



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**MIGRACION EN LOS ESTUDIANTES DEL DECIMO SEMESTRE DE
RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Autores:

Medina Yusbeixi

Vásquez Nicolas

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**MIGRACION EN LOS ESTUDIANTES DEL DECIMO SEMESTRE DE
RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO**

Tutor: Anderson Hernández

Línea de Investigación:
Educación y Trabajo

Autores:

Medina Yusbeixi

Vásquez Nicolas

**Trabajo de Grado presentado para optar al Título
De Licenciado en Relaciones Industriales**

Bárbula, Abril de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Yo, Anderson Hernández C.I V- 16.947.698 Tutor del Trabajo de Grado titulado: MIGRACION EN LOS ESTUDIANTES DEL DECIMO SEMESTRE DE RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO, presentado por las bachilleres: Medina Villamediana, Yusbeixi Victoria C.I V-21.239.316 y Vásquez Castillo, Nicolas Salvador C.I V-19.321.132, para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser entregado, presentando públicamente y evaluado por un jurado calificador designado para tales fines.

Anderson Hernández
C.I V- 16.947.698

Firma: _____

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

En el momento en que se culmina una meta es cuando se hace un recuento de todas las ayudas recibidas, de las voces de aliento, las expresiones de amor y comprensión; es por ello que dedico este proyecto a mis padres quienes con su infinita adhesión me han brindado todo su apoyo sin escatimar sacrificio alguno, a mi hermana gracias por estar siempre a mi lado. A mis ángeles que con su luz y protección forman parte importante de mí. Al resto de mi familia y amigos porque han sido fieles en el camino recorrido y porque de una forma u otra contribuyeron para el logro de esta meta.

También hago mi profundo agradecimiento a Dios por darme la fortaleza y constancias para cumplir con los objetivos propuestos y por ultimo pero no menos importante a la universidad y especialmente a mi facultad que mediante sus autoridades y profesores me brindaron una sólida formación universitaria

Muchas Gracias a todos

Yusbeixi Victoria Medina Villamediana

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

En esta hoja quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

Son muchas las personas a quienes debo dar gracias por haber formado parte de este largo camino hacia esta gran meta en mi vida. Primero que nada quiero agradecer a mi mamá, Gema Castillo por ser madre y padre a la vez, por saberme guiar y por estar presente siempre que la he necesitado, a mis dos hermanas que de una u otra forma han sabido guiarme a su manera y por creer en mí. Así como también, a mi gran familia Vásquez y Castillo Espinoza.

Igualmente quiero mencionar en especial a mi novia, amigos, compañeros de trabajo (CENTROBECO) y de estudio; además agradezco a mi compañera de tesis, a todos ellos quienes han sabido apoyarme y darme consejos en situaciones difíciles.

Espero contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional. De mi parte estaré en todo momento dispuesto a estar cuando me necesiten.

Nicolas Salvador Vásquez Castillo

“La mayor gloria no es caer, sino levantarse siempre”

Nelson Mandela



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**“MIGRACION EN LOS ESTUDIANTES DEL DECIMO SEMESTRE DE
RELACIONES INDUSTRIALES EN UNA UNIVERSIDAD PUBLICA
UBICADA EN VALENCIA ESTADO CARABOBO”.**

Autores: Medina Yusbeixi y Vásquez Nicolas

Tutor: Hernández Anderson

Fecha: Abril, 2016

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes próximos a egresar de una universidad pública. La metodología utilizada para la elaboración de esta investigación fue de naturaleza descriptiva, como técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario, el cual estuvo constituido por 27 ítems. La población es finita ya que estuvo constituida por los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales, ellos respondieron de manera voluntaria el cuestionario el cual fue cargado en línea a través de *Google Drive* en *Formularios Google* y fue enviado a sus correos electrónicos. Como resultado, se encontró que hay un deseo latente de emigrar por parte de dichos estudiantes, a consecuencia de las condiciones actuales del país, donde las personas no encuentran respuesta a sus necesidades personales, laborales, económicas, sociales, de salud, entre otras; ni tienen expectativas al respecto. Particularmente, al identificar los factores que inciden en la búsqueda de nuevas oportunidades para los futuros profesionales que desean emigrar, se encontró que en cuanto a las condiciones políticas, laborales, salariales y de calidad de vida, en todas ellas la apreciación de la mayoría de los sujetos es que Venezuela no se encuentra en una buena situación, en comparación con otros países. Adicionalmente, los futuros profesionales al plantearse la posibilidad de emigrar en busca de nuevas oportunidades consideraron que sus expectativas con respecto a deseo de seguridad, superación personal, mejoramiento laboral, profesional y académico, tendrían menos posibilidades de verse satisfechas en Venezuela. Por último, al determinar qué porcentaje de la población estudiantil próxima a egresar desea emigrar a otro país, se encontró que el 72,3% de la muestra respondió que sí han pensado emigrar a otro país, teniendo como causas principales de este posible hecho, la inseguridad (53,1%) y la escasez (23,4%).

Palabras claves: migración, futuros profesionales, motivación, necesidades



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



“MIGRATION IN THE TENTH SEMESTER STUDENTS OF INDUSTRIAL RELATIONS IN A PUBLIC UNIVERSITY LOCATED IN VALENCIA CARABOBO”.

Authors: Medina Yusbeixi y Vásquez Nicolas

Tutor: Hernández Anderson

Year: 2016

ABSTRACT

This research aims to analyze the factors affecting the need for migration of students graduating next one public university. The methodology used for the preparation of this research was descriptive in nature, such as data collection technique a questionnaire, which consisted of 27 items was used. The population is finite because it consisted of students of tenth semester of Industrial Relations, they replied voluntarily questionnaire which was loaded online through Google Drive Forms Google and was sent to your emails. As a result, it was found that there is a latent desire to emigrate by such students as a result of the current conditions of the country where people cannot find answers to their personal needs, labor, economic, social, health, among others; nor they have expectations about it. Particularly, by identifying the factors affecting the search for new opportunities for future professionals who wish to emigrate, it was found that in terms of, labor, wages and quality of life political conditions in all the appreciation of most the subject is that Venezuela is not in a good situation compared to other countries. In addition, future professionals to consider the possibility of emigrating in search of new opportunities considered their expectations regarding desire for security, self-improvement, job improvement, professional and academic, would be less likely to be satisfied in Venezuela. Finally, to determine what percentage of the student population graduating next want to emigrate to another country, it was found that 72.3% of the sample said yes have thought emigrate to another country, having as main possible causes of this fact, insecurity (53.1%) and shortage (23.4%).

Key words: migration, future professionals, motivation, needs

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	v
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de Cuadros	xi
Índice de gráficos	xii
Introducción	14
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	16
Objetivos de la Investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
Justificación	22
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	24
Referentes Teóricos	27
Bases Teóricas	34
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación	56
Estrategia Metodológica	57
Población y Muestra	62

Técnicas e Instrumento de Recolección	64
CAPITULO IV	
ANALISIS E INTERRETACION DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusión	92
Recomendaciones	94
LISTA DE REFERENCIAS	95
ANEXOS	100

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
Cuadro N° 01 Definiciones de Migración	35
Cuadro N° 02 Cuadro Técnico metodológico	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS N°	Pág.
Gráfico N° 1 ¿Tiene usted un trabajo estable?	65
Gráfico N° 2 ¿piensa usted que tiene las capacidades para dirigir un grupo trabajo y /o unidad?	66
Gráfico N°3 ¿considera usted que tiene un perfil para un cargo de gerencia?	67
Gráfico N° 4 ¿tienes usted experiencia en manejo de procesos de seguridad industrial y/o relaciones laborales?	68
Gráfico N° 5 ¿usted cuenta con la capacidad de realizar estudios salariales?	69
Gráfico N° 6 ¿considera usted que en otro país podría conseguir un trabajo estable?	70
Gráfico N° 7 ¿Maneja usted otros idiomas?	71
Gráfico N° 8 ¿consideraría usted la posibilidad de estudiar idiomas en otro país?	72
Gráfico N° 9 ¿tiene usted pensado cursar estudios de quinto nivel en otro país?	73
Gráfico N° 10 ¿considera usted que en otro país existe un mejor mercado laboral?	74
Gráfico N° 11 ¿cree usted que al emigrar tendría un mayor desarrollo profesional?	75
Gráfico N° 12 ¿considera usted que en otro país tendría un empleo con mayor remuneración?	76
Gráfico N° 13 ¿cree usted que en otros países tendría mejores incentivos laborales?	77

Gráfico N° 14 ¿considera usted que en otros países mejores servicios de salud y adquisición de medicinas?	78
Grafico N° 15 ¿considera que a emigrar tendría mayor acceso a los alimentos de la canasta básica sin ningún tipo de restricción?	79
Grafico N° 16 ¿tiene usted hijos?	80
Grafico N° 17 ¿de tener hijos considera usted que en otro país tendría mejor calidad educativa?	81
Grafico N° 18 ¿de no tener hijos, consideraría usted la posibilidad de tenerlos si se mudara a otro país?	82
Grafico N° 19 ¿considera usted que en otros países tienen mayor libertad de expresión?	83
Gráfico N° 20 ¿¿piensa usted que al establecerse en otro país tendría mayor de crecimiento personal?	84
Grafico N° 21 ¿tiene usted vivienda propia?	85
Grafico N° 22 ¿piensa usted que de mudarse a otro país tendría la posibilidad de adquirir una vivienda?	86
Grafico N° 23 ¿piensa usted que en Venezuela existe un buen programa de protección social?	87
Gráfico N° 24 ¿considera usted que de mudarse a otro país tendría mayor seguridad física?	88
Gráfico N° 25 ¿piensa usted que de mudarse a otro país sus bienes y propiedades tendrían mayor protección?	89
Gráfico N° 26 ¿tiene usted pensado emigrar a otro país?	90
Gráfico N° 27 ¿De las siguientes opciones indique cuál de ellas sería la principal causa de su posible migración?	91

INTRODUCCIÓN

La necesidad de emigrar puede ser producto de una decisión personal que, por supuesto, se toma considerando las condiciones del contexto donde se desenvuelve la persona, evaluando en qué medida dichas condiciones responden o no la satisfacción de sus necesidades personales, laborales, sociales, entre otras. Sin embargo, a veces la migración deja de ser una simple decisión personal y pasa a ser algo imperativo; es cuando las condiciones del país en general desmejoran y los individuos se ven literalmente obligados a tomar medidas para salvaguardar su vida y la de su grupo familiar.

En estos casos, la migración puede pasar a afectar al país o territorio, en su economía fundamentalmente. Es lo que ocurre en la Venezuela de hoy día, en donde hay un éxodo masivo de profesionales en los últimos quince años (se estima en más de un millón los venezolanos que han emigrado a otros países), afectando la calidad de vida y el patrimonio de la nación, al quedarse sin su recurso más valioso: el recurso humano.

Este fenómeno, conocido como fuga de cerebros, está afectando a todos los niveles de la sociedad nacional, donde los jóvenes graduados o en vías de culminación de sus carreras están considerando como primera opción la posibilidad de irse del país.

En el caso del presente estudio, se desea conocer cuál es la situación de los estudiantes de décimo semestre de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, teniendo como objetivo analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de dichos jóvenes.

Para dar respuesta a este objetivo, la investigación se estructura en cuatro capítulos:

Capítulo I: se plantea cuál es la situación a investigar, con sus respectivas interrogantes y objetivos, así como la justificación de la realización del estudio.

Capítulo II: correspondiente al marco teórico, donde se presentaron los antecedentes y se expusieron las teorías que dan sustento a la investigación.

Capítulo III: se explicó todo lo relacionado con la metodología, tipo de estudio, población, técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

Capítulo IV: se presentaron los resultados, tabulados y analizados a través de gráficos.

Por último, aparecen las conclusiones y recomendaciones así como las referencias de las fuentes consultadas

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

De acuerdo a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los migrantes (2003:26) se define migrantes internacionales como aquellas “Personas que viven temporal o permanentemente en un país del cual no son nacionales. El término ‘migrante’ se refiere a los casos en los que la decisión de emigrar ha sido tomada libremente por el individuo en cuestión, sin la intervención de factores externos”. Y, por otra parte, el término desplazados se usa comúnmente para referirse a aquellos que se ven forzados a hacerlo.

De igual modo, en el *Diccionario demográfico multilingüe* (CELADE, 1985), se define migración como: “el desplazamiento con traslado de residencia de los individuos, desde un lugar de origen a un lugar de destino o llegada que implica atravesar los límites de una división geográfica.” Podríamos decir, entonces, que la migración lleva consigo un cambio principalmente de residencia, debido al desplazamiento que se realiza desde el lugar de origen.

Aunque los movimientos migratorios implican un poco más que eso, debido a que se involucran diversos factores, principalmente económicos y culturales, en el sentido de que hay diversas motivaciones para emigrar y, asimismo, el que emigra se ve inmerso en una cultura que no es la propia. Es necesario mencionar que un país cuyos habitantes se convierten en migrantes internacionales, es motivado a un tipo de problema armado, o bien existe algún tipo de inestabilidad política o una crisis económica.

En relación con las motivaciones económicas, la migración de profesionales que buscan un espacio donde puedan desarrollar todas sus potencialidades y acceder a mejores niveles de sueldo o mayor estabilidad económica, según Rúa (2006:12), “es el gran motor de los movimientos migratorios”; en tal sentido, las poblaciones están en la búsqueda de oportunidades laborales, educativas y profesionales. Según cifras de la IOM (Organización Mundial para las Migraciones, por sus siglas en inglés), proporcionadas por el autor, se estima que para el año 2005 alrededor de 192 millones de personas ya no residían en el país donde habían nacido.

Este fenómeno que merece atención por parte de los Estados y de los gobiernos; pero también de parte de las organizaciones y particularmente, de los gerentes del área de recursos humanos de las empresas, pues son éstas quienes siempre necesitan contar con personas altamente capacitadas que trabajen para las organizaciones y así cumplir con las competencias que existen dentro de un mercado cada vez más globalizado y exigente. Al respecto, la teoría endógena del crecimiento, definida por Romer, Lucas y Barro (1991) (En línea), señalan que las políticas que conduzcan a una mayor apertura económica, competencia, cambio e innovación fomentarán el crecimiento a través del capital humano.

En este sentido, se habla de migración de profesionales, de fuga de talentos o fuga de cerebros. Según Montoya y Rivera (2013),

El concepto de fuga de cerebros fue usado por la Sociedad Royal de Londres para referirse a la emigración de científicos y técnicos europeos a Estados Unidos después de la segunda guerra mundial. Posteriormente, este concepto fue adaptado al contexto latinoamericano para abarcar la emigración a países desarrollados de individuos altamente calificados que viven en los países en desarrollo. (En Línea)

Cabe destacar que cuando un país muestra altos índices de migración de personal calificado, pasa por un proceso de descapitalización humana que disminuye la tasa de crecimiento potencial de su economía, afectando el funcionamiento de las empresas, como resultado de este fenómeno; por el contrario, esta situación es un beneficio para los países receptores de los profesionales emigrantes. También se debe mencionar que la migración de la población joven conlleva a un envejecimiento de la población, lo cual puede llegar a fracturar la economía del país y su estado de bienestar, puesto que la población económicamente activa, en edad de trabajar, disminuye en términos de proporción.

Ahora bien, hace un tiempo atrás, entre 1948 y 1961, a Venezuela se le conocía por ser un país receptor de una gran cantidad de inmigrantes, principalmente de Europa occidental, debido a diversos motivos, entre los cuales se destacan la pobreza, hambruna y guerras. Dichos inmigrantes se concentraron principalmente en la región central entre las áreas metropolitanas de Valencia y de Caracas. Cabe mencionar que esta inmigración aportó un mayor beneficio y bienestar económico para el país, al contar con personas que poseían una alta capacidad técnica y profesional para dirigir y llevar a cabo trabajos y procesos complejos, además de otras personas que, aún sin tanta preparación académica, fundaron empresas en el país gracias a las oportunidades existentes en él.

Sin embargo, hoy día Venezuela se encamina de forma acelerada hacia un proceso como exportador de una valiosa mano de obra calificada y profesional, sin precedentes en su historia. En los últimos años, la fuga de profesionales o talento, como suele llamarse en nuestro país, ha sido uno de los problemas al que se ha prestado mayor atención. Según un estudio realizado por el sociólogo de la Universidad Central de Venezuela, Páez (2014)(En Línea) nos indica que,

1,6 millones de venezolanos compatriotas viven en el exterior, lo que representa cerca del 6% de los casi 30 millones que tiene el país. La gran mayoría de ellos se ha ido desde 1999 y casi el 90 por ciento tiene, al menos, estudios universitarios, esta migración representa una fuga de talentos que afecta a diversos sectores, desde el petrolero al de salud.

Actualmente la juventud venezolana ha perdido la confianza en la capacidad gerencial de sus líderes para solventar los problemas que día a día se presentan en la sociedad. Es importante resaltar que este fenómeno de fuga de capital humano puede comenzar como una ansiedad o sensación en los jóvenes próximos a graduarse, debido a que por no ver claras las expectativas, se sienten en la necesidad de buscar un futuro prometedor, que les dé una mejor calidad de vida y poder desarrollarse profesionalmente y lograr aplicar sus conocimientos aprendidos en Venezuela.

Y es que para muchos egresados de las universidades venezolanas la realización profesional y de reconocimiento social tenderá a concretarse a través de la salida permanente al exterior. Según Valecillos (1993: 238) “Dependiendo de un conjunto variado de factores en particular de la cantidad y calidad académica del personal emigrante, la concreción de esa fuga se convertirá en un problema real para la economía y la sociedad venezolana”.

La fuga de capital humano tendrá como consecuencia un gran daño para el país y repararlo tomará mucho tiempo, pues es una dinámica con mucha inercia que tomará mucho trabajo reversar. En este sentido, se percibe cómo la fuga de capital humano en los últimos años en Venezuela ha ido en aumento debido al desempleo, el deterioro de la calidad de vida, la inseguridad, la crisis económica y política, entre otros, lo que nos lleva a limitaciones de desarrollo profesional.

Estas causas de las cuales se parte nos ayudarán a investigar el porqué del crecimiento de la fuga de talento humano, tema que es de gran importancia para el

país y para las organizaciones que están en vías de expansión y desarrollo. Para ello nos centramos en los estudiantes del décimo semestre de una universidad pública, quienes manifiestan sus deseos de viajar al exterior y realizar estudios de postgrado para luego establecerse como trabajadores dentro de una empresa.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se pretende estudiar la realidad específicamente en los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales de una universidad pública ubicada en Valencia, Edo Carabobo; entre ellos se percibe incertidumbre respecto al desarrollo profesional que estos quisieran lograr, por lo que pudieran ser propensos a ser migrantes internacionales; razón por la cual sería posible encontrar datos relevantes sobre las razones que mueven a las personas para buscar nuevas oportunidades fuera del país.

Tomando como base lo mencionado anteriormente es necesario plantear las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las necesidades de un estudiante de décimo semestre de la escuela de Relaciones Industriales?

¿Cuáles son los factores que inciden actualmente en la motivación de los estudiantes del décimo semestre de la escuela de Relaciones Industriales a buscar nuevas oportunidades fuera del país?

¿Cuáles son las expectativas que tienen los estudiantes del décimo semestre de la escuela Relaciones Industriales, en relación a la migración como búsqueda de mejores oportunidades?

¿Qué porcentaje de estudiantes que cursan el último semestre de la escuela de Relaciones Industriales desea emigrar a otro país?

Objetivos de la investigación.

Objetivo General

Analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo, con el propósito de develar la situación existente.

Objetivos Específicos

- Caracterizar el perfil de los estudiantes próximos a egresar que desean emigrar a otro país
- Identificar los factores que inciden en la búsqueda de nuevas oportunidades para los futuros profesionales que desean emigrar
- Describir las expectativas que poseen los futuros profesionales al querer emigrar en búsqueda de nuevas oportunidades.
- Determinar qué porcentaje de la población estudiantil próxima a egresar desea emigrar a otro país

Justificación

El capital humano es un elemento fundamental para el desarrollo de un país, dicho desarrollo y progreso se generado diariamente con el esfuerzo de cada uno de los habitantes que lo conforman, ayudando así a la economía y al progreso social de cada país. Es por ello que el Estado es el principal responsable de no sólo de generar empleo sino de propiciar las condiciones idóneas para el desarrollo económico, lo que va a permitir que los empresarios estén en la capacidad de ofrecer puestos de trabajos con el propósito de crear un ambiente próspero para cada habitante.

Es por ello que la intención de esta investigación se basa en determinar cuáles son los factores que los jóvenes toman en cuenta al momento de decidir emigrar a otro país. Es oportuno señalar que aun cuando en los medios periodísticos (El Carabobeño, Informe 21, 2001) se ha venido expresando preocupación con respecto a este tema de las personas que salen en busca de mejores condiciones y calidad de vida, no existen cifras oficiales (por ejemplo, en la página del Instituto Nacional de Estadísticas no hay datos al respecto) y, del mismo modo, son pocos o casi ningunos los adelantos o incentivos realizados para superación del problema

Ahora bien, la realización de esta investigación brindará aportes desde diversos puntos de vista:

Desde un punto de vista teórico, se contribuirá con información relevante que permitirá determinar cuáles son los factores que los futuros profesionales consideran relevantes con respecto a la migración, qué piensan de ello, por qué desean hacerlo, qué beneficios consideran que les traerá, entre otras situaciones.

Al mismo tiempo la investigación es de valor significativo para futuras generaciones que deseen indagar sobre este tema, específicamente para los

estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales. La misma les permitirá ahondar en el tema de la fuga de talento humano, al conocer en profundidad este fenómeno social; para la institución universitaria esto se traduce en manejar datos importantes tanto para la revisión, actualización y mejora de diseños curriculares de las facultades y escuelas, tomando en consideración que formación de los profesionales responde a las necesidades del mercado laboral.

Desde un punto de vista social y económico, conocer cuáles son las necesidades, intereses y expectativas de los jóvenes a punto de egresar de la universidad con respecto a su futuro laboral, puede traducirse en potenciales mejoras en las ofertas de trabajo nacionales. Finalmente se puede decir, que en la actualidad este es un tema importante no solo por su contenido teórico sino por su capacidad de sensibilizar y despertar la que atención que merece la fuga de jóvenes talentos en Venezuela.

Por último, es importante destacar, que esta investigación está adscrita a la línea de investigación de educación y trabajo, del Laboratorio de Investigación y Estudios del Trabajo (LAINET), de la Escuela de Relaciones Industriales, en la cual interesa analizar las relaciones entre el sistema educativo y las características que asume el sistema ocupacional y de trabajo; en este sentido se espera contribuir con dicha, generando información acerca de lo que está ocurriendo con los jóvenes profesionales en formación, específicamente los estudiantes de Relaciones Industriales, donde se estima que el recurso humano que están formando nuestras universidades no pasa a formar parte de los mercados laborales venezolanos, así que la inversión que hace el Estado en materia de educación no se recupera.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Venezuela se ha convertido en una fuente importante de talento humano para las economías receptoras, por el alto índice de migración de profesionales. Se puede decir que lo que comenzó en tiempos del paro petrolero, en los años 2002-2003, con la expatriación de funcionarios, se ha extendido de manera vertiginosa a otros profesionales y técnicos. En tal sentido se han realizado estudios respecto a la migración de profesionales. A continuación se presentan algunos que para la presente investigación representan un aporte valioso.

García y Giannatasio (2015) Tuvieron como principal propósito analizar la migración de profesionales a Panamá en busca de empleo con el fin de interpretar su relato, para el alcance del objetivo general se plantearon cuatro objetivos específicos.

El primero de ellos destinado a describir el perfil de profesional venezolano migrante en Panamá. El segundo objetivo es describir el proceso de migración de profesionales hacia panamá. El tercer objetivo es analizar las políticas y status migratorio de los profesionales migrantes en el país receptor. Y por último analizar los relatos de los profesionales respecto a la fuente de empleo y mercado laboral panameño.

La metodología utilizada fue una investigación de naturaleza descriptiva, apoyándose en un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La población es infinita ya que no se conoce la cantidad exacta de venezolanos migrantes profesionales en Panamá, pero se contó con un colectivo de investigación de veintiún (21) informantes claves. Como resultado se pudo determinar el perfil del profesional migrante, el proceso migratorio a Panamá, así como datos importantes de salarios,

horarios, permisos de trabajo, categoría de residencia, oportunidades de empleo y se exponen evidencias a través de relatos de informantes claves.

El estudio antes descrito se encuentra relacionado con la presente investigación, debido a que se identifican con el crecimiento profesional que impulsa a la acción de emigrar, tomando en cuenta también las políticas y status migratorios de estos en el país receptor, permitiendo comprender mejor la realidad estudiada.

Calderón y Schulze (2008) esta investigación tuvo como objetivo determinar las características demográficas y situacionales de una muestra de profesionales y estudiantes que no consiguieron emigrar y las de aquellos que lograron irse de Venezuela a Australia, Canadá, España y EE.UU. durante el periodo comprendido de 2006-2008 y además identificar las causas que influyeron en las decisiones de emigrar de estos profesionales y estudiantes. La intención de estudiar este fenómeno recae en que actualmente la fuga de talentos comenzó a ser de gran preocupación para la sociedad venezolana, principalmente en el ámbito del mercado laboral venezolano.

Es por ello que se llevó a cabo esta investigación descriptiva de campo no experimental y de tipo transeccional. La población para este estudio estuvo conformada por todos aquellos profesionales y estudiantes que ingresaron al foro de la página web mequieroir.com, que expresaron interés en migrar a Australia, Canadá, España y EE.UU., incluyendo aquellos que lograron irse de Venezuela y los que no, durante el periodo 2006-2008; además se tomó también como población a profesionales y estudiantes pertenecientes a grupos de venezolanos en el extranjero, encontrados a través del portal Facebook una herramienta con alto índice de convocatoria social.

La técnica que se usó para recolección de datos fue la encuesta, la cual estuvo conformada tanto por preguntas cerradas como abiertas, y se analizaron los datos por

medio de la distribución de frecuencias y algunas medidas de tendencia central. El estudio reveló que el país que escogió la mayoría de la como destino de emigración resulto ser Canadá. En la comparación de los perfiles, no se encontraron diferencias relevantes con respecto al nivel socioeconómico, sino en elementos puntuales como edad, estado civil y, el más influyente al momento de emigrar, la experiencia laboral.

Esta información tiene relación con la investigación planteada en virtud de que estudia la fuga de talento en Venezuela y las causas que conllevan a esto; en este sentido, los resultados respecto a la realidad estudiada constituyen un aporte que permite comprender los rasgos característicos de las poblaciones que desean emigrar.

Así mismo, **Fernández y Sosa (2005)** en su investigación, desarrollaron como objetivo fundamental la descripción de los motivos que propician la fuga de profesionales venezolanos hacia Canadá Estados Unidos y España durante el periodo comprendido entre agosto y septiembre de 2004. El estudio busco determinar los factores motivacionales que tienden a prevalecer en el individuo al considerar emigrar del país y tipificar un perfil profesional emigrante en Venezuela. Para ello se llevó a cabo una investigación de campo, no experimental de tipo transversal y descriptiva.

El enfoque metodológico asumido responde a los postulados de la investigación cualitativa en el cual el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información. La muestra se seleccionó de manera intencional. Como técnica de recolección de datos, se utilizó la entrevista estructurada

Se concluyó que aquellos individuos interesados en emigrar del país son en su mayoría jóvenes profesionales, quienes no poseen mayores ataduras para irse del país y se encuentran en la búsqueda de un cambio en la calidad de vida que actualmente poseen, lo cual aspiran obtener emigrando al extranjero donde esperan hallar una vida llena de tranquilidad, equilibrio y satisfacciones profesionales.

Dicha información muestra una relación con el estudio planteado, permitiendo comprender las motivaciones e intereses de las personas al emigrar, así como también las semejanzas de estos motivos para emigrar a los países elegidos.

Referentes Teóricos

Las teorías que enmarcan esta investigación son: la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la motivación de McClelland.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow

Marcano (2003:115), citando a Maslow (1987) señala que,

Las necesidades de un individuo están organizadas según una jerarquía relativa, de tal forma que las necesidades fisiológicas son las más importantes y las que determinan el comportamiento en tanto no sean satisfechas. El individuo no puede alcanzar la satisfacción de las necesidades de orden superior mientras no satisfaga las primarias o fisiológicas; de igual manera, una especie no puede desarrollar necesidades superiores mientras tenga que dedicar la totalidad de su actividad a la supervivencia.

Esto puede interpretarse básicamente de dos maneras: que el individuo sólo siente necesidades de orden superior una vez que ha satisfecho las más básicas y que, también, las primeras son las prioritarias y no se pueden soslayar, ignorar o postergar; en tanto que las superiores pueden esperar un poco más.

Continúa Marcano (2003), indicando que “el último objetivo de toda la acción humana es la autonomía y la autodirección que se obtienen mediante el desarrollo óptimo de las propias potencialidades; sin embargo, este último fin solo lo alcanzan las personas que han satisfecho todas sus otras necesidades”. En este sentido, son cinco los niveles de jerarquía de Maslow (1987) citado por Marcano, (2003:116)

Necesidades fisiológicas: son las básicas, su satisfacción es necesaria para la supervivencia; incluyen la necesidad de aire, agua, comida, temperatura adecuada, descansar, sexo entre otras. A nivel laboral, el individuo que se encuentra en este nivel de motivación se preocupa básicamente por la remuneración que se obtiene en su empleo, así como tener ambiente de trabajo seguro, buena iluminación, baños, comedores entre otros. Mientras perduren estas necesidades todas las demás actividades serán poco importantes y no se le podrá pedir que desarrollen conductas orientadas hacia el área intelectual o de búsqueda de realización propias. (Pág.115)

Estas necesidades que los seres humanos compartimos con la mayoría de los animales, y que Marcano (2003:115), citando a Maslow (1987) menciona en primer lugar van a merecer la atención de la persona en todo momento; las mismas se satisfacen sólo temporal o parcialmente; por lo que nunca se dejan de lado, aunque un cierto nivel de satisfacción de las mismas permitirá también al individuo orientar su atención hacia otras necesidades.

Necesidad de seguridad: son las necesidades de protección física tales como el abrigo, salud, comodidad, buscar estar libre todo peligro y tener protección, tanto en el presente como en el futuro. Implica la auto conservación, libertad frente a las amenazas, el peligro y las privaciones. En el área laboral, el individuo se preocupa principalmente por un trabajo que le brinde estabilidad laboral y protección económica. Se interesa por seguros médicos, cajas de ahorro, planes de vivienda y cualquier otro beneficio que la empresa le pueda brindar y que contribuya a su seguridad y bienestar social. (Pág.115)

Según la teoría de Marcano (2003:115), citando a Maslow (1987) la seguridad está en segundo lugar. Dicha necesidad está relacionada tanto con la parte física (preservación de la propia integridad) como psicológica; tiene que ver con una sensación, idea o certeza acerca de esta situación de seguridad, que se mantendrá, será estable. Por otra parte, implica también una relación del individuo con el espacio; la seguridad está en o proviene de su entorno cercano, sea el hogar o el trabajo; en

este sentido, los elementos de su entorno no sólo le proveen esa sensación, sino que en la misma medida que la seguridad del individuo está ligada a otros elementos, se hace presente la necesidad de preservar estos elementos, de que ellos estén seguros.

Necesidad de afecto y pertenencia: estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a los demás para ser aceptado, aprobado, querido y amado por los demás, entre otros. Son las necesidades de apoyo, pertenencia, compañía y asociación con los otros. El individuo motivado por una fuerza interna busca primeramente un trabajo en donde se realicen relaciones periódicas entre la gerencia y los trabajadores con fines de comunicación y todas aquellas actividades que le permitan establecer relaciones con sus compañeros de trabajo. (Pág.115)

En tercer lugar en la teoría de Marcano (2003:115), citando a Maslow (1987) está la parte afectiva y de pertenencia, que tienen que ver con la relación del individuo con las demás personas, ya sea con personas individuales o con colectivos, grupos, instituciones. Esta necesidad implica o demanda reciprocidad, para que sea satisfecha, en el sentido de que si el individuo recibe afecto pero no lo siente, o viceversa, queda a medias satisfecha. Además, implica una comunicación de parte de los involucrados; en este sentido, el afecto no puede o debe ser solamente intuido, sino del todo conocido, para ser efectivamente percibido.

Necesidad de autoestima: estas incluyen la autoconfianza, el reconocimiento, el aprecio, el respeto y la admiración de los semejantes. La satisfacción de esta necesidad provoca una sensación de suficiencia. La búsqueda de estima y el desarrollo de un concepto positivo de sí mismo depende completamente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. En el ámbito laboral el individuo valora el tipo de trabajo en el que recibe incentivos individuales por el desempeño por parte de sus superiores por el trabajo realizado. (Pág.116)

Para satisfacer la necesidad de autoestima se requiere en parte del juicio y la presencia de otros, involucrando terceros, pero aun así el juicio del propio individuo también es importante, ya que es un concepto de sí mismo el que se construye. Por otra parte, y a diferencia de la necesidad anterior, la autoestima no implica necesariamente afecto, aunque sí lo puede incluir, tomando en consideración que el reconocimiento puede provenir incluso de una persona que se considere un rival.

Necesidades de autorrealización: este nivel corresponde a todos los comportamientos orientados a desarrollar las potencialidades propias y alcanzar el máximo rendimiento y compromiso de que se es capaz. Son las necesidades de ser cada vez más. Mientras la persona esté haciendo aquellos que desee y le agrade se sentirá realizada, ya que lo que le interesa es crecer como individuo. Si bien este nivel requiere de la satisfacción de todos los anteriores, a diferencia de ellos es relativamente independiente del mundo externo. La persona motivada a la autorrealización busca empresas que diseñen las tareas de manera que satisfagan tanto sus valores y metas como los de la empresa, lo que le brindara una oportunidad de crecimiento personal. (Pág.116)

Según Marcano (2003:115), citando a Maslow (1987) la necesidad de autorrealización tiene que ver con el deseo de superación de la propia persona y depende, por sobre todo, de la visión que tiene el propio individuo, tanto de sus anhelos como de sus potencialidades. Proseguir y culminar estudios, tener un mejor puesto, son algunas de esas metas que se propone y puede lograr el individuo. Claro está, para llevar a cabo sus sueños y lograr sus metas, el entorno y las demás personas también son importantes.

Necesidades de trascendencia: se refiere al sentido de comunidad, de contribución con la humanidad y de obligación hacia otros, basado en los dones personales. (Pág.116)

Por último, se encuentra la necesidad de trascendencia, que tiene que ver con la visión del individuo como parte de una misma especie. La manera como el individuo busca la satisfacción de cualquiera de estas necesidades está determinada por factores biológicos, psicológicos y sociales. La idea básica de la teoría de Maslow (1987) según Marcano (2003:115) “estriba en la distribución jerárquica de las necesidades, es decir, las más altas sólo ocupan la atención del sujeto una vez que se han cubierto las necesidades situadas en un plano inferior en la pirámide”.

La implicación práctica más evidente de esta teoría es que habrá que saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra una persona para motivarla eficazmente. Tan sólo cuando las necesidades materiales están satisfechas, la priorización de los valores extrínsecos decae y la atención de los trabajadores se desplaza hacia otras satisfacciones intrínsecas. Por tanto, cuando la persona desea emigrar de su país, se piensa principalmente en si estas necesidades están siendo cubiertas o por lo contrario se están viendo amenazadas de alguna manera.

Teoría de la Motivación de McClelland

De acuerdo a McClelland (1961) citado por Marcano (2003:118) nos indica que “la base de la motivación no está en el impulso, sino en el restablecimiento de un cambio en la situación afectiva actual. Por tanto, no es la satisfacción de una necesidad biológica, lo que determina nuestro comportamiento inicial”. Porque dicha satisfacción no es suficiente como activador de la conducta. Lo que da dirección a la conducta es la búsqueda de la confirmación si se ha dado o no un cambio afectivo.

Continúa Marcano (2003), refiriéndose a la conducta que, “en cuanto esta se inicia, se establece una secuencia conductual que implica ir hacia o alejarse de la situación”. Ahora bien, todas las tendencias de evitación o acercamiento son aprendidas. El sujeto aprende a acercarse cuando determinada clave desencadena una

anticipación de que dará un afecto positivo en la situación anunciada por la clave y lo contrario sucede la evitación.

Estas son las necesidades de McClelland (1961) que motivan a las personas, según Marcano (2003:118):

Necesidad de logro: afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse de acuerdo a un modelo. Para algunas personas existen metas lo suficientemente valiosas para que desarrollen comportamientos que les permitan sobresalir en lo que se han propuesto. McClelland fue uno de los primeros en medir la motivación de logro mediante el empleo de un test. Las personas con mayor motivación de logro prefieren trabajos con características como: a) que el resultado dependa de su propio esfuerzo b) que tenga un grado moderado de dificultad o de riesgo y c) en los que haya un retroalimentación concreta e inmediata sobre su ejecución. (Pág.118)

En la satisfacción de la necesidad de logro, según la teoría de McClelland (1961) citado por Marcano, (2003:118), existen tres factores a considerar: la meta en sí, que es lo que persona desea lograr; la acción o acciones para el logro de esa meta, que deben ser realizadas por el propio individuo, y el reconocimiento por dicho logro, sin lo cual la necesidad no se vería del todo satisfecha. Estos logros, en la parte académica y laboral pueden relacionados con prosecución de estudios, puestos de trabajo de mayor prestigio e ingreso, entre otros.

Necesidad de afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas. A la tendencia de los seres humanos a asociarse con otros, a buscar contacto social esporádico o permanente y formar grupos, se le llamó instinto gregario y en la actualidad se le conoce como necesidad de afiliación; es considerada por varios autores que se origina en la primera infancia. Al nacer el niño depende, para la supervivencia, de sus padres, quienes son los encargados de criarlos y de cubrir todas sus necesidades primarias; luego, estas necesidades

también las satisface con otras personas. La cooperación es una manifestación más de la necesidad de afiliación. (Pág. 118)

Para McClelland (1961) citado por Marcano, (2003:118), la necesidad de afiliación es primordial y forma parte de la naturaleza del ser humano; aunque esta también es parte de la conducta instintiva de muchos animales. En el caso del ser humano, la afiliación viene determinada, previamente, por ciertos gustos e intereses, así como por otras ideas que le sirven de base. Por ejemplo, se puede sentir afiliación con personas que son de la misma nacionalidad o hablan nuestro mismo idioma. Pero común la afiliación va más allá de un simple contacto ocasional; es decir, la mayoría de las personas tienden a hacer intercambios que los lleven a relaciones más o menos estables.

Necesidad de poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos. Aquellas personas que desean controlar los medios para influir a otros, cambiar la manera de pensar o dominar en alguna forma las acciones o pensamientos de los demás, se dicen que tienen necesidad de poder. Estos sujetos disfrutan del uso de la autoridad, toman siempre la palabra en el grupo. La necesidad de poder también ha sido estudiada. El motivo de poder es el que más correlaciona con la eficiencia del directivo. (Pág. 119)

Por último, McClelland (1961) citado por Marcano, (2003:119), menciona la necesidad de poder, que tiene que ver también, de algún modo, con el deseo de sobresalir. En los animales existen jerarquías, determinadas por la fuerza o alguna otra ventaja; aunque no de la misma manera, en el ser humano el poder depende de una condición o posición: ascendencia, dinero, posición en una jerarquía (empresarial, militar, eclesiástica); o de algo que es percibido como un don o habilidad, como el carisma, la capacidad de comunicarse, entre otros.

Lo importante de esta teoría de McClelland (1961) citado por Marcano, (2003:119), es que concede un lugar fundamental a las relaciones con otros y de allí

que se desarrolle un sistema de medición de las necesidades de logro y afiliación. Al respecto, se considera que la motivación, es una variable importante en las razones por las cuales un individuo decide irse de su país. Es por ello que se ha escogido esta teoría antes expuesta con el objeto de abordar y explicar este hecho.

Bases Teóricas

Migración

Según Heredia y Ramírez (2002: 25),

La migración es un fenómeno netamente social y trascendente tanto en la vida de las personas como en la vida de los grupos. Se da el nombre de migración o movimiento migratorio al desplazamiento de los individuos desde un lugar de origen a un lugar de llegada y que implica atravesar límites de división geográfica, cuando esto implica un cambio de residencia.

De esto se entiende que, en primer lugar, cuando una persona se muda dentro de una misma ciudad (por ejemplo), no se trata de una migración; del mismo modo, si el desplazamiento no implica cambio de residencia, sino es un traslado temporal (por turismo, actividades culturales, deportivas), y la persona vuelve a su lugar de origen, no se puede hablar tampoco de migración.

En líneas generales podemos decir que la migración es el desplazamiento que decide hacer una persona desde su lugar de origen, en busca de una nueva residencia permanente o por un lapso de tiempo prolongado, sin restricciones de distancia, motivado por diversas razones. En el caso de la situación que se desea investigar en el presente estudio se habla de un fenómeno de migración, por cuanto un alto número de venezolanos ha decidido establecerse en otros países.

A continuación se presenta un cuadro que permite comparar las diversas definiciones de este concepto:

AUTORES	DEFINICIONES
Bogue (1959)	Una migración es un cambio de residencia que envuelve un cambio completo y un reajuste de las afiliaciones comunitarias del individuo
Lee (1966)	La migración es ampliamente definida como un cambio permanente o semipermanente de residencia. No hay restricciones de distancia o si se trata de actos involuntarios o voluntarios, y no existe distinción entre la migración interna e internacional
Elizaga, et al (1975)	"La migración puede definirse operacionalmente como un cambio de residencia entre una división administrativa y otra.
ONU (1978)	"Es una forma de desplazamiento definitivo de individuos con traslado de residencia".
Puyol (1990)	Una migración es un conjunto de movimientos que tiene por objetivo trasladar la residencia de las personas interesadas de un lugar de origen a otro de destino. Una migración supone siempre el desplazamiento de un grupo importante de personas y no tiene porque ser definitiva (desplazamientos continuos, estacionales o diarios).
Population Reference Bureau (1978)	"Es el movimiento de la población; más exactamente, el movimiento de personas a través de una frontera específica para adoptar residencia...".
IUSSP y CELADE (s/f)	"Desplazamiento, con traslado de residencia de los individuos desde un lugar de origen o lugar de partida, a un lugar de destino o lugar de llegada y que implica atravesar los límites de una división geográfica."
Population Reference Bureau (2004)	"Migración es el movimiento geográfico de las personas a través de una frontera específica con el propósito de establecer una nueva residencia permanente o semipermanente...".
Morrison, Bryan, Swanson (2004)	El termino migración, como es usado por los demógrafos, se refiere a la movilidad a través de límites políticos o administrativos relevantes a escala regional, estatal o municipal. Ésta se distingue de las formas locales de movilidad, como la residencial.

Fuente: López (2007) en González, (2011)

Por otro lado según García y Gainnastasio (2015:43) citando a Gargallo (2005) nos indican que,

La migración 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. La acción de migra, de trasladarse de un lugar a otro sobre la tierra, es tan remota como la humanidad misma; puede decirse que es la única actividad que el ser humano ha desempeñado siempre. (p.43)

Del mismo modo, Delgado de Smith (2007) citado por García y Gainnastasio (2015:43) señalan que, “la migración se entiende como todas las maneras con que los ciudadanos de cualquier nación satisfacen la siempre existente necesidad de cambiar de lugar de residencia”. Son muchas las razones que llevan a emigrar, no solo es por desarrollo profesional en ello se consideran muchos factores al momento de tomar la decisión.

Origen de la Migración

Según Massey, Pellegrino y Taylor (2000:6), se han propuesto diversos modelos teóricos para explicar por qué de los inicios de la migración internacional, y a pesar de que cada uno de ellos trata de explicar en última instancia la misma cosa, asumen posturas, conceptos y marcos de referencia distintos. El llamado enfoque neoclásico toma en cuenta las diferencias de salario y las condiciones de trabajo entre los países, así como sobre costes de migración; en este sentido, se concibe generalmente estos movimientos como decisiones individuales en virtud de las cuales las personas tratan de maximizar sus ingresos. Por otra parte, lo que los autores llaman la nueva economía sobre la migración, en contraste, considera las condiciones de una diversidad de mercados y no sólo aquellas del mercado de trabajo.

Por otra parte, estos mismos autores entienden que también la migración puede ser “una decisión de tipo familiar tomada para minimizar los riesgos sobre los ingresos familiares o para reducir las restricciones de capital en la actividad productiva familiar” (pag.7). A su vez mencionan que:

La teoría del mercado laboral dual o la teoría de los sistemas mundiales generalmente ignoran los procesos de decisión en el nivel microeconómico, centrándose en las fuerzas operativas en niveles muchos mayores de agregación. El primero liga la inmigración a las necesidades estructurales de las economías industrializadas modernas, mientras que el segundo observa la inmigración como una consecuencia natural de la

globalización económica y de la expansión del mercado más allá de los límites nacionales. (p. 7)

En este sentido el hecho de que tales teorías conceptualizan los procesos causales en tan diversos niveles de análisis el individual, el familiar, el nacional y el internacional no significa asumir, a priori, que sean inherentemente incompatibles. Es bastante posible, por ejemplo, que mientras determinados actos individuales maximizan los ingresos, las familias traten de minimizar riesgos, y que el contexto en el que se toman ambas decisiones esté conformado por fuerzas estructurales que operen en el nivel nacional e internacional.

No obstante, los distintos modelos reflejan diferentes enfoques, objetivos e intereses investigadores, así como distintas formas de descomponer un sujeto enormemente complejo en partes analíticamente manejables; y unas bases firmes para el juicio de su consistencia requieren que la lógica interna, proposiciones, razonamientos e hipótesis de cada teoría sean claramente especificadas y bien entendidas.

Tipos de Migración

Según Reid (1992), “a lo largo de la historia han tenido lugar distintos tipos de migraciones, de acuerdo con su origen, causa, lugar, tiempo, entre otros factores”. En este sentido, señala el autor que se pueden destacar, en primer lugar, dos grandes categorías, que son la migración interna y la migración internacional. La primera se refiere a los movimientos de población dentro de un mismo espacio territorial, en un país; es el caso de lo que ocurrió en Venezuela durante algún tiempo, cuando las personas dejaron atrás el campo y se instalaron en las ciudades. Luego está la migración internacional, que es el movimiento que tiene lugar por el traspaso de fronteras entre países, ya sean cercanos o no. Es lo que ocurre actualmente entre

México y Estados Unidos y también es el fenómeno que se desea estudiar en la presente investigación. Sobre este particular, es oportuno mencionar que en los actuales momentos en Venezuela se ha producido un estado de excepción, ocasionando el cierre de las fronteras con Colombia.

Reid (1992) (En Línea) continua destacando con respecto a la migración internacional, que “ocurren diversos fenómenos, que dan lugar a varias clases de migración”. En este orden de ideas, el autor habla de la migración forzada, que es provocada por las guerras pero también por los sistemas de esclavitud, que es lo que sucedió con muchas personas de raza negra traídas de África en contra de su voluntad para trabajar en las colonias de América. También se tiene el caso de una comunidad o una persona que al enfrentar situaciones peligrosas que derivan de una condición política social, contra los cuales no tiene un medio de protección de su vida. Eso lo motiva a emigrar a otro lugar más apto para preservar su integridad personal; es lo que se conoce como exilio. Muchas personas, en el caso de Venezuela, sobre todo dirigentes políticos, recientemente se han visto en esta situación.

A su vez, Reid (1992) hace alusión a la migración económica, que “es la que concierne a la necesidad de satisfacer una demanda de mano de obra de parte de los países”. En muchos casos, son los propios gobiernos de países los que crean estas situaciones; esto ocurrió por ejemplo en Argentina durante el siglo XIX, donde hubo un movimiento migratorio importante proveniente de Italia; y en Venezuela después de la Segunda Guerra Mundial, durante el gobierno de Marcos Pérez Jiménez. Se puede decir que en parte la migración que ocurre actualmente, y que es objeto de estudio en la presente investigación, es en buena parte económica y obedece a la necesidad de las personas de obtener puestos de trabajo de mejor ingreso.

Como complemento de este tipo, el autor habla de una migración selectiva, que es la que tiene lugar cuando los gobiernos de los países abren sus fronteras, para

recibir inmigrantes pero con ciertas restricciones, es decir, imponiendo criterios, según las necesidades económicas del país. Los candidatos a emigrar deben reunir algunos requisitos y hasta presentar exámenes para poder vivir allí.

Por último, se tiene la migración ilegal y la estacional, se refiere a las personas que se desplazan de manera clandestina, sin la documentación requerida, principalmente por razones económicas. Esto se observa en Europa occidental, con personas provenientes de los países del Este o de África, así como en Estados Unidos, con inmigrantes de diversas partes de Latinoamérica, principalmente de México, Centroamérica y las islas del Caribe. Es de destacar que algunas personas emigran de Venezuela a Estados Unidos y permanecen de manera ilegal, manteniendo empleos de baja remuneración.

Causas de las Migraciones.

Según Rojas (2009),

Las migraciones constituyen un fenómeno demográfico sumamente complejo que responde a causas diversas y muy difíciles de determinar, en especial porque debido a las migraciones irregulares o disfrazadas de actividades turísticas o de otra índole, los datos cuantitativos son difíciles de obtener, especialmente en el caso de los países subdesarrollados. (En Línea)

Responden a la inquietud generalizada de los seres humanos de buscar siempre un mejor lugar para vivir, tal como señala George(2000)citado por Rojas (2009, en línea): “La fuente de desigualdad más inevitable entre los hombres es su lugar de nacimiento y con las migraciones se intenta superar esa desigualdad”.

Por su parte, Martínez (2010) (En línea), las siguientes son causas que motivan la migración internacional:

La búsqueda de una vida mejor para uno mismo y su familia; Las disparidades de ingreso entre distintas regiones y dentro de una misma región; Las políticas laborales y migratorias de los países de origen y de destino; Los conflictos políticos (que impulsan la migración transfronteriza, así como los desplazamientos dentro de un mismo país); La degradación del medio ambiente, inclusive la pérdida de tierras de cultivo, bosques y pastizales (los "refugiados del medio ambiente", en su mayoría, acuden a las ciudades en lugar de emigrar al extranjero); El "éxodo de profesionales", o migración de los jóvenes más educados de países en desarrollo para llenar las lagunas en la fuerza laboral de los países industrializados. (En línea)

En resumen, las principales causas de las migraciones son de tres tipos:

- **Causas políticas:** Se refieren a las causas derivadas de las crisis políticas que suelen presentarse en ciertos países; esto se refiere a la presencia de conflictividad en el país de origen y la ausencia de la misma en el país de destino.
- **Causas económicas:** Son las causas fundamentales en cualquier proceso migratorio; estas incluyen: nivel de sueldos y salarios, estabilidad laboral.
- **Causas sociales:** esto se refiere a las condiciones y a la calidad de vida; según la OMS (2002), la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes (en línea). Esto está asociado al bienestar social, económico y cultural y abarca temas como la seguridad social, calidad de los servicios públicos.

Se puede decir que, en líneas generales, las causas de la migración son variadas y a veces es más de un factor el que determina; pero todo depende también de la necesidad que desea cubrir la persona que decide este cambio; estas van desde el aspecto familiar hasta causas políticas o económicas que pueden ser las más

relevantes actualmente, pasando por el tema de la seguridad, como un factor muy importante. Es decir, confluye lo individual con lo social.

Con respecto al caso de Venezuela, que es el que se desea estudiar en la presente investigación, según el estudio de Culshaw (2014) (En línea) sobre la migración del talento venezolano, mucha gente sintió que se reconfirmaba el sistema político imperante en el país y decidió hacer maletas por estar en desacuerdo y avizorar un futuro sin perspectivas claras. Por su parte, Oliveros (2008) con respecto a las causas de la migración actual en nuestro país señala que “una gran cantidad de venezolanos están estableciendo sus hogares fuera de Venezuela, buscando mayor estabilidad desde todo punto de vista (llámese política, económica y hasta jurídica) y por supuesto seguridad personal para conseguir la satisfacción de sus necesidades personales y las de su familia” (En línea).

Consecuencias de la migración

Según López y Lora (2014) (En línea) “la migración supone efectos en la subjetividad de las personas. Pueden ser consecuencias laborales, socioculturales, entre estas, las familiares”. En tal sentido determinan las consecuencias de la siguiente manera:

Consecuencias Socioculturales: Las consecuencias socioculturales denotan los efectos familiares, culturales y sociales de la migración. Cuando una persona viaja por mejores condiciones de trabajo y salariales, puede que se lleve a la familia u opte por llevarla después; esto puede tener un efecto de desintegración familiar o de desarraigo de su célula fundamental. Si la familia no se va en un primer momento, generarán nuevos roles para adaptarse a la nueva situación. El hijo mayor puede sustituir la figura paterna, por ejemplo. Se trata de una paternidad o maternidad cumplida a distancia. Si los hijos migran también, pueden encontrarse en una sociedad muy diferente a la que estaban acostumbrado, si son

adolescentes, puede causarles trastornos de adaptación. El asunto de inscribirlos en una institución educativa solo para inmigrantes o a otra particular sería una decisión que debe tomarse también en cuenta. Si una mujer migra para darle una mejor vida a sus hijos dejados en su país de origen, puede causarle complejos de culpa, que solo lo mitigaría el pensar que lo económico es la causa del alejamiento. (En Línea)

En este sentido, ya sea que la persona decida migrar por separado o con su grupo familiar, esta y otras consecuencias pueden ser previstas por la persona, incluso antes de presentarse. Es decir, cuando se va a tomar una decisión se consideran todos los factores, incluyendo las posibles consecuencias.

Por otro lado, López y Lora (2014) establecen también las consecuencias laborales, las cuales se refieren a:

los efectos o al impacto que generan las condiciones de trabajo, si cumplen con las expectativas profesionales o de salario; es decir, si los migrantes tienen dificultades para encontrar trabajo o tienen que acceder a empleos que en su país materno no hubieran aceptado por el salario o por las condiciones de horario, salud, traslado, seguro de vida, estabilidad. Si una persona que migra y consigue un empleo pero no está acorde con su profesión o con el salario, se puede denominar discriminación laboral. (En Línea)

El convivir como inmigrante ilegal ocasionaría graves consecuencias psicológicas y sociales; la indefensión jurídica dejaría espacios para injusticias y discriminaciones. Otro aspecto importante es el cultural. La persona que migra lleva sus costumbres, tradiciones, formas de pensar y de actuar distintas al país que lo recibe. El sentirse reconocido y no como “extranjero”, podría llevarla a pensar en acoger la nacionalidad y renunciar a la suya. Algunas personas en estas circunstancias acuden a grupos de migrantes en lo deportivo, musical, cultural, esto las ayuda a no desarraigarse y mantener su identidad cultural.

En el caso de Venezuela, Culshaw, (2014) señala que;

“La diáspora ha ocasionado distorsiones en el mercado laboral local. “No se encuentra talento disponible, o éste se ha vuelto muy caro a la hora de contratar”, comentó. La fuente citada agregó que los candidatos a los cargos gerenciales se fijan especialmente si la empresa contratante ofrece oportunidades de carrera en el exterior. De lo contrario, no aceptan el ofrecimiento. (En Línea)

Del mismo modo en este artículo se muestran los resultados de un instrumento aplicado para reflejar el mayor impacto de la emigración en las organizaciones, el cual se da en la dificultad del reemplazo de las vacantes (73% de las respuestas), en los procesos de selección (67%), a nivel de la calidad del personal (66%), en el desarrollo de las actividades (39%), en los costos laborales (38%) y en la continuidad operativa (34%).

Fuga de Talento

La fuga de talento, también conocida en inglés como “brain drain”, es una expresión de origen británico y fue usada originalmente para hacer referencia a los flujos de británicos hacia Norteamérica, aunque en el presente se utiliza exclusivamente, para describir la movilidad de personal calificado desde países menos desarrollados hacia los más desarrollados.

De acuerdo a Piñango (1991:10) se define fuga de talento como “la salida de personas con formación de alto nivel en un determinado contexto social, bien sea país, organización u ocupación como resultado de una frustración, al no percibir oportunidades para la realización de las aspiraciones profesionales en dicho contexto”. Esto deriva en la pérdida de una persona con formación profesional para su país o alguna organización, que se va a otro lugar en busca de mejores oportunidades y de satisfacer sus necesidades.

De igual modo, Kerdel (2000) expone: “la fuga de talento es la radiación en el exterior; es decir fuera del país de origen de gente con formación intelectual de alto nivel”(En Línea). En este caso, el autor define perfectamente lo que es fuga de talento, al mencionar que esta se da cuando la persona tiene un alto nivel de formación profesional.

Otra definición es la de Oteiza (1996), quien señala que;

La fuga de talento es el traslado de un país a otro en cantidades significativas de personas que poseen un alto nivel de capacitación obtenidos casi siempre a partir de los sistemas de educación formal del país de origen de la corriente migratoria. (p.18)

Es, por consiguiente, el cambio de una cantidad importante de personas altamente calificadas de su país de origen hacia otro lugar con mejores oportunidades de crecimiento profesional y personal.

En el caso de la presente investigación, se puede hablar de fuga de cerebros o de talento: se trata de jóvenes profesionales a punto de egresar que prefieren irse a otro país, con lo cual Venezuela está perdiendo sus talentos. Según el citado estudio de Editorial Business de Venezuela (PGA, 2014), una de las preocupaciones más recurrentes que se escuchan en las reuniones de los comités en VenAmCham (Cámara Venezolana Americana de Comercio Industrial) es el relacionado a la fuga de talento, y las dificultades que se tienen tanto en retener el talento humano en las organizaciones, como en reemplazar a las personas cuando se van.

Esto se está volviendo un problema crítico en la empresa privada, y a diferencia de otros retos como los de acceso a divisas o precios controlados, que de existir la voluntad se podrían resolver en forma relativamente rápida, el reparar el daño causado por la emigración de cerebros del país tomará mucho tiempo.

Enfoques de la Fuga de Talento

Según el estudio realizado por Gómez (2010), para la Universidad de Medellín, cuando se trata de explicar el fenómeno de fuga de talento surgen diversos enfoques, entre los cuales destacan los siguientes:

Enfoque Nacionalista e Internacionalista: El enfoque nacionalista, considera al capital humano como un elemento fundamental e indispensable para el desarrollo económico de un país. La emigración de recursos calificados si se convierte en causa de que la nación no cuente con este recurso calificado mínimo, este será un factor negativo para elevar la productividad marginal del capital humano permanente y se convertirá en una pérdida neta para países de origen. Dichos países a medida que vayan realizando inversiones de dinero públicos en dichas capacitaciones profesionales, resultaran perdedores netos en beneficio de los países más ricos. (En Línea)

De acuerdo con esto, el caso de lo que sucede actualmente en Venezuela está afectando enormemente a la productividad futura, en razón de que el recurso humano que se forma en las instituciones universitarias y técnicas, vienen tomando entre sus opciones de vida la decisión de emigrar.

Al respecto Malavé (1991) señala que:

El argumento nacionalista, se basa en la idea de que los países subdesarrollados son víctimas de una competencia desleal, la pérdida para uno, y la ganancia para otro son parte de un síndrome de dependencia, mediante el cual el dominio y la ventaja de los ricos se mantiene y se hace mayor debido a la explotación de los recursos con que cuentan los pobres. (Pág.35)

Es por ello que, los internacionalistas, sostenían la tesis de que el capital humano, de igual manera que el capital físico, tiende a dirigirse a las regiones o

empleos donde su productividad es más elevada y por consiguiente, a abandonar aquellas regiones o empleos donde su productividad es baja.

En este sentido podemos decir, que mientras el capital humano goce de libertad para buscar su máxima retribución, tendera a fluir a las regiones donde preste la mayor contribución y reciba el mayor beneficio.

Así mismo, Gómez (2010), señala otro enfoque para la decisión de migración, que se contextualiza en un plano más intrínseco, asociado a la propia voluntad del migrante, el enfoque individualista,

Este enfoque se basa en la decisión individual a emigrar dentro de una elección de “racionalidad económica”, estableciendo de esta manera una búsqueda en la mejora del bienestar individual en donde se propone un balance entre ingresos y costos y se hace basado en las diferencias estructurales entre regiones o de un país a otro. (En Línea)

Al respecto se considera, que el enfoque de la decisión individual involucra en su análisis las diferencias salariales por sexo, edad, nivel educativo, experiencia, regiones, estados, países y tipo de actividad.

Continúa Gómez (2010), con el siguiente enfoque utilizado como referencial asociado a la migración, Enfoque Neo-Clásico,

Este enfoque sostiene que, los emigrantes buscan ubicarse en aquellos lugares en los que perciben mayores beneficios económicos por sus calificaciones educativas. En el caso de profesionales y técnicos, no es evidente que, en todas las situaciones, las recompensas (económicas, de estatus social, entre otras) con respecto a las calificaciones educativas sean superiores en países desarrollados a las que podrían obtener en sus países de origen, donde la escasez relativa de personas

muy calificadas puede implicar mayores beneficios en términos reales. (En Línea)

Esta teoría, refleja la realidad migratoria del tercer cuarto del siglo XX y las características de estos flujos, desarrollados en un contexto de crecimiento económico generalizado, progresiva internacionalización de la actividad económica, procesos de desarrollo económico emergentes en el Tercer Mundo.

De acuerdo a lo antes expuesto se destaca que, la teoría neoclásica tampoco constituyó una teoría de la migración, sino una aplicación del paradigma neoclásico al estudio de la migración, como ha sido también empleado para la explicación de otras dimensiones del comportamiento humano. Apoyada en los supuestos de la elección racional, la maximización de la utilidad, los rendimientos netos esperados, la movilidad de factores y las diferencias salariales, ofrece una combinación de la perspectiva micro de la adopción individual de decisiones, con la perspectiva macro de los determinantes estructurales de la migración.

Oteiza (1996) elaboró un modelo explicativo basado en lo que designo diferencial de preferencia, para explicar las motivaciones de migración, el cual se descompone en varios factores,

Diferencial de ingreso: obtenible en una profesión o actividad dada entre el país de origen y el de destino.
Diferencial de apoyo logístico: diferencia en los medios disponibles para realizar la tarea profesional.
Diferencial de reconocimiento profesional: referido al reconocimiento y prestigio del trabajo intelectual o profesional. (p.20)

Al respecto podemos decir que, un factor que engloba diferencias es la situación política, universitaria, nivel de represión o discriminación ideológica, entre otros.

Según Oteiza (1971) otro enfoque es, el de Empuje y Atracción (push and pull) el cual se describe de la siguiente manera,

El enfoque push se produce cuando lo emigrantes salen de un determinado país, porque son expulsados debido a las malas condiciones económicas, políticas, sociales, entre otros. Mientras el otro enfoque, pull hace referencia a la atracción que realizan los otros países proporcionando a los emigrantes las condiciones favorables para establecerse en ellos. (p.20)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se considera que la decisión de emigrar puede ser adoptada respondiendo a factores que operan en el lugar de origen, destino, o una combinación de ambos y que, mientras en las zonas de partida predominan los factores negativos (factores push o de expulsión), en las zonas receptoras, predominan los factores positivos (factores pull o de atracción).

Oteiza (1971) nos señala que “Las desigualdades en el crecimiento económico y las posibilidades de acceso al bienestar han tendido a acrecentarse en las últimas décadas, al tiempo que la desigualdad por sectores sociales al interior de los países también ha sido creciente”. Esto unido a la internacionalización de los medios de comunicación, que no solo permite un mayor acceso a la información, sino que además contribuye a la difusión de los estilos de vida y de las pautas de consumo de los países desarrollados, provoca una globalización de las aspiraciones que estimulan la migración internacional en busca de espacios con acceso a dichas condiciones de vida o que, al menos, que acorten las distancias hasta ellas.

En el caso de la presente investigación, consideramos que el *Enfoque de la Decisión Individuales* el que predomina entre los sujetos que conforman la muestra, junto con el *Enfoque de Empuje y Atracción (push and pull)*. Según el citado estudio de Editorial Bussines (2015), “las principales causas que motivan esta fuga de talento son, en orden de importancia: 1) la inseguridad; 2) baja remuneración y alto costo de vida; y 3) radicalización política.”

El alto nivel de inseguridad es evidentemente un factor de gran peso, el poner a resguardo a los hijos y reducir el riesgo personal son la principal razón que alegan los venezolanos que emigran. El alto costo de la vida, la inflación, y la menguada capacidad de compra es la segunda razón más esbozada para justificar la salida del país.

En cuanto a la tercera razón, la radicalización política, existe la arraigada percepción de que si no se es pro-gobierno, se cierran puertas. Esto es una limitación importante en una economía con tanta influencia del gobierno, y representa una diferencia radical con respecto a la actitud de los demás países de Latinoamérica, e incluso con respecto a la Venezuela de épocas anteriores. Nuestro país se benefició mucho de programas de inmigración selectiva llevadas a cabo por el gobierno venezolano desde 1940 a 1970, y actualmente países como Argentina, Uruguay, Chile y Colombia, para solo nombrar algunos, tienen programas oficiales para recuperar el talento humano emigrado y estimular el ingreso de gente preparada a sus países.

Venezuela, en cambio, se distingue actualmente por no tener una política de este tipo: al contrario, hay quienes piensan que más bien se pudiera pensar que hay una deliberada estrategia gubernamental de impulsar a ciudadanos que no comulgan con la ideología del régimen a emigrar, y por ende, quizás a no votar: esta percepción es reforzada por algunos portavoces del gobierno que han manifestado que “al que no le gusta que se vaya”. De ser cierto esto, sería un enfoque equivocado y miope.

Situación de la Migración en Venezuela

No es fácil determinar la magnitud del éxodo de talento de Venezuela, motivado a que el gobierno tiende a no ofrecer cifras oficiales al respecto. Sin embargo, hay estudios académicos que nos dan una buena idea de las cifras involucradas. En el año 2012, el profesor Iván de la Vega de la Universidad

Simón Bolívar en Editorial Bussines, (2015) (En línea), calculó que en los últimos diez años se habían ido del país un millón doscientos mil venezolanos. Esta “diáspora intelectual”, como ha sido caracterizado en los medios, está compuesta principalmente por personas de alto nivel de formación, y el costo para el país tanto en inversión en educación, como en merma en contribución productiva, tiene que ser muy grande.

A juzgar por lo que reportan los comités, esta tendencia no ha hecho sino incrementarse en los últimos dos años. El Comité de Salud ha informado sobre la escasez de médicos, enfermeras y personal administrativo calificado. El Comité de Informática alerta que la crisis de talento en el sector de tecnología es el más grave que se recuerde, estimando que en las empresas del sector el 20% de los puestos están vacantes. El Comité de Recursos Humanos señala que en 20 años de encuestas nunca se había visto que tantas personas colocaran que su primera escogencia es salir del país. Y este patrón se repite en los demás comités sectoriales y regionales, con el común denominador de que son las personas jóvenes los que más emigran, debido a su mayor capacidad de aceptación de cambio y sus diferentes percepciones sobre riesgos Editorial Bussines, (2015).

Las empresas especializadas en selección de ejecutivos (“headhunters”) allegados a la Cámara nos confirman esta tendencia a nivel gerencial, y dan detalles importantes. Informan que es sobre todo en la gerencia media superior, y no los CEO’s. Comentan con preocupación la escasez de disponibilidad de candidatos para los cargos a llenar: cuando antes conseguían 16 candidatos posibles, ahora consiguen tres o cuatro. Al actualizar periódicamente sus bases de datos, en promedio se encuentran con que aproximadamente la tercera parte de los ejecutivos ya han emigrado, y otro tercio indica que solo está interesada en posiciones en el exterior. El mercado venezolano de gerentes no es tan grande, si en un sector específico emigran 20 ejecutivos de diferentes compañías, se siente este vacío y es difícil de llenar. Aquí

también aplican las dinámicas de mercado: si bien ha ocurrido una disminución de oferta, por cierres de empresas o por reducciones de personal, la disminución de la oferta por el efecto de migración es aún mayor.

Venezuela, pues, se ha convertido en una fuente muy apreciada de talento humano para las economías receptoras. No son pocas las noticias sobre como el conocimiento en materia petrolera de nuestros profesionales apuntalan la producción petrolera en la vecina Colombia o Canadá, o como nuestros médicos en España o nuestros profesores en Centroamérica están ayudando con el desarrollo de esos países. Pero esto es una situación muy grave para nosotros, y debemos tomar acciones inmediatas para comenzar a revertirlo. Las soluciones involucran el fortalecimiento del sector privado, la recuperación del estado de derecho, un combate efectivo contra la inseguridad, un cambio profundo en el modelo económico, y la adopción de una política gubernamental de recuperación de talento humano.

Según Culshaw(2014) (En Línea)“en el último año se vive un fenómeno inédito de pérdida de talento en las organizaciones de Venezuela, por emigración masiva de personal hacia otros países”. Lo que comenzó en los años 2002-2003, en tiempos de paro petrolero en Venezuela, con la expatriación forzosa de funcionarios de Pdvsa por razones políticas, se ha ido extendiendo, con altibajos, a otros profesionales y técnicos.

Desde hace un par de años, la emigración se ha profundizado a todos los niveles y áreas de la actividad económica, según los empresarios consultados, quienes viven día a día la dificultad de seguir operando sin personal clave, difícil de reponer en sus organizaciones. El 92% de los empresarios manifiesta que su compañía está afectada por la emigración del talento a otros países, la mayoría profesionales universitarios sénior, junior y gerentes, con buen nivel inglés o bilingües.

Así lo muestra el otro estudio citado de la consultora PGA (2014) sobre la “Migración del Talento Venezolano”, que consistió en una encuesta electrónica enviada a una muestra de 277 empresas tomada de un universo de 1.300, entre septiembre y octubre de 2014. El estudio indica que donde han rotado mayormente los empleados son en las áreas de administración y finanzas (19% de las respuestas), mercadeo (17%), sistemas de información y tecnología (15%), aunque ningún sector parece quedar exento.

El 75% de las personas que emigran tienen entre 26 y 35 años de edad, seguidas por las de entre 36 y 45 años, es decir todos integrantes de la sociedad económicamente activa. Los destinos son diversos, incluso hay quienes manifiestan que con tal de irse a un país estable política y económicamente, y sin control de cambio, poco importa cuál. La encuesta muestra que Estados Unidos (particularmente Miami) suele escogerse como el favorito para emigrar (18% de las respuestas), Panamá (15%), España (14%), Colombia (11%), Chile y Canadá (8%, cada uno). Le siguen México, Costa Rica, Perú, Ecuador, Argentina e Inglaterra, en ese orden.

Más del 60% de los empresarios dice que las personas que emigran suelen utilizar medios propios (casi todos con dólares preferenciales de Cencoex), 13,5% dice que los emigrantes cuentan con apoyo de algún familiar fuera del país, y 10,8% que reciben ayuda de la empresa en la que laboran. Los empresarios sostienen que la mayoría de las personas que emigran tienen preparado algún plan de reubicación en el nuevo territorio, es decir ya consiguieron trabajo antes de irse, van a continuar estudios de profesionalización, a estudiar otro idioma, o a emprender nuevos negocios. Son pocos los que se aventuran desde cero. En cuanto a las transferencias desde las organizaciones, no son tan frecuentes como se cree, pero se dan.

Los expertos coinciden en que la emigración comenzó siendo un fenómeno que afectaba a grupos determinados, como profesionales de alto nivel, petroleros, médicos

e ingenieros en informática, pero ha venido creciendo hacia otras actividades y alcanza a niveles técnicos. El 67% de los empresarios piensa que la migración de talento continuará en lo que queda de este año y el próximo, dado que no vislumbran cambios en las condiciones del entorno país.

Comenta Acosta citado por Culshaw (2014) que;

El hecho de que las facilidades para acceder a las divisas preferenciales han disminuido considerablemente en el último trimestre, contrarrestará, por necesidad, la tendencia masiva a emigrar. El número de matrículas a las universidades del país se ha incrementado recientemente y en gran parte se debe a la merma de divisas preferenciales para estudiar en el exterior. Muchos jóvenes quieren irse, pero no podrán hacerlo por falta de recursos”. (En Línea)

Más de la mitad de las empresas (56%) piensa que las personas que han emigrado, volverían al país si la situación cambiara. Igual admiten que, aún en las mejores condiciones, siempre hay un porcentaje que se pierde definitivamente.

Este es, entonces, el panorama actual con respecto a la migración de personas, principalmente profesionales, desde Venezuela hacia otros países, lo que constituye el objeto de la presente investigación, en el caso particular de los estudiantes próximos a egresar de la Escuela de Relaciones Industriales.

Perfil del Licenciado en Relaciones Industriales (U.C.)

La carrera de Relaciones Industriales nace en la Universidad de Carabobo en 1963. Primero comenzó siendo un Departamento, dependiente de Administración Comercial y Contaduría Pública, condición que se modifica en 1964, al conferirle el Consejo Universitario el carácter de División Docente, lo que la hace dependiente directa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Luego, en 1967, pasa a ser

Escuela de Relaciones Industriales, bajo la dirección inicial del Dr. Ezequiel Vivas Terán.

Según lo indica la página web de la universidad, la misión de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo es

...formar y desarrollar profesionales en el área de Recursos Humanos capaces de gerenciar exitosamente el capital humano de las organizaciones, propiciando el desarrollo de competencias que les permitan insertarse adecuadamente al mundo laboral globalizado, atendiendo a altos principios de excelencia, calidad, integridad e innovación constante... (En Línea)

Esto quiere decir que sus áreas de competencia están directamente relacionadas con el ejercicio de funciones gerenciales básicamente en cuanto a la gestión y manejo de personal.

Por otra parte, en la misma fuente se indica que su visión es:

La Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, tiene como intención básica convertirse en la principal Escuela de Relaciones Industriales a nivel nacional con proyección internacional, reconocida como modelo de gestión académica y organizacional, para lo cual cuenta con un excelente cuerpo de docentes, personal administrativo y obrero, e inspirada en altos principios de justicia, solidaridad e integridad, con espíritu proactivo, innovador y flexible que la capacitan para enfrentarse a los retos constantes que le imponga la sociedad global. (En Línea)

Ahora bien, en cuanto a las habilidades, destrezas, capacidades y competencias del profesional egresado de esta carrera, en el referido documento electrónico se señalan las siguientes:

- El profesional de RRII puede dirigir y ejecutar proyectos relacionados con protección integral y seguridad industrial, tomando en cuenta incluso aspectos como la ergonomía en el diseño entre otros. Debido a su conocimiento en el área de seguridad laboral, donde debe manejar todo lo relacionado con la LOPCYMAT
- El profesional de RRII debe tener también un amplio conocimiento de legislación en materia laboral, incluyendo seguridad social y relaciones laborales.
- El profesional de RRII puede realizar auditorías de relaciones industriales así como sociales, revisando y evaluando planes relacionados con la responsabilidad social y actividades comunitarias
- El profesional de RRII tiene conocimiento en cuanto al manejo de imagen y comunicación corporativas.
- El profesional de RRII elabora políticas, normas y procedimientos, descripciones de cargos,
- El profesional de RRII interviene en los procesos generales de la administración de personal, realizando evaluaciones de desempeño
- El profesional de RRII realiza estudios salariales y de nómina.

Todo esto lo puede hacer tanto en empresas industriales, comerciales y mixtas que cuenten con el área de recursos humanos, como en empresas de consultoría e incluso en el sector Público.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En esta etapa de la investigación se establece el camino a seguir, llevando paso a paso, procedimientos metodológicos que permitirán el logro de los objetivos propuestos. De igual manera es importante definir la muestra, las técnicas de recolección y de análisis de la información. También se expone la estrategia metodológica y el Cuadro Técnico Metodológico, como elemento fundamental para la elaboración del instrumento, a partir de los indicadores y sus respectivos ítems.

Naturaleza de la Investigación

Dado que el objetivo general de la presente investigación es analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo, se presentará una caracterización del fenómeno de la migración, donde se busca definir el perfil de los posibles migrantes, conocer cuáles son los factores que inciden en la necesidad de emigrar, así como las expectativas que tienen los futuros profesionales que manifiestan su deseo de mudarse a otro país. Es por ello que el estudio se enmarca dentro de un tipo de investigación de carácter descriptivo.

Según Taylor (1997: 15) “la investigación descriptiva, centra su atención con respecto a un caso específico, debido a que se dirige a una unidad específica del universo poblacional, logrando el diagnóstico y la admisión de planteamientos con posibles recomendaciones o soluciones”. Por otro lado, Hernández Sampieri y otros (2010: 117) consideran que el estudio descriptivo “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

En cuanto al tipo de diseño de investigación, entendiéndose como la estrategia que orienta al investigador, se considera de campo. Arias (2006) lo define como aquel que:

Consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes de una necesidad. (p.31)

En este caso, los investigadores recolectan los datos en el lugar donde se encuentra la muestra (Campus Universitario).

Estrategia Metodológica

Las estrategias metodológicas se refieren a los criterios y decisiones que toma el investigador en la consecución del despliegue del método, es decir, los procedimientos metodológicos. Supone la organización de actividades en el tiempo, el uso de los recursos, la conformación de los sujetos de investigación o informantes. En esta investigación se usa como estrategia el cuadro técnico metodológico. Según Hurtado y Toro (2009:12), esta es una estrategia con la cual se busca la descomposición de los objetivos o de la hipótesis de investigación en unidades de contenido más precisas, lo que nos permitirá extraer elementos más específicos (indicadores o ítems), que puedan ser medidos a través de instrumentos.

Cuadro 2

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo.

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Caracterizar el perfil de los estudiantes próximos a egresar que desean emigrar a otro país.	Perfil del egresado	Rasgos actitudinales y aptitudinales del profesional próximo a egresar de la carrera de Relaciones Industriales	Competencias	-Gestión y Manejo de personal -Solución de problemas gerenciales	Encuesta-cuestionario Revisión documental	Perfil del estudiante de Relaciones Industriales de la FACES UC
			Habilidades	-Manejo de seguridad industrial -Procesos de relaciones laborales -Políticas y procedimientos de RRII		
			Destrezas	-Manejo de nomina -Elaboración de manuales de procedimientos -Análisis de riesgo		
			Liderazgo	-Dirección de unidades -Dirección de grupos de trabajo		

Fuente: Medina, Vásquez (2016)

Cuadro 2 (Cont.)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo.

Objetivo Específico 2	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Identificar los factores que inciden en la búsqueda de nuevas oportunidades para los futuros profesionales que desean emigrar	Factores de migración	Se considera que es la influencia para la decisión de emigrar y que puede ser adoptada respondiendo a factores que operan en el lugar de origen, destino, o una combinación de ambos. (Oteiza:33)	Oportunidad de empleo Condiciones salariales Calidad de vida Condiciones políticas	-Mercado laboral -Crecimiento profesional -Buena remuneración -Buenos beneficios socioeconómicos -Mejores incentivos laborales -Buenos servicios de atención a la salud de la familia -Calidad educativa para la familia -Acceso a la sana alimentación para la familia -Polarización Política -Libertad de expresión	Encuesta-cuestionario Revision Documental	Estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales

Fuente: Medina, Vásquez (2016)

Cuadro 2 (Cont.)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo.

Objetivo Especifico 3	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Describir las expectativas que poseen los futuros profesionales al querer emigrar en búsqueda de nuevas oportunidades	Expectativas para la migración	Motivación e intereses de las personas que se piensa pueden ser satisfechas a través de la migración.	<p>Deseo de superación personal (logro)</p> <p>Deseo de superación laboral</p> <p>Deseo de mejoramiento académico</p> <p>Deseo de estabilidad familiar y social</p> <p>Deseo de seguridad</p>	<p>-Satisfacción de necesidades (Maslow)</p> <p>-Estabilidad laboral</p> <p>-Mejora salarial</p> <p>-Oportunidades de estudios de quinto nivel</p> <p>-Estudios de Idioma</p> <p>-Vivienda digna</p> <p>-Protección social</p> <p>-Garantía de buena educación</p> <p>-Protección en salud y Seguridad Social</p> <p>-Seguridad física</p> <p>-Seguridad laboral</p> <p>-Seguridad de bienes y propiedades</p>	<p>Encuesta - cuestionario</p> <p>Revisión documental</p>	Estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales

Fuente: Medina, Vásquez (2016)

Cuadro 2 (Cont.)

Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo.

Objetivo Específico 4	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Determinar qué porcentaje de la población estudiantil próxima a egresar desea emigrar a otro país	Porcentaje de migrantes	Cifra, en términos porcentuales, del número de personas que manifiestan su deseo de emigrar en comparación con el total de la población	Población de posibles migrantes	-Intención de migrar -Causas de emigración	Encuesta-cuestionario Revisión documental	Estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales

Fuente: Medina, Vásquez (2016)

Población

La población es un conjunto de todos los elementos que concuerdan con una serie de especificaciones. Según Sampieri (2006:47) “la población es el conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan características comunes”.

Por otro lado, Rodríguez, Ochoa y Pineda (2010:91) señalan que la población “Es la unidad de análisis o nivel micro del estudio”.

En la investigación, la población es un número finito o limitado de elementos, esto favorecerá dicho estudio en la aplicación del instrumento. Esta población está conformada por 200 estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales de la universidad pública en estudio, estos datos han sido suministrados por el comité de graduandos de la escuela de Relaciones Industriales.

Muestra

Sabino (2002:99) nos indica que “una muestra, en un sentido amplio, no es más que eso, una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo”.

La suele ser definida como un subgrupo de la población. Es el conjunto de la población construido de manera tal que conserva las características más relevantes de la población. Existen dos tipos de muestra: Muestras probabilísticas: es estas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis, para garantizar que la probabilidad exista hay que tomar ciertos requisitos, tales como el “azar estadístico”, este implica garantizar que un criterio de sorteo sea utilizado para elegir la muestra.

De acuerdo a la magnitud de la población se aplicará un muestreo probabilístico para la definición de la muestra.

Formula a aplicar:
$$n = \frac{z^2}{\frac{E^2}{(pq)} \times \frac{z^2}{N}}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra.

Z=Nivel de confianza

E= Error Máximo Permitido

N= Población

Datos:

N= 200 Estudiantes

$$Z = 95\% / 2 / 200 = 0,475 = 1,96$$

$$E = 10\% / 200 = 0,1 \}$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$n = \frac{(1,96)^2}{\frac{0,1^2}{(0,5 \cdot 0,5)} \times \frac{1,96^2}{200}}$$

$$n = \frac{3,8416}{\frac{0,01 \cdot 3,8416}{(0,25) \cdot 200}}$$

$$n = \frac{3,8416}{0,04 + 0,019}$$

$$n = \frac{3,8416}{0,059} = 65.156 \quad n=65 \text{ estudiantes}$$

Técnicas e Instrumentos de recolección de información

La recopilación de la información es clave e importante para el desarrollo de la investigación, debido a que por medio de las técnicas e instrumentos empleados, se obtendrán los datos que les permitirán a los investigadores guiarse adecuadamente en la obtención de los objetivos propuestos; se apoyarán en la observación indirecta a fin de percibir algún tipo de información extra, relevante para despejar preguntas y dudas sobre el estudio.

Por otra parte, se utilizará la encuesta. Según Merino (2010: 82), la encuesta es una técnica de investigación cuantitativa, donde el encuestador se pone en contacto con el encuestado con el fin de obtener una información, ya sea escrita o verbal. Asimismo, señala que en la encuesta se hace necesario obtener una información que sea estructurada y homogénea para todos los individuos analizados, de modo tal que a todos se les pregunta lo mismo, y de idéntica manera, con el fin de obtener una información que se pueda manejar en términos numéricos. Para la presente investigación se utiliza una encuesta con opciones dicotómicas de respuesta: Sí-No.

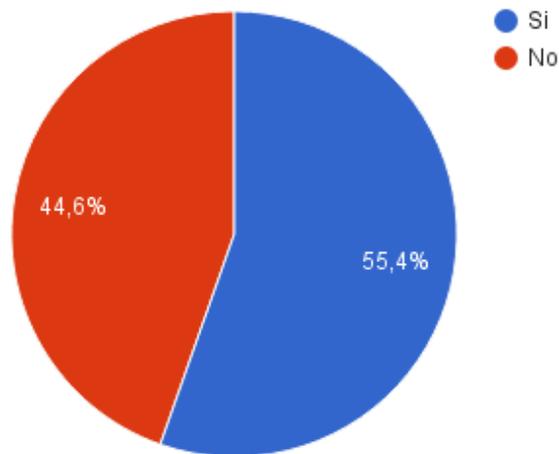
CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la encuesta que se realizó a los sujetos que formaron parte de la muestra.

Gráfico 1: Resultados del ítem 1

Recuento de 1. ¿Tiene usted un trabajo estable?



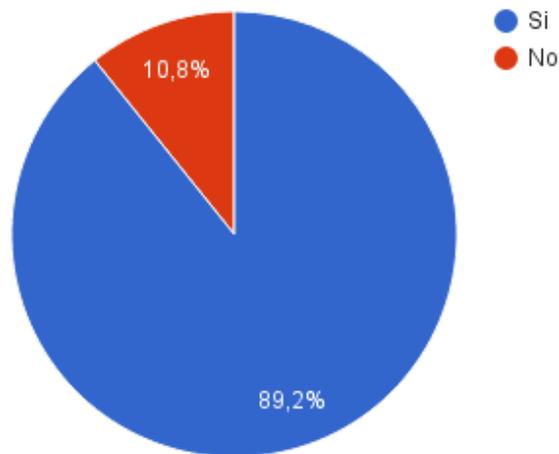
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Según lo que se observa en el gráfico 1, los resultados del primer ítem de la encuesta aplicada a la muestra de estudiantes del décimo semestre de la carrera Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la

Universidad de Carabobo, reflejan que más de la mitad (55,4%) se encuentran trabajando y cuentan con un empleo estable, en tanto que el 44,6% no. En este sentido, los resultados del ítem 1 revelan que la población objeto de estudio no se encuentra en una situación de desempleo que motive directamente la migración; aunque no por ello se debe desestimar esta posibilidad, ya que como se estudió en las bases teóricas, hay una diversidad de motivos que se puede constituir en una causa de migración.

Gráfico 2: Resultados del ítem 2

Recuento de 2. ¿Piensa usted que tiene las capacidades para dirigir un grupo de trabajo y/o unidad?



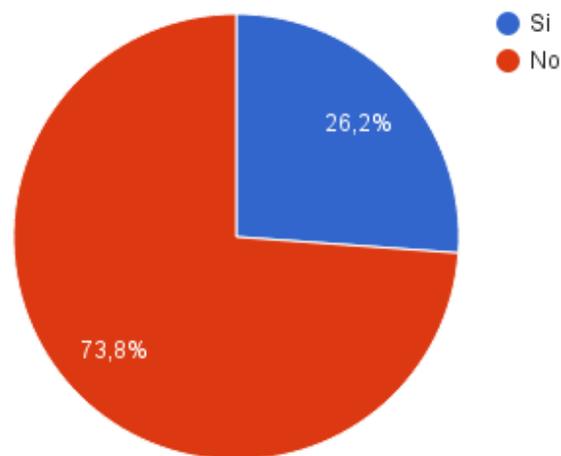
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

El gráfico 2 permite apreciar que la mayoría (89,2%) de los encuestados considera que tiene la capacidad para dirigir un grupo de trabajo o unidad y trabajar en el área de recursos humanos; apenas un 10,8% consideró que no tiene esta capacidad, la cual se encuentra reflejada en el perfil de la carrera; esto constituye una

ventaja potencial al momento de optar por un eventual cargo en una empresa del país de origen; asimismo, al saberse o sentirse capaces en este sentido, los potenciales migrantes sienten confianza en sí mismos para desempeñar este tipo de cargos. Esto guarda relación también con seguridad, según lo que se explicó en los referentes teóricos, en el sentido de que una persona que se siente preparada en un aspecto, mostrará interés de desempeñarse en ello; tal es el caso de lo que manifiestan los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Gráfico 3: Resultados del ítem 3

Recuento de 3. ¿Considera usted que tiene un perfil profesional para un cargo de gerencia?



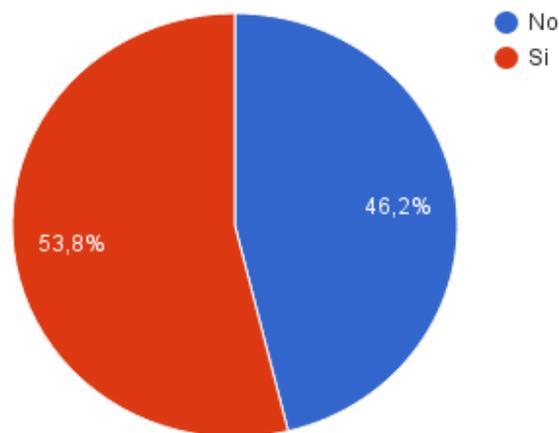
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Según lo que se observa en el gráfico 3 se puede afirmar que, al contrario de lo que expresaron el ítem anterior, la mayoría (73,8%) de los encuestados

consideraron que no tienen el perfil adecuado para ejercer funciones gerenciales ni cuentan con las habilidades para el manejo de recursos humanos, a pesar de que en el perfil de su carrera esto aparece mencionado. Sin embargo, el 26,2% de los sujetos de la muestra fue de la opinión contraria. El ocupar un cargo de función gerencial depende tanto de la preparación de la persona, es decir, de su formación académica, como de una inclinación e interés natural para hacerlo y asumir roles de conducción y liderazgo. Esto está relacionado con lo que McClelland (1961:31) expone sobre la necesidad de poder: “El motivo de poder es el que más correlaciona con la eficiencia del directivo”. Sin embargo, esto no es lo que ocurre con los sujetos que formaron parte de la muestra, quienes no manifiestan esta inclinación.

Gráfico 4: Resultados del ítem 4

Recuento de 4. ¿Tiene usted experiencia en manejo de procesos de seguridad industrial y/o relaciones laborales?

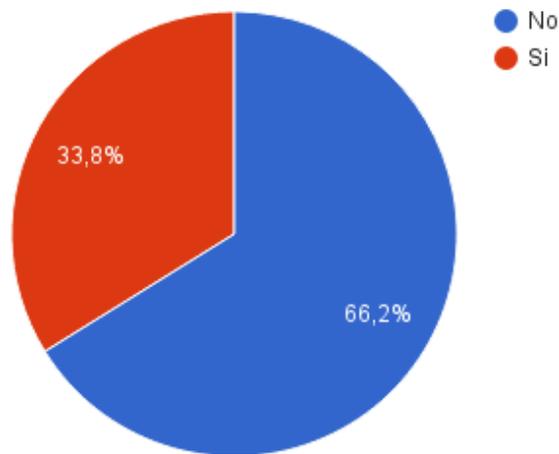


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Los resultados que muestra el gráfico permiten ver que más de la mitad de los encuestados (53,8%) de los encuestados afirman que no tienen experiencia ni en el manejo de los proceso de seguridad industrial ni en relaciones laborales; en tanto que el 46,2% afirmó que sí. Tratándose de estudiantes de décimo semestre, algunos de los cuales se encuentran trabajando, la experiencia que pueden tener en esta área tan importante en el ámbito laboral aún es poca, de acuerdo con los resultados obtenidos.

Gráfico 5: Resultados del ítem 5

Recuento de 5. ¿Usted cuenta con la capacidad de realizar estudios salariales?



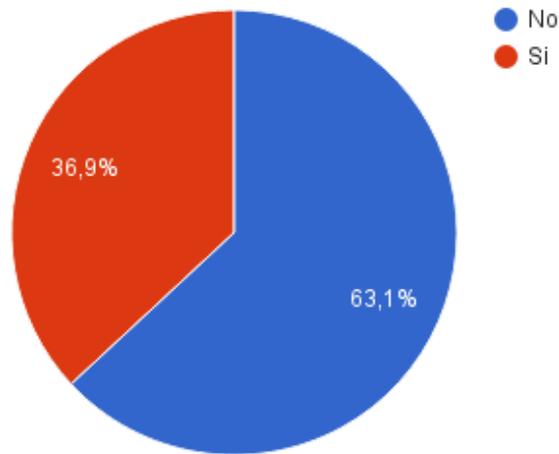
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales encuestados en el presente estudio, consideran en su mayoría (66,2%) que no tienen la capacidad para realizar estudios salariales, lo cual también está considerado en el perfil de su carrera. Por otra parte, el 33,8% de la

muestra afirmó que sí posee dicha capacidad. Entre las habilidades, destrezas, capacidades y competencias del profesional egresado de carrera de Relaciones Industriales se encuentran los relacionados con estudios salariales, tal como se señaló en el segundo capítulo de este estudio; sin embargo, los sujetos que participaron de la investigación manifestaron que no manejan esta área.

Gráfico 6: Resultados del ítem 6

Recuento de 6. ¿Maneja usted otros idiomas?



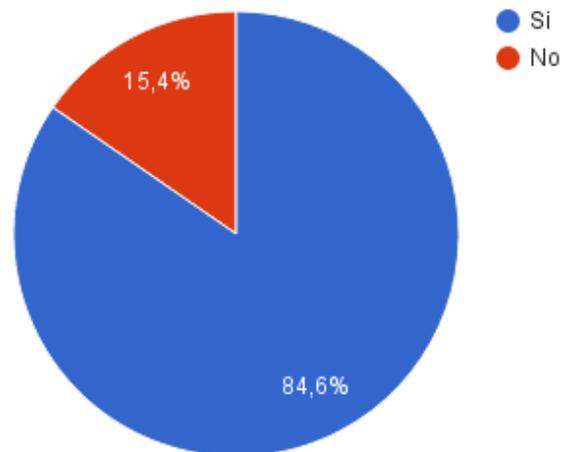
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

La información recolectada a partir de la aplicación del instrumento, arrojó en este ítem número 6, que de los estudiantes encuestados 63,1% no maneja otro idioma en tanto que 36,9% sí. Este es un área muy importante a considerar para una eventual migración, sobre todo si se trata de un país cuya lengua sea distinta a la de la persona.

En este caso se puede decir que no todos los encuestados están preparados en este sentido.

Gráfico 7: Resultados del ítem 7

Recuento de 7. ¿Consideraría usted la posibilidad de estudiar idiomas en otro país?



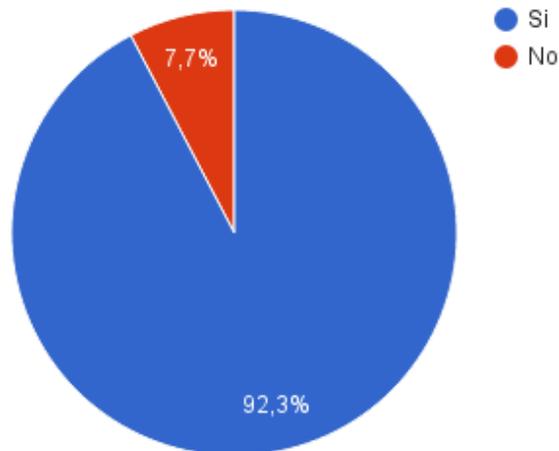
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Según puede apreciarse en el gráfico que antecede, los resultados del ítem revelan que la mayoría de la muestra consideraría la opción de estudiar idiomas en otro país; y el 15,4% declaró que no (aunque este último porcentaje no está conformado por los que respondieron que sí en el ítem anterior). Con respecto a este ítem, una cantidad importante de personas migran para formarse en una lengua en un ambiente donde dicho idioma sea la lengua materna; aunque ello no necesariamente implica que la persona se radique de manera permanente en el país de destino. En

relación con éste y con el ítem anterior, es importante destacar que el manejo de una segunda lengua no sólo es una garantía de un mejor desempeño profesional, sino que en el caso de emigrar a otro país, con una lengua distinta de la materna, la persona encuentra mayores posibilidades de interrelación personal-social; propiciando así la satisfacción de las necesidades afiliación de las que habla McClelland (1961:30).

Gráfico 8: Resultados del ítem 8

Recuento de 8. ¿Considera usted que en otro país, tendría mejores oportunidades para cursar estudios de quinto nivel?



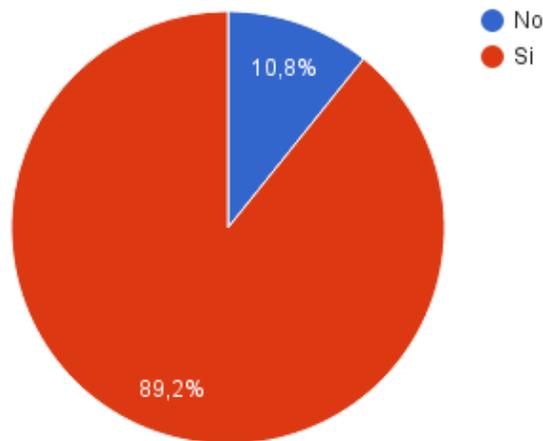
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Según la información obtenida en la aplicación del instrumento, la gran mayoría de los encuestados (92,3%) piensa que en otro país tendría mejores oportunidades para cursar estudios de quinto nivel. Esta constituye una causa probable de migración relacionada con una satisfacción personal o un deseo de superación personal del emigrante y con su mejoramiento académico y profesional.

Del mismo modo, es oportuno recordar lo que se señaló en los referentes teóricos sobre las teorías de Maslow (1987:28), específicamente el aspecto que habla de las necesidades de autorrealización, donde se señala que con respecto a esto la persona se orienta a desarrollar las potencialidades propias y alcanzar el máximo rendimiento y compromiso de que se es capaz. La persona motivada a la autorrealización busca tareas que le brinden una oportunidad de crecimiento personal. En este caso realizar estudios de postgrado es un ejemplo de ello.

Gráfico 9: Resultados del ítem 9

Recuento de 9. ¿Considera usted que en otro país podría conseguir un trabajo estable?



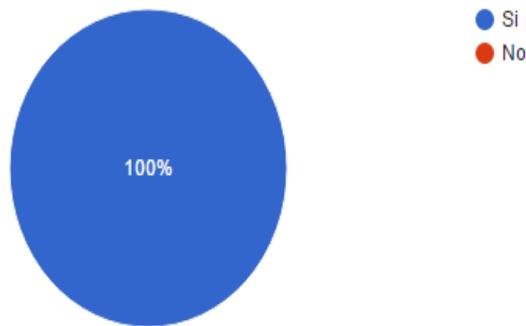
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Entre los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo que formaron parte de la muestra, el 89,2% cree que en otro país podría conseguir un trabajo estable, tomando en cuenta su formación y la actual situación de Venezuela. Entre las expectativas de las personas al momento de tomar

la decisión de emigrar, el deseo de contar con un trabajo estable aparece como un factor preponderante, lo cual es corroborado por el resultado de la encuesta. De acuerdo con lo que se expuso en los referentes teóricos de la investigación, la necesidad de un empleo forma parte de las primeras necesidades, son las más básicas, en la pirámide de Maslow (1978:25), y también con la necesidad de logro según lo que explica McClelland (1961:29).

Gráfico 10: Resultados del ítem 10

10. ¿Considera usted que en otros países existe un mejor mercado laboral?
(65 respuestas)



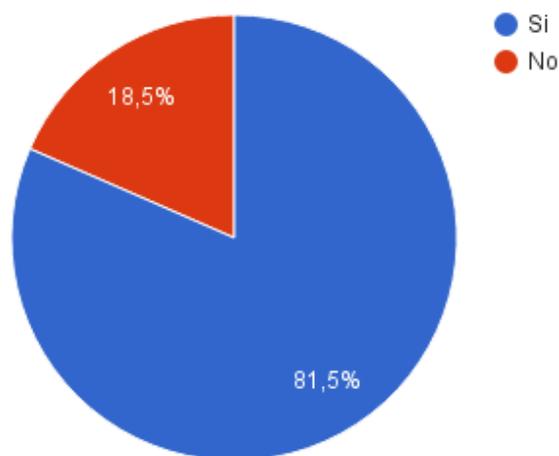
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Evidentemente, entre los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo prevaleció la opinión de que el mercado laboral de otro país resulta más atractivo: el 100% de los encuestados así respondió. Este ítem corrobora los resultados del anterior, donde se presenta como un factor importante de posible migración la expectativa de un mercado laboral con ofertas de trabajo atractivas para los profesionales de diversas áreas. De acuerdo con lo que se expuso en las bases teóricas, en el enfoque neoclásico de la migración se toma en

cuenta las diferencias de condiciones de trabajo entre los países como un factor determinante e influyente para migrar.

Gráfico 11: Resultados del ítem 11

Recuento de 11. ¿Cree usted que al emigrar tendría un mayor desarrollo profesional?



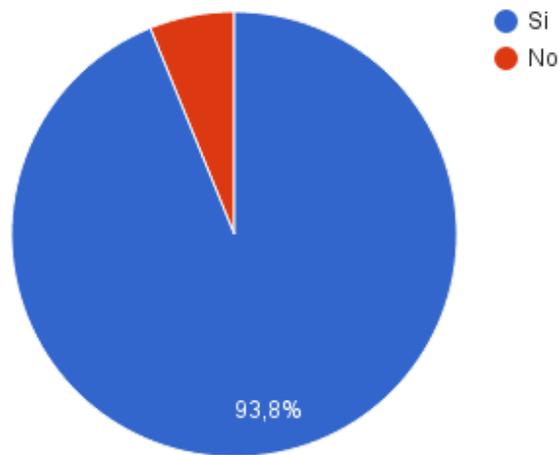
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Una gran mayoría (81,5%) de los encuestados, al ser consultados en el ítem 11 con respecto a si consideraban que al emigrar a otro país tendrían una mayor posibilidad de desarrollo profesional, respondieron positivamente, en tanto que el 18,5% afirmó que no. En el mismo orden de ideas de los dos ítems anteriores, el aspecto del desarrollo profesional es un factor importante a considerar para una posible migración. La necesidad de desarrollo profesional forma parte también de la autorrealización; esto tiene que ver con lo que la persona puede y desea lograr en su campo de trabajo, que no está necesariamente vinculado con un nivel de sueldos. La

autorrealización se da en gran medida cuando la persona se siente plena en la labor que realiza.

Gráfico 12: Resultados del ítem 12

Recuento de 12. ¿Considera usted que en otro país tendría un empleo con mayor remuneración?



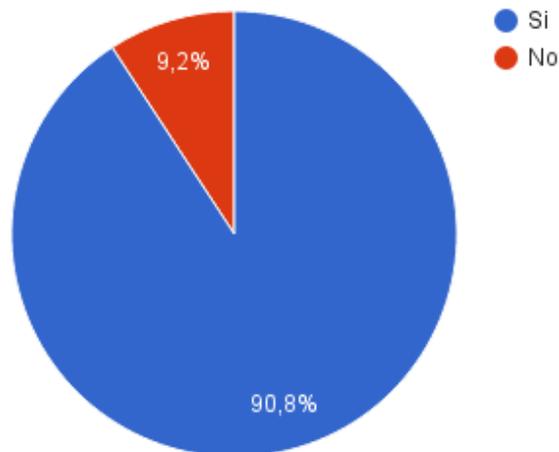
Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Otro posible factor de migración, relacionado con la parte laboral, son las condiciones salariales, específicamente el aspecto de la remuneración. Al respecto, la gran mayoría de los encuestados (93,8%) expresaron su creencia con respecto a que en otro país obtendrían un empleo con mayor remuneración al que tendrían de quedarse en Venezuela. A pesar de que existen muchas razones para querer conservar un empleo, el nivel de sueldos puede ser el primero y a veces el más importante; el sueldo se ubica en un nivel básico en cuanto a la escala de las necesidades de Maslow (1987:25). Sin embargo, para los sujetos que formaron parte de la muestra este factor

es determinante al momento de analizar las diferencias laborales entre Venezuela y otros países que son potenciales destinos de migración.

Gráfico 13: Resultados del ítem 13

Recuento de 13. ¿Cree usted que en otros países tendría mejores incentivos laborales?

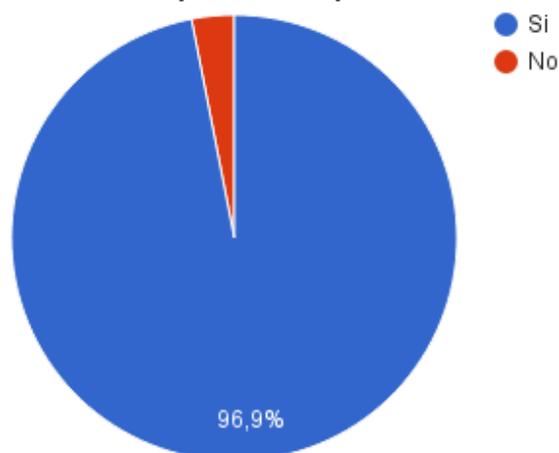


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Según puede observarse en el gráfico que antecede, una gran mayoría de los sujetos encuestados (90,8%) coincide en considerar que en otros países se tendría mejores incentivos laborales que en el nuestro. Este aspecto, relacionado con las condiciones laborales, también puede constituir un factor de migración. De donde se infiere que la tendencia entre los sujetos encuestados es a considerar más atractivo trabajar en otro país. Los incentivos laborales constituyen elementos que son fuertes motivadores para que una persona desee permanecer en un puesto de trabajo o dejarlo por otro, e incluso abandonar su país. Primas, bonificaciones, vacaciones, entre otros, forman parte de este conjunto de beneficios.

Gráfico 14: Resultados del ítem 14

Recuento de 14. ¿Considera usted que en otros países tendría mejores servicios de salud y facilidades para la adquisición de medicinas?

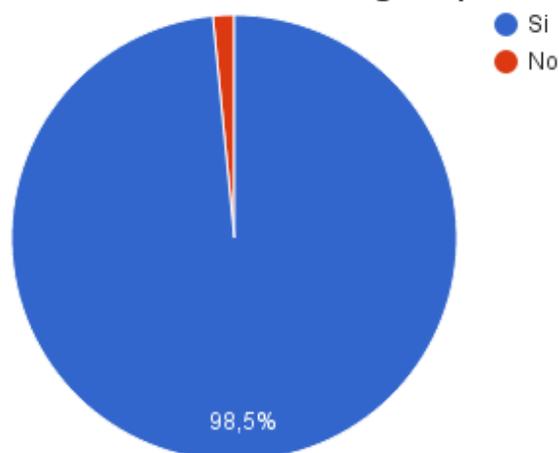


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Casi la totalidad de los encuestados (96,9%), tal como puede apreciarse en el gráfico que antecede, se mostraron de acuerdo con el ítem correspondiente, en el cual se les consultaba acerca de si consideraban que en otros países tendrían mejores servicios de salud y facilidades para la adquisición de medicinas. Esto tiene que ver con buenos servicios de atención a la salud de la familia, y constituye un indicador relacionado con la calidad de vida. Ahora bien, al responder de esta manera, los encuestados reflejan que este puede ser un factor de migración determinante a los efectos de tomar una decisión. La salud en general, tanto de la persona como de su grupo familiar, está incluida en la necesidad de seguridad de la que habla Maslow (1987:26), y es la segunda en su escala. Asimismo, esta forma parte de las consecuencias sociales de la migración; consecuencias que pueden ser contempladas por la persona antes de tomar su decisión de emigrar.

Gráfico 15: Resultados del ítem 15

Recuento de 15. ¿Considera usted que al emigrar tendría mayor acceso a los alimentos de la canasta básica sin ningún tipo de restricción?



Fuente: Vásquez y Medina (2016)

En relación con el acceso a la sana alimentación para la familia, como parte de la calidad de vida, los sujetos encuestados en casi su totalidad (98,5%) respondieron afirmativamente al ítem 15, en el que se les consultó si creían que de emigrar tendrían acceso a los alimentos de la canasta básica sin mayores restricciones. De esta manera, este factor también puede ser un potencial determinante de una decisión de emigrar a otro país, debido a que esto guarda relación con las necesidades básicas. La alimentación es la primera y la más básica de nuestras necesidades; según lo que señala Maslow (1987:25) en su teoría. Por supuesto, es parte fundamental de las consideraciones que hacen las personas al momento de pensar en emigrar a otro país.

Gráfico 16: Resultados del ítem 16

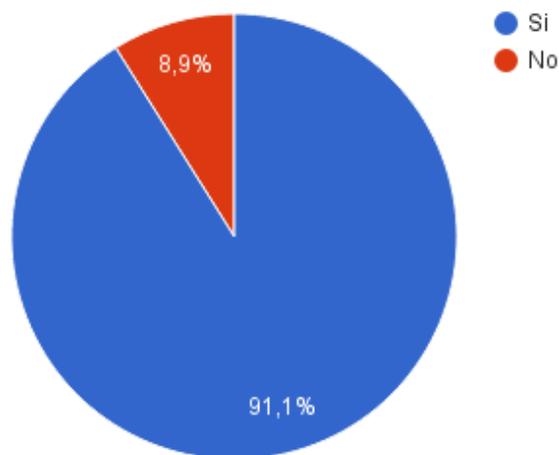


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

En el ítem 16 se les consultó a los sujetos que formaron parte de la muestra si tenían hijos. La mayoría (76,9%) respondió que no y aproximadamente una cuarta parte de la muestra (23,71%) respondió afirmativamente. El hecho de que una persona tenga hijos o cargas familiares, que dependan de él otras personas, puede incidir en tomar una decisión al momento de emigrar. Aunque esta, según los resultados, no es la situación de los encuestados en el presente estudio.

Gráfico 17: Resultados del ítem 17

Recuento de 17. ¿De tener hijos considera usted que en otro país tendrían mejor calidad educativa?

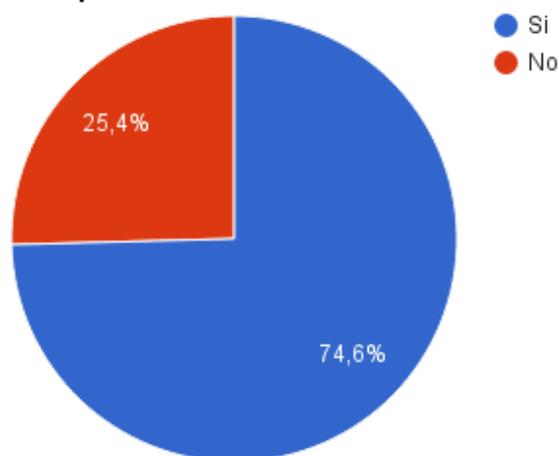


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Por otra parte, en el ítem 17 se planteaba una situación en la que se consultaba a los encuestados qué sucedería en caso de tener hijos, si consideraban que en otro país tendrían una mejor calidad educativa. En concordancia con los ítems anteriores, la gran mayoría de los sujetos que formaron parte de la muestra afirmaron que en otro país la calidad de educación que recibirían sus hijos sería mayor. Un 91,1% opinó que sí y sólo el 8,9% sostuvo que no. Entre las causas de migración se mencionaron en el capítulo II (p.38), en las bases teóricas, las sociales; en ellas se cuenta la calidad de la educación que se imparte en un país. Esto está asociado al bienestar social en general.

Gráfico 18: Resultados del ítem 18

Recuento de 18. ¿De no tener hijos, consideraría usted la posibilidad de tenerlos si se mudara a otro país

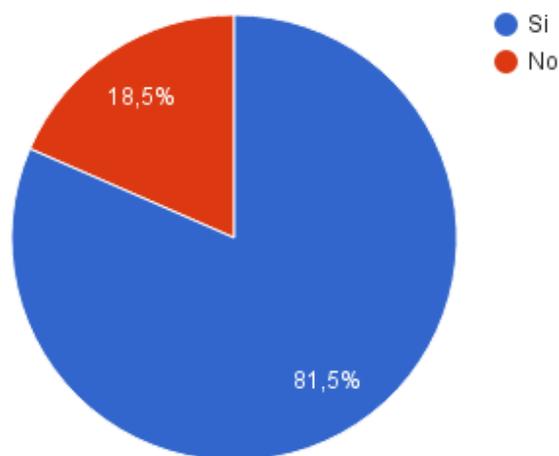


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Los resultados que se obtuvieron en el ítem 18 muestran que el 74,6% se mostró de acuerdo con la posibilidad de tener hijos en caso de que se mudara a otro país; en tanto que el 25,4% sostuvo que no. La necesidad de una estabilidad familiar también se haya relacionada con el deseo de emigrar. Y en este caso, los encuestados consideran que en otro país las situaciones serían más favorables para tener una familia estable. Los hijos y en general la necesidad de protección del grupo familiar constituyen una de las primeras causas de migración de las personas a nivel mundial. Se puede decir que otras causas (como tener un mejor ingreso) se subordinan a aquella, en el sentido de que un mejor ingreso es una garantía de brindarles comodidad, alimentación, salud, entre otros, a los miembros del grupo familiar y a sí mismo.

Gráfico 19: Resultados del ítem 19

Recuento de 19. ¿Considera usted que en otros países tienen mayor libertad de expresión?

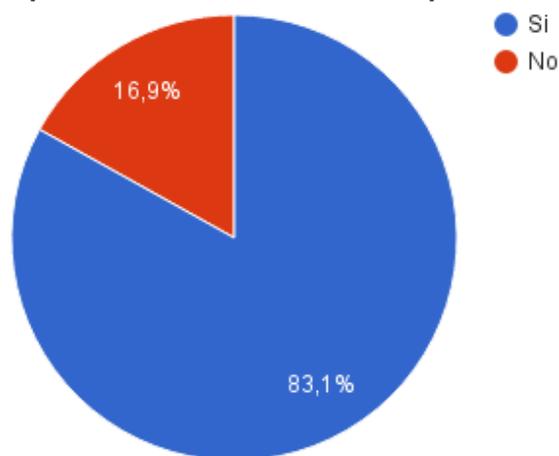


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Como se puede evidenciar en el gráfico anterior, la mayoría de los sujetos encuestados (81,5%) piensa que en otros países hay mayor libertad de expresión que en Venezuela; en tanto que 18,5% respondió que no a este planteamiento. En el aspecto de las condiciones políticas del país, la situación de Venezuela no se presenta como la más idónea, por lo que este puede constituirse en un potencial factor de migración, de acuerdo con la perspectiva de los sujetos que conformaron la muestra en la presente investigación. La libertad de expresión forma parte de las causas de origen político de la migración, donde se habla de las condiciones de un país, y a la presencia de conflictividad en el país de origen y la ausencia de la misma en el país de destino, o en este caso, la ausencia de algunas libertades.

Gráfico 20: Resultados del ítem 20

Recuento de 20. ¿Piensa usted que al establecerse en otro país tendría mayor oportunidad de crecimiento personal?

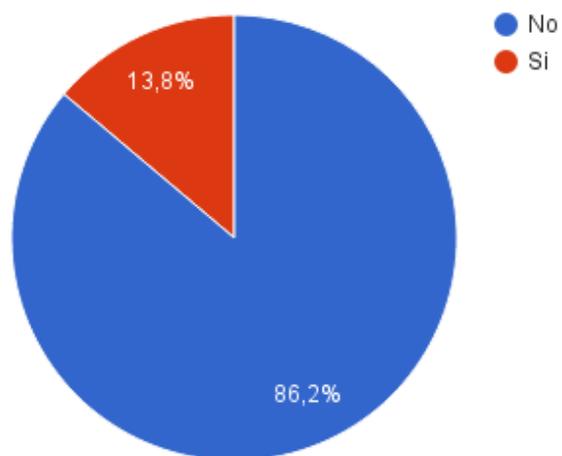


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Entre los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo prevaleció la opinión de que en otro país tendrían mayor oportunidad de crecimiento personal, tomando en consideración que 83,1% respondió que sí ante este ítem; y un 16,9% consideró que no. De esto se deduce que puede haber motivación o interés de parte de los encuestados en emigrar para satisfacer sus necesidades personales. El crecimiento personal forma parte de la necesidad de autorrealización, y aunque el deseo de superación depende, por sobre todo, de la propia persona los elementos del entorno también son importantes, tal como se explicó en las bases teóricas. En este caso, al haber una situación que las personas consideran un obstáculo en su crecimiento personal, se puede presentar la necesidad de emigrar.

Gráfico 21: Resultados del ítem 21

Recuento de 21. ¿Tienes usted vivienda propia?

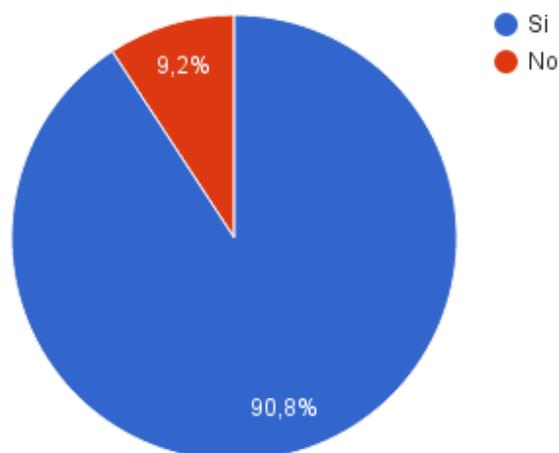


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Un 86,2% de los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales que formaron parte de la muestra manifestaron que no poseen vivienda propia, en tanto que el 13,8% respondió afirmativamente a esta pregunta. Este ítem se relaciona con el deseo de estabilidad familiar y social y constituye también un posible factor de migración. Tener un techo propio guarda relación con la necesidad de seguridad, principalmente; el no tenerlo motiva a la persona a trabajar en función de ello.

Gráfico 22: Resultados del ítem 22

Recuento de 22. ¿Piensa usted que de mudarse a otro país tendría la posibilidad de adquirir una vivienda?

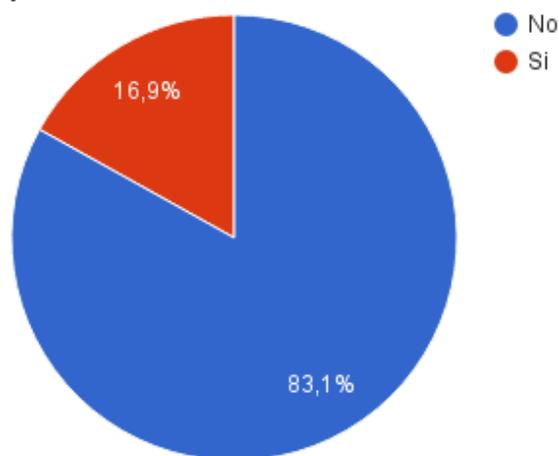


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Al ser consultados con respecto a su expectativa de adquirir una vivienda propia en caso de emigrar a otro país, la gran mayoría de los encuestados (más del 90%) consideró que la respuesta sería positiva; menos del 10% respondió que no a este ítem. Al igual que el ítem anterior, este se relaciona con la estabilidad familiar y social como factor de migración. En este sentido, la situación de Venezuela se presenta como menos favorable o menos atractiva para los sujetos que formaron parte de la muestra, al considerar que las posibilidades de adquirir una vivienda en otro país son mayores. Como se dijo, esto guarda relación con la necesidad de seguridad; pero en este caso obra en un sentido inverso, es decir, en la consideración de los encuestados no existe en la actual situación del país una garantía para que esta necesidad sea realizada, por lo que se manifiesta el deseo de emigrar.

Gráfico 23: Resultados del ítem 23

Recuento de 23. ¿Piensa usted que en Venezuela existe un buen programa de protección social?

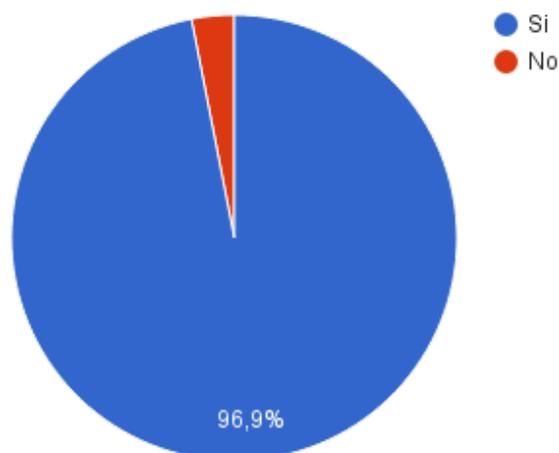


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

También relacionado con el deseo de estabilidad social, específicamente con la existencia de programas de seguridad o protección al respecto, el 83,1% de los encuestados asegura que en Venezuela no existe un buen programa que garantice dicha protección. En tanto que 16,9% dijo que sí. Tanto en este como en los ítems precedentes los encuestados han manifestado que la mayoría de sus expectativas se verían satisfechas en otro país, a través de la migración. Esta forma parte de las causas sociales que pueden motivar la migración, referidas a las condiciones y a la calidad de vida y al bienestar social en general.

Gráfico 24: Resultados del ítem 24

Recuento de 24. ¿Considera usted que de mudarse a otro país tendría mayor seguridad física?

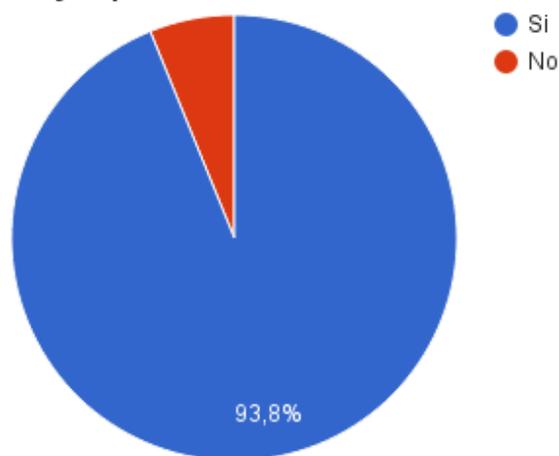


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

En el aspecto de la integridad física, que guarda relación con el deseo de seguridad, casi en su totalidad (96,9%) los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo que fueron encuestados, consideraron que en otro país el escenario es de mayor seguridad que en el nuestro. Y al igual que en los ítems anteriores, se manifiesta una situación donde hay manifiestas expectativas de migración. Esto, que como la misma palabra lo expresa, forma parte de la necesidad de seguridad de la que habla Maslow (1987:26), es uno de los factores que han hecho que muchas personas deseen salir de Venezuela.

Gráfico 25: Resultados del ítem 25

Recuento de 25. ¿Piensa usted que de mudarse a otro país sus bienes y propiedades tendrían mayor protección?

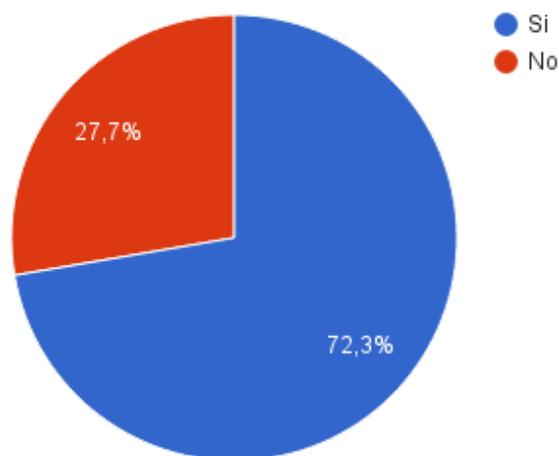


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

También relacionado con el deseo de seguridad, pero en el caso de la protección y resguardo de los bienes y propiedades de las personas, también es bastante alto el porcentaje (93,8%) de los encuestados que sienten que sus objetos estarían protegidos en caso de vivir en otro país. Tal como se desprende de la investigación de Oliveros (2008) citada en las bases teóricas, con respecto a las causas de la migración actual en nuestro país: “una gran cantidad de venezolanos están estableciendo sus hogares fuera de Venezuela, buscando mayor estabilidad desde todo punto de vista (...) y por supuesto seguridad personal”, y habría que añadir para los bienes personales.

Gráfico 26: Resultados del ítem 26

Recuento de 26. ¿Tiene usted pensado emigrar a otro país?

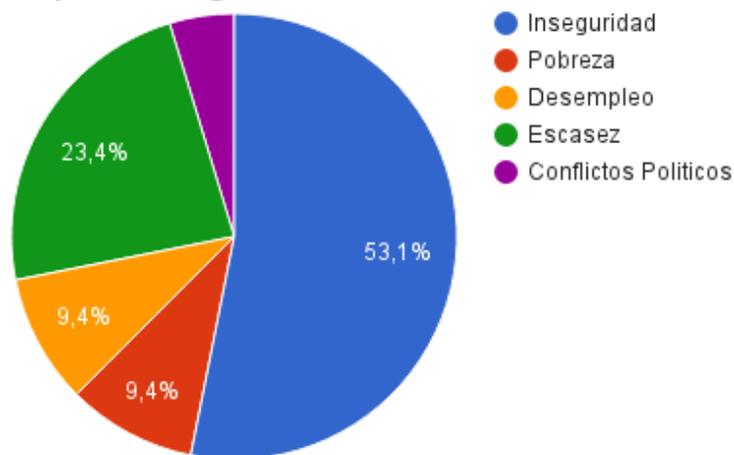


Fuente: Vásquez y Medina (2016)

En el ítem 26 se les pregunta directamente a los estudiantes de décimo semestre de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo si han pensado emigrar a otro país, a lo cual el 72,3% de la muestra respondió que sí y el 27,7% que no. Como puede verse, hay una clara manifestación de la intención de emigrar, pudiendo afirmarse que se trata de una población de posibles migrantes. Ante todo el panorama antes expuesto, en los resultados de los ítems que preceden, la conclusión natural a la que parecen llegar todos los jóvenes encuestados está en emigrar, como solución a la cantidad de problemas presentes en el país. En esto coinciden con lo señalado por el estudio de Editorial Business (2015:47), “nunca se había visto que tantas personas colocaran que su primera escogencia es salir del país”.

Gráfico 27: Resultados del ítem 27

Recuento de 27. ¿De las siguientes opciones indique cuál de ellas sería la principal causa de su posible migración?



Fuente: Vásquez y Medina (2016)

Por último, en el ítem 27, al consultarles acerca de cuál sería la causa principal en caso de emigrar de Venezuela, el motivo predominante fue la inseguridad, señalado en el 53,1% de los casos, seguido de escasez (23,4%); un porcentaje menor obtuvieron las opciones de desempleo y pobreza, con 9,4% cada una. De acuerdo con lo que se expuso en las bases teóricas, puede decirse que en la situación actual de Venezuela con respecto a la migración masiva de personas, predominan los motivos económicos y sociales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión

Al analizar los factores que inciden en la necesidad de migración de los estudiantes del décimo semestre de Relaciones Industriales en una universidad pública ubicada en Valencia, estado Carabobo, con el propósito de develar la situación existente, se encontró que hay un deseo latente de emigrar por parte de dichos estudiantes, a consecuencia de las condiciones actuales del país, donde las personas no encuentran respuesta a sus necesidades personales, laborales, económicas, sociales, de salud, entre otras; ni tienen expectativas al respecto.

Particularmente, al caracterizar el perfil de los estudiantes próximos a egresar que desean emigrar a otro país, se pudo comprobar con respecto a sus competencias, habilidades y destrezas, que la mayoría considera que tiene la capacidad para dirigir un grupo de trabajo o unidad y trabajar en el área de recursos humanos; sin embargo, piensan que no tienen el perfil adecuado para ejercer funciones gerenciales.

Del mismo modo, expresaron que tienen poca experiencia ni en seguridad industrial y en relaciones laborales. De esto se concluye que medianamente cumplen con el perfil de la carrera; aunque es oportuno señalar que algunas de estas habilidades y capacidades se desarrollan con la práctica laboral.

Por otra parte, al identificar los factores que inciden en la búsqueda de nuevas oportunidades para los futuros profesionales que desean emigrar, se encontró que en cuanto a las condiciones políticas, laborales, salariales y de calidad de vida, en todas ellas la apreciación de la mayoría de los sujetos es que Venezuela no se encuentra en una buena situación en dichos aspectos, en comparación con otros países, por lo que los mismos se constituyen en potenciales factores que pueden motivar la migración de estos jóvenes próximos a convertirse en profesionales.

Con respecto al tercer objetivo específico, en el que se buscaba describir las expectativas que poseen los futuros profesionales al querer emigrar en búsqueda de nuevas oportunidades, sin lugar a dudas todas estas (deseo de seguridad, superación personal, mejoramiento laboral, profesional y académico), se verían satisfechas, en su opinión, en caso de emigrar a otro país; afirmando que en Venezuela tendrían menos posibilidades de desarrollo en los aspectos antes mencionados.

Por último, al determinar qué porcentaje de la población estudiantil próxima a egresar desea emigrar a otro país, se encontró que el 72,3% de la muestra respondió que sí han pensado emigrar a otro país, teniendo como causas principales de este posible hecho, la inseguridad (53,1%) y la escasez (23,4%).

RECOMENDACIONES

A la universidad

Se debe estimular en el futuro cercano la realización de investigaciones sobre este fenómeno que cada día cobra más vigencia, desde diversos puntos de vista: en el aspecto económico cuánto le cuesta al país la fuga de talentos, qué sectores han sido los más afectados, cuál es la situación de la familia de las personas que emigran, cómo se aborda desde la educación, entre otros.

A los posibles migrantes

Antes de tomar cualquier decisión, debe haber un análisis objetivo y realista, no sólo de las ventajas y desventajas de emigrar, sino también de los propios recursos y capacidades con los que se cuenta.

Al gobierno de la República Bolivariana de Venezuela

Este éxodo masivo debe servir de alerta para iniciar una profunda reflexión sobre cuál es la de Venezuela; en este sentido, es impostergable la necesidad de promover un ambiente de condiciones económicas y sociales que impidan que perdamos el mayor activo que puede tener un país: su gente.

LISTA DE REFERENCIAS

- Al menos 1.6 millones de venezolanos han emigrado** (2015). Documento en línea. Disponible en: <http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/actualidad/mundo/al-menos-1-6-millones-de-venezolanos-han-emigrado-.aspx#ixzz3twGIgYYP>. Fecha de consulta: 11-12-2015.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación**. Caracas:Editorial Episteme.
- Calderón, L. y Schulze, M. (2008). **Fuga de Talentos en Venezuela, Estudio de las Causas y Variables Sociodemográficas Durante el Periodo 2006-2008**. Trabajo de grado en línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5098.pdf>. Consulta: 2015, Abril 23
- Centro de Capacitación Migratoria. **Migración Internacional**. Artículo en Línea. Disponible:http://www.ccmigratoria.com/index.php?option=com_content&view=article&id=113%3Acausas-de-la-migracion-internacional&catid=43%3Anoticias&Itemid=1&lang=es. Consulta: 2015, Mayo 23
- Chofaras, D.N. (1970). **La Revolución del Saber: Análisis de la fuga de cerebros**. Editorial Blumer España (pp166).
- Culshaw, F. (2014). Migración del talento pone en jaque a las empresas**. Artículo en Línea. Disponible: http://www.bvonline.com.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=524:migracion-del-talento-pone-en-jaque-a-lasempresas&catid=17:banner-rotativo&Itemid=22. Consulta: 2015, Abril 15
- Delgado, A. (2014). **Venezuela agobiada por la fuga masiva de cerebros**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.elnuevoherald.com/noticias/mundo/america-latina/venezuela-es/article2039010.html> Consulta: 2015, Abril 4.
- Delgado, Y. (2013) **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Universidad de Carabobo Dirección de Medios y Publicaciones.
- Editorial Business de Venezuela. **La Fuga de Talento Humano**.Artículo en Línea. Disponible: http://www.bvonline.com.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=506&Itemid=1. Consulta: 2015, Abril 15
- Fernández, Carlos y Emilio Sosa (2005). **Motivos de la Fuga de Talento en Venezuela**. Trabajo de grado en línea. Disponible:<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1316.pdf>. Consulta: 2015, Abril 23

- Fondo de Población de las Naciones Unidas- UNFPA (2012). **Migración**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.unfpa.org/es/migration>. Consulta: 27-01-2016.
- Franklin, Benjamín y Gómez Guillermo (2002). **Organización y métodos: un enfoque competitivo**. McGraw-Hill.
- Fuentes, L. (2015). **La migración se ha convertido en una necesidad**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.2001.com.ve/en-la-agenda/105778/-fuga-de-cerebros---la-emigracion-se-ha-convertido-en-una-necesidad-.html>. Fecha de consulta: 26-01-2016.
- Fuga de Talento en Venezuela** (2008). Universidad de los Andes Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Estudio en línea: Disponible: http://www.ivic.ve/estudio_de_la_ciencia/Emigracion.pdf. Consulta: 2015, Mayo 23
- Fuga de cerebros en Venezuela, ¿para dónde van?** (2015). Documento en línea. Disponible: <http://informe21.com/actualidad/fuga-de-cerebros-en-venezuela-para-donde-van>. Consulta: 26-01-2016.
- González, D. (2001). **Migración Interna: Taller Regional Sobre Potencialidades y Aplicaciones de los Datos Censales**. Artículo en línea. Disponible: <http://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/5/45125/dgonzalez.pdf>. Consulta: 2015, Mayo 23
- Heredia, R. y Ramírez, M. (2002). **Guía sobre salud y población**. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista, P. **Metodología de la Investigación**. México: McGraw Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio**. Caracas: Libros de El Nacional.
- IUSSP-CELADE (1985). **Diccionario Demográfico Multilingüe**, Lieja, Bélgica.
- IUSSP Committee on South-North Migration. **Teorías de Migración Internacional una Revisión y Aproximación** Artículo en línea. Disponible: <http://www.ugr.es/~redce/REDCE10/articulos/14DouglasDMassey.htm#uno>. Consulta: 2015, Mayo 23

- Gómez, J. (2010). **La Migración Internacional Teorías y Enfoque una Mirada Actual**. Universidad de Medellín, Medellín, Colombia. (pp81-99)
- Kerdel, F (2000). **Diaspora del Talento Programa Talven**. Publicaciones UNESCO
- López, N. y Lora M. (2014). **Algunas consecuencias en la subjetividad de migrantes bolivianos residentes en tres poblaciones de España**. Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. Documento en línea. <http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v12n1/v12n1a01.pdf>
- Marcano, M. (2003). **La Ciencia de la Psicología en el Nuevo Milenio**. Editora Rivolta, Valencia
- Malavé, J. (1991). **La fuga de talento en Venezuela. Tendencias y perspectivas para su estudio**. Caracas: ediciones IESA.
- Martínez, J. (2010). *Demografía* en **La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/2/dem.htm>. Consulta: 27-01-2016.
- Maslow, A. (1991). **Motivación y Personalidad**. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Massey, D.; Pellegrino, H. y Taylor, A. (2000). **Teorías sobre la migración internacional. Una reseña y una evaluación**. Revista Trabajo. Año 2. Nro. 3. Enero-junio.
- McClelland, D. (1989). **Estudio de la motivación humana**. Madrid: Narcea Editores.
- Merino, M. (2010). **Introducción a la investigación de mercados**. Madrid: Esic Editorial.
- Montoya, J. y Rivera, S. (2013). “La red Caldas. Historia de una red de diáspora científica colombiana.” En **Colciencias cuarenta años: entre la legitimidad, la normatividad y la práctica**. Bogotá: Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología.
- Núñez, María y Jonarella Riera (2003). **Fuga de Talentos en Venezuela**. Trabajo de grado en línea. Disponible: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE2385.pdf>. Consulta: 2015, Abril 23

- Oliveros, L. (2008)- **"Plan B" en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 90.** Documento en línea. Disponible en: http://www.eumed.net/curs_econ/ecolat/ve. Fecha de consulta: 19-02-2016.
- Organización Mundial de la Salud (2002). **Calidad de vida y la salud.** Documento en línea. Disponible en: <http://apps.who.int/medicinedocs/es/q>. Fecha de consulta: 2016, Febrero 19
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2003) **Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Migrantes** (pp26).
- Oteiza, Enrique; Novick, Susana y Aruj, Roberto (1996): **Política Migratoria, Inmigración Real y Derechos Humanos en la Argentina.** Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- PGA Group (2014). **Resultados encuesta migración de talento.** Venancham. Documento en línea. Disponible en: <http://www.venamcham.org/images/stories/Weekly/EstudioMigraci%C3%B3n.pdf>. Fecha de consulta: 2016, Enero 26
- Piñango, R (1991). **La fuga como opción de carrera ante las limitaciones de las organizaciones venezolanas para aprovechar el talento.** Ediciones IESA C.A.
- Reid, F. (1992). **Las causas y las consecuencias de la migración económica, política y cultural en el área del Caribe y América central durante el siglo XX.** Paris. Universidad de la Sorbona. Tesis doctoral.
- Rodríguez, Yajaira, Ochoa, Nilda y Pineda, Miguel (2010). **La Experiencia de Investigar.** Valencia, Venezuela: Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.
- Rojas, D. (2009). **Conferencia de Inmigración y Subdesarrollo.** Artículo en Línea. Disponible: <https://www.unirioja.es/dptos/dch/archivos/Doris3Marzo09.pdf>. Fecha de Consulta: 2015, Mayo 23
- Rojas, E. (2009). **Inmigración y Subdesarrollo.** Conferencia pronunciada en la Universidad de la Rioja. Documento en línea. Disponible en:

<https://www.unirioja.es/dptos/dch/archivos/Doris3Marzo09.pdf>. Fecha de consulta: 2016, Enero 9

Rosales, E. (2015). **Fuga de cerebros: Profesores universitarios también emigran. Documento en línea.** Disponible en: <http://www.el-carabobeno.com/portada/articulo/113833/Fuga-de-cerebros-Profesores-universitarios-tambin-emigran#sthash.3hmVP5hr.dpuf>. Fecha de consulta: 2016, Enero 9

Rúa, T. (2006). **Remesas y nuevas fugas de cerebros. Impactos transnacionales.** Perú: Pontificia Universidad Católica.

Sabino, C. (1999). **El Proceso de Investigación.** Caracas: Editorial Panapo.

Taylor, S. (1997). **Introducción a los Métodos Cualitativos de la Investigación.** España: Paidós.

Valecillos, H. (1993): **Fuga de cerebros en Venezuela.** Vadell Hermanos Editores. Caracas- Venezuela.

ANEXOS

- Anexo A Cuestionario

Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Escuela de Relaciones Industriales

Instrumento de nuestro proyecto de grado llamado "Migración en los Estudiantes del Décimo Semestre de Relaciones Industriales en una Universidad Publica Ubicada en Valencia Estado Carabobo"

DATOS PERSONALES

Edad comprendida entre

Turno

Sexo

Preguntas

1. ¿Tiene usted un trabajo estable?
2. ¿Piensa usted que tiene las capacidades para dirigir un grupo de trabajo y/o unidad?
3. ¿Considera usted que tiene un perfil profesional para un cargo de gerencia?
4. ¿Tiene usted experiencia en manejo de procesos de seguridad industrial y/o relaciones laborales?
5. ¿Usted cuenta con la capacidad de realizar estudios salariales?
6. ¿Maneja usted otros idiomas?
7. ¿Consideraría usted la posibilidad de estudiar idiomas en otro país?
8. ¿Considera usted que en otro país, tendría mejores oportunidades para cursar estudios de quinto nivel?
9. ¿Considera usted que en otro país podría conseguir un trabajo estable?

10. ¿Considera usted que en otros países existe un mejor mercado laboral?
11. ¿Cree usted que al emigrar tendría un mayor desarrollo profesional?
12. ¿Considera usted que en otro país tendría un empleo con mayor remuneración?
13. ¿Cree usted que en otros países tendría mejores incentivos laborales?
14. ¿Considera usted que en otros países tendría mejores servicios de salud y facilidades para la adquisición de medicinas?
15. ¿Considera usted que al emigrar tendría mayor acceso a los alimentos de la canasta básica sin ningún tipo de restricción?
16. ¿Tiene usted hijos?
17. ¿De tener hijos considera usted que en otro país tendrían mejor calidad educativa?
18. ¿De no tener hijos, consideraría usted la posibilidad de tenerlos si se mudara a otro país?
19. ¿Considera usted que en otros países tienen mayor libertad de expresión?

20. ¿Piensa usted que al establecerse en otro país tendría mayor oportunidad de crecimiento personal?

21. ¿Tienes usted vivienda propia?

22. ¿Piensa usted que de mudarse a otro país tendría la posibilidad de adquirir una vivienda?

23. ¿Piensa usted que en Venezuela existe un buen programa de protección social?

24. ¿Considera usted que de mudarse a otro país tendría mayor seguridad física?

25. ¿Piensa usted que de mudarse a otro país sus bienes y propiedades tendrían mayor protección?

26. ¿Tiene usted pensado emigrar a otro país?

27. ¿De las siguientes opciones indique cuál de ellas sería la principal causa de su posible migración?