



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo de Titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:
**“EXPERIENCIAS EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO DE INMIGRANTES
VENEZOLANOS EN QUITO”**

Realizado por:
Gricel Verónica Chacón Quintero

Director del proyecto:
Dr. Jaime Moreno

Como requisito para la obtención del título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 26 de marzo de 2018

DECLARACION JURAMENTADA

Yo, Gricel Verónica Chacón Quintero, con cédula de identidad # 175692739-6, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



FIRMA Y CÉDULA

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:
**“EXPERIENCIAS EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO DE INMIGRANTES
VENEZOLANOS EN QUITO”**

Realizado por:
Gricel Verónica Chacón Quintero

Como Requisito para la Obtención del Título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ha sido dirigido por el profesor

JAIME MORENO

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'JAIME MORENO', written in a cursive style.

FIRMA

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

David Jaramillo

Claudia Terán

Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

FIRMA

A handwritten signature in blue ink, similar to the one above, but with the date '2018/03/26' written in the middle.

FIRMA

Quito, 26 de marzo de 2018

DEDICATORIA

A todos los venezolanos que han tomado la difícil decisión de dejar su país.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional.

Al profesor Jaime Moreno por su ayuda y apoyo en este proyecto de investigación.

A mis amigos David Sucre, Bárbara Mila y Juan Mila por tu incomparable apoyo en todo este proceso.

Gracias.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACION JURAMENTADA	2
DECLARATORIA.....	3
LOS PROFESORES INFORMANTES	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS	6
ÍNDICE GENERAL.....	7
ÍNDICES SECUNDARIOS	11
Ilustraciones	11
Tablas	11
OBJETIVOS.....	16
MARCO TEÓRICO	17
MARCO HISTÓRICO	17
MARCO REFERENCIAL	22
MARCO CONCEPTUAL.....	37
MARCO LEGAL	43
METODOLOGÍA	48

Justificación de la metodología.....	48
Tipo de trabajo	48
Criterio de selección de casos	49
Técnicas e instrumentos utilizados:.....	50
Procedimiento de recolección de la información	51
Método de análisis e interpretación de la información	51
ANALISIS DE LA INFORMACION.....	53
Estilo de búsqueda de empleo	53
Búsqueda de empleo en portales electrónicos.....	54
Entregar carpetas de forma presencial	55
Referencia de amigos y conocidos	55
Alto autoconcepto personal y profesional.....	56
Formación y experiencia	57
Sentirse valorado	58
Frustración profesional.....	58
Aspiración de crecimiento profesional.....	60
Bajo autoconcepto personal y profesional	61
Limitaciones económicas	61

Situación de vulnerabilidad.....	62
Tener dinero para cubrir necesidades básicas	63
Empleos no profesionales.....	64
Discriminación	65
Xenofobia	65
Desigualdades laborales	67
Sueldo por debajo del promedio.....	68
Empleos no profesionales.....	69
Actividades laborales fuera de lo acordado.....	69
Percepción de envidia y resentimiento	70
Estrategias de afrontamiento	71
Búsqueda de apoyo e información	72
Afrontamiento activo.....	72
Hacerse responsable	73
Evasión y conformismo.....	74
Aculturación	74
Solución fantástica	75
Planificación de la migración	75

DISCUSION.....77

CONCLUSIONES83

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....85

RECOMENDACIONES86

BIBLIOGRAFÍA.....88

ANEXOS.....93

 ANEXO 1:.....94

 ANEXO 2:.....97

 ANEXO 3:.....101

ÍNDICES SECUNDARIOS

Ilustraciones

Ilustración 1. Categorías de análisis de la investigación	53
Ilustración 2. Esquema de categoría: Estilo de búsqueda de empleo	54
Ilustración 3. Esquema de categoría: Alto autoconcepto personal/profesional	56
Ilustración 4. Esquema de categoría: Bajo autoconcepto personal/profesional	61
Ilustración 5. Esquema de categoría: Discriminación	65
Ilustración 6. Esquema de categoría: Estrategias de afrontamiento	71

Tablas

Tabla 1. Tipos de motivación según la Teoría de la Autodeterminación	25
Tabla 2. Estrategias de afrontamiento	42
Tabla 3. Características de los participantes	50

RESUMEN

Durante los últimos años, se ha evidenciado que el flujo de migrantes venezolanos a Ecuador ha aumentado de manera considerable. Esta necesidad de migrar implica atravesar situaciones particularmente estresantes como cubrir necesidades primarias de alimento y seguridad, entre otras. Estas situaciones implican acceder a una fuente de sustento económico y búsqueda de oportunidades laborales con el fin de poder cubrir estas necesidades. El fenómeno anteriormente descrito motivó la presente investigación, la cual tuvo como objetivo analizar experiencias en la búsqueda de trabajo de un grupo de inmigrantes venezolanos que actualmente viven en la ciudad de Quito. Dentro de estas experiencias, se analizaron las variables psicosociales que intervienen en este proceso, junto con los casos de discriminación social, estrategias de afrontamiento empleadas y el acceso a las oportunidades laborales del grupo evaluado. Para analizar los datos obtenidos se utilizó una metodología cualitativa y se entrevistaron a 6 personas (3 hombres y 3 mujeres). La interpretación de la información recabada se realizó a través de un análisis de contenido con el Software Atlas.ti versión 8. Entre los resultados de la investigación, se encuentra que, para los participantes la búsqueda de una oportunidad laboral posee un significado instrumental en primer lugar, sin embargo, también es importante para ellos el crecimiento personal y profesional. Los entrevistados perciben discriminación y xenofobia a la hora de buscar trabajo, y emplean estrategias de afrontamiento enfocadas al problema o a la emoción, dependiendo de su autoconcepto personal y profesional, la planificación que hayan realizado para migrar y la situación de vulnerabilidad en la que se encuentren.

Palabras clave: búsqueda de trabajo, migrantes, autoconcepto personal, autoconcepto profesional, estrategias de afrontamiento, planificación de la migración, discriminación, xenofobia.

ABSTRACT

During the last few years, it has been shown that the flow of Venezuelan migrants to Ecuador has increased considerably. This need to migrate involves going through particularly stressful situations such as covering primary needs for food and security, among others. These situations imply access to a source of economic support and search for job opportunities in order to cover these needs. This phenomenon motivated the present research, which aimed to analyze experiences during the job seeking of a group of Venezuelan immigrants who is currently living in Quito City. Within these experiences, the psychosocial variables that intervene in this process were analyzed, along with cases of social discrimination, coping strategies used and access to job opportunities of the group evaluated. To analyze the data obtained, a qualitative methodology was used and 6 people were interviewed (3 males and 3 women). The interpretation of the information collected was carried out through a content analysis using the Software Atlas.ti version 8. Among the results of the research, it was found that, for the participants, the search for a job opportunity has an instrumental meaning in the first place. Instead, however, personal and professional growth is also important for them. The interviewees perceive discrimination and xenophobia during the job seeking, and use coping strategies focused on the problem or emotion, depending on their personal and professional self-concept, the planning they have done to migrate and the situation of vulnerability in which they find themselves during this process.

Keywords: job search, migrants, personal self-concept, professional self-concept, coping strategies, migration planning, discrimination, xenophobia.

INTRODUCCIÓN

Los procesos migratorios son tan antiguos como lo es la historia de la humanidad, y estos emergen debido al deseo del ser humano de buscar una mejor calidad de vida. La migración es más una solución a un problema, porque las personas que dejan su país de origen lo hacen buscando oportunidades y una vida mejor (Achotegui, 2018). Sin embargo, la migración como la mayoría de los acontecimientos de la vida, trae consigo una serie de ventajas y desventajas y la parte problemática de la migración genera estrés e incertidumbre, lo que implica que las personas deben poner en marcha estrategias de afrontamiento para afrontar dichas situaciones.

La migración supone tensiones y dificultades, mientras peores sean las condiciones de migración más difícil será para el migrante poder superar las dificultades de las condiciones que tiene lugar dicha situación. Algunos autores como Achotegui (2018) ha identificado que ciertas variables se encuentran asociadas al éxito migratorio tales como, recursos personales e intelectuales que posea una persona, redes de apoyo con las que cuente, tipos de personalidad, propensión para emigrar, entre otros.

En los últimos años, dentro de los flujos migratorios más importantes del mundo, se está prestando especial atención a la migración de venezolanos en varios países de Latinoamérica. Ecuador es uno de los países que se ha convertido en receptor de inmigrantes venezolanos en los últimos años, atribuido a la situación política y económica que atraviesa el país. Durante los años 90, este tipo de migración era planificada y calificada, sin embargo, en los últimos años ha sido forzada, obligada, no planificada y motivada más que todo a factores externos, tales como, la situación económica, política y social del país.

Los venezolanos dejan su país de origen porque están en búsqueda de nuevas y mejores oportunidades laborales (82%), porque desean ayudar económicamente a un familiar en Venezuela

(70%), porque no ven un futuro próspero del país (58%), por no tener capacidad para pagar la renta (44.9%) y no poder mantener la calidad de vida (39.4%). Además, la gran mayoría reporta que ha tenido que dejar su país por la escases de alimentos, pobreza, inflación, inseguridad, problemas políticos y escasas oportunidades de crecimiento económico (ACNUR, 2018a).

Para octubre del 2018, el Ministerio de Interior del Ecuador afirmó que hay un saldo migratorio de 212.000 venezolanos, de los cuales 120.000 son niños, niñas y adolescentes, sin embargo, esta cifra no incluye a aquellas personas que han ingresado a Ecuador a través de puntos no oficiales. Durante el 2018, aproximadamente 2.600 venezolanos entran cada día a Ecuador y la mayoría se establecen en Quito, Guayaquil, Manta y Cuenca. De este grupo, 7.000 personas desde el 2016 ha pedido asilo al Estado Ecuatoriano (ACNUR, 2018a).

Debido a lo anteriormente expuesto, en esta investigación se buscó analizar las experiencias en la búsqueda de trabajo en una muestra de inmigrantes venezolanos en Quito. Para el desarrollo de esta investigación, se expondrán los antecedentes y términos relacionados a variables psicosociales que intervienen en el proceso de búsqueda de oportunidades laborales, se analizarán casos de discriminación social y estrategias de afrontamiento empleadas en la búsqueda de oportunidades laborales. Posteriormente, se describirá el diseño general de la investigación a fin de que el lector tenga una visión global del proceso de investigación que se siguió y de sus etapas.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar las experiencias en la búsqueda de trabajo en una muestra de inmigrantes venezolanos en Quito.

Objetivos específicos:

- Identificar las variables psicosociales que intervienen en el proceso de búsqueda de oportunidades laborales.
- Analizar casos de discriminación social en la búsqueda de oportunidades laborales.
- Describir las estrategias de afrontamiento empleadas en la búsqueda y acceso a oportunidades laborales.

MARCO TEÓRICO

MARCO HISTÓRICO

A partir de los años 30, Venezuela comenzó a tener un crecimiento económico lento; sin embargo, poco a poco se fue convirtiendo en un país próspero para escapar de las guerras civiles, las crisis económicas y las dictaduras que azotaban a Latinoamérica y Europa. Miles de migrantes de dichos continentes encontraron en el país suramericano un hogar para iniciar una nueva vida. Además, la similitud en el idioma, la misma religión (católica) y las facilidades migratorias ofrecidas resultaron ser factores que consideraron los migrantes para trasladarse al país caribeño (Díaz, 2016).

En la década de los 40 y los 50, Venezuela comenzó a desarrollar más la industrialización, convirtiéndose en uno de los países de mayor atracción no solo para la región sino para el mundo entero (Salazar, 2017). Dicho país presentaba una posición económica idónea para vivir, y la explotación del pozo petrolero conocido con el nombre “Barroso N°2” en el estado Zulia, hizo que se produjeran miles de barriles del crudo a cargo de las empresas Shell y Creole (Díaz, 2016).

Tras el derrocamiento del dictador Marcos Pérez Jiménez en los años 50, la inmigración internacional incrementó, debido a la alta oferta y demanda de reclutamiento masculino en las plazas laborales (Díaz, 2016). Posteriormente, en la década de los 60, Venezuela cayó en una recesión económica que detonó una emigración relacionada con el mercado de trabajo. Luego, en 1970 aumentó el nivel de desarrollo y con ello la inmigración debido a la generación de mercados duales en que los puestos más precarios eran cubiertos por los inmigrantes. Se produjo entonces una nueva ola migratoria, sin embargo, esta vez se trataba de personas provenientes de Centroamérica y Sudamérica (Salazar, 2017).

Para los años ochenta, Venezuela había desarrollado una imagen de un país en vías de progreso, con infraestructuras modernas, y profesionales de alto nivel, tanto nacionales como extranjeros. La creación de universidades e institutos, así como la nacionalización del petróleo y explotación de minerales, condujo al país caribeño a ser muy atractivo para vivir. Luego, a finales de la década de los 90, con la llegada a la presidencia de Hugo Rafael Chávez Frías se produjo un proceso de emigración de venezolanos al exterior, que estuvo motivado por cambios políticos, económicos y sociales del país. Este flujo migratorio se caracterizó por ser una migración planificada y calificada (Salazar, 2017).

En 1999, el comandante Hugo Chávez revolucionó el Estado venezolano, a partir de cambios en el texto constitucional y fundando una 'nueva república'. Para el año 2000, se convocó al proceso de relegitimación de poderes y fue a finales del 2001 que el presidente aprobó una nueva Ley de Hidrocarburos y de Tierras junto con otras 46 normativas más, lo que trajo como consecuencia un significativo descontento por parte de los venezolanos, desencadenando manifestaciones en diciembre del 2002 y un paro petrolero de 62 días. Como derivación de este paro, el Gobierno decidió despedir a casi 20.000 trabajadores de la empresa estatal petrolera PDVSA.

En el 2004, el país comienza a mostrar signos de crecimiento económico atribuidos a los altos precios del petróleo, que permitieron que el Gobierno obtuviera mayor poder adquisitivo. Sin embargo, a causa de las medidas del control cambiario de divisas, la moneda nacional empezó a sufrir algunos problemas, trayendo consigo la sobreevaluación de la moneda y que diversos productos nacionales resultaran de alto costo para la población venezolana. El presidente Chávez fue reelecto en el 2006, y en el año 2007 consultó al país una reforma constitucional que fue rechazada mediante referéndum. A fines del 2008, el presidente propuso una enmienda

constitucional que habilito la reelección indefinida de su cargo y la de todos los cargos de elección popular (Salazar, 2017).

El 05 de marzo de 2013 el vicepresidente Nicolás Maduro anuncio a través de una cadena nacional que Hugo Chávez había fallecido ese mismo día a las 14:25 horas en Caracas, Venezuela. Chávez no había aparecido en público desde el 11 de diciembre de 2012, debido a que había viajado a Cuba para ser sometido a tratamientos médicos en el Centro Médico La Habana y luego en el Hospital Militar de Caracas, recuperándose de su cuarta operación contra la enfermedad oncológica que padecía (La Nación, 06 de marzo de 2013).

Para ese entonces, Venezuela se encontraba en incertidumbre y en expectativa sobre el futuro político del país. Mientras se esperaban las próximas elecciones presidenciales, el vicepresidente Nicolás Maduro asumió la responsabilidad de la presidencia. La administración de Chávez dejó al país suramericano con salida de capitales, intervención estatal poco clara y desarticulación de la matriz productiva, debido a que la economía se volvió dependiente de exportaciones petroleras (Dinero, 13 de mayo de 2013).

La era de Chávez y la posterior al chavismo, se ha caracterizado por constantes conflictos políticos y sociales. Los índices de violencia y criminalidad se han convertido en uno de los problemas más importantes del país, y tras la implementación del Modelo de Desarrollo Productivo Socialista implantado por Chávez, los venezolanos actualmente viven en medio de una crisis social, económica y humanitaria, donde día a día deben luchar y hacer grandes esfuerzos para adquirir alimentos de primera necesidad, medicamentos, servicios públicos, entre otros. La vida del venezolano se ha convertido en sobrevivir (Salazar, 2017). A raíz del deterioro económico del país petrolero, los venezolanos han tomado la decisión de emigrar del país en busca de un mejor destino para ellos y sus familiares.

El 08 de noviembre de 2018, la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional de la Migraciones (OIM) anunciaron que el número de refugiados y migrantes venezolanos en el mundo ha alcanzado los tres millones. Según los datos de las autoridades migratorias y otras fuentes, en los países de América Latina y el Caribe se concentran 2.4 millones de refugiados y migrantes venezolanos, mientras que otros 600.000 se reparten en otras regiones (Agencia EFE, 8 de noviembre de 2018).

Colombia es el país que más venezolanos tiene con más de un millón, seguido de Perú con medio millón, Ecuador con más de 200.000, Argentina con 130.000, Chile con más de 100.000 y Brasil con 85.000, según detalla la noticia. De acuerdo a una investigación realizada por Consultores 21, publicada a través de una noticia el 19 de noviembre de 2018 por el diario digital argentino Infobae, desde que el presidente Nicolás Maduro asumió la presidencia en 2013, los ciudadanos venezolanos que han dejado su país supera la cifra de 4 millones (Agencia EFE, 19 de noviembre de 2018).

Para finales del 2018, se esperaba que la suma de venezolanos que han salido alcance los 4,6 millones; es decir, el 18% del total de la población, estimada en un poco más de 31 millones de personas. Los venezolanos que han emigrado son en su mayoría jóvenes, y el 52% tienen entre 18 y 24 años (VPITV, 18 diciembre de 2018).

De acuerdo a Ripoll y Navas (2018) los venezolanos tienen intenciones complejas que los motivan a dejar su país de origen. Por un lado, algunas personas buscan nuevas oportunidades para trabajar y generar ingresos para enviar a sus casas, y, por otro lado, están forzados a salir de su país por la pérdida del poder adquisitivo, el cual no les permite acceder a alimentos, medicinas y artículos de primera necesidad, así como también, se sienten inseguros. Más de 4.000 personas han

cruzado la frontera con Colombia cada día según la ACNUR (2018). Sin embargo, la mayoría no se queda en Ecuador, sino que siguen su camino hasta Perú.

Según la encuesta de DTM (Matriz de Seguimiento del Desplazamiento, DTM en sus siglas en inglés) en la OIM (abril-mayo 2018), el 71% de las personas encuestadas tenía como destino final Perú, y el 21% planeaban quedarse en el país. El puerto más utilizado para entrar a Ecuador es Rumichaca desde Colombia y el de salida es Huaquillas, frontera con Perú. Los venezolanos se trasladan en su mayoría caminando, desde el territorio colombiano hasta el ecuatoriano (Ripoll y Navas, 2018).

De acuerdo con la DTM (abril-mayo 2018), las características de los venezolanos que entran a Ecuador son las siguientes (Ripoll y Navas, 2018):

- 1) La mayoría son hombres (60%), sin embargo, la proporción de mujeres es mayor de acuerdo a las entrevistas realizadas en los puntos de entrada y salida del país. Una posible interpretación de este acontecimiento se puede deber a que los hombres son los que tienen la intención de continuar a los países que están más al Sur. No obstante, las mujeres prefieren vivir en Quito porque el transporte es menos costoso, es una ciudad más organizada y con calidad de vida, lo cual resulta ser más atractivo para las mujeres venezolanas.
- 2) Son jóvenes adultos (86%).
- 3) Edades comprendidas entre 18 y 40 años.
- 4) La mayoría son solteros (67%).

El 20% de los venezolanos recién llegados son vulnerables, donde se incluyen familias monoparentales, personas con discapacidad o mujeres y niños en situación de riesgos, lo cuales

precisan de asistencia urgente. Tanto las mujeres como los niños representan un riesgo para la violencia sexual, en particular sexo por supervivencia y trata (40%). En cuanto al nivel educativo de las personas que están llegando a Ecuador el 30% viene con estudios universitarios, el 40% con estudios de secundaria, lo que quiere decir que, el perfil educativo y profesional de los migrantes venezolanos ha variado en los últimos años (ACNUR, 2018a)

Con el transcurso de los años, las personas venezolanas que llegaban a Ecuador ya no tienen títulos de cuarto nivel (maestrías y doctorados) o tienen en un porcentaje menor. La última ola migratoria de venezolanos, está constituida por personas que hicieron todos los esfuerzos económicos y físicos por llegar a Ecuador (Ripoll y Navas, 2018).

Debido a la gran cantidad de venezolanos viviendo en Ecuador, tanto en Quito como en Guayaquil, se han creado asociaciones y organizaciones ‘sin fines de lucro y apolíticas’ creadas por venezolanos con la finalidad de brindar asistencia gratuita jurídica, educativa y de otros ámbitos a otros venezolanos como por ejemplo la Organización Venezolanos en Ecuador y Chamos Venezolanos en Ecuador¹ (García y Viveros, 04 de agosto de 2017).

MARCO REFERENCIAL

En el momento en el cual una persona decide dejar su país y convertirse en un inmigrante, se ve inmerso en un conjunto de cambios psicológicos y sociales con los cuales tiene que aprender a vivir, incluso antes de dejar a su país de origen. El inmigrante empieza a experimentar nuevas situaciones y sensaciones que involucran la aceptación de nuevos espacios, personas y experiencias. El proceso de migrar se convierte en un fenómeno particularmente difícil y problemático desde distintos puntos de vista (González, Sabino, y Tejero, 2012).

¹<https://es-la.facebook.com/public/Chamos-Ecuador>

Cuando una persona decide dejar a su país lo puede hacer por múltiples motivos, algunos de estos motivados a tomar decisiones forzadas que pueden deberse a factores extrínsecos. Según la teoría de la motivación propuesta por Maslow, las personas pueden experimentar insatisfacción por dejar de cubrir sus necesidades, que van desde las más básicas o necesidades fisiológicas, hasta las necesidades de seguridad, afiliación y autorrealización.

Los migrantes, y en particular los venezolanos que han llegado a Ecuador, expresan que han llegado en situaciones de carencia que vivieron en su país de origen. Algunos de ellos comentan que no podían tener acceso a sus necesidades más básicas, como el alimento y productos de primera necesidad. Por lo tanto, en la medida en que los migrantes venezolanos vayan cubriendo sus necesidades más básicas, se sentirán más satisfechos y más motivados a cubrir sus necesidades superiores, hasta llegar a la autorrealización (González, Sabino, y Tejero, 2012).

Por otro lado, Deci y Ryan (2012) plantean en su Teoría de la Autodeterminación (Self-Determination Theory; SDT por sus siglas en inglés), que la forma en cómo se motiva un individuo va a definir su participación o no en una actividad. Esta teoría postula que la conducta puede estar motivada por estímulos intrínsecos, extrínsecos o puede no estar motivada (Zamarripa, Castillo, Tristán y Álvarez, 2016).

Estos tres tipos de motivación están en un continuo de autodeterminación o autonomía, donde la conducta irá desde altos niveles de autonomía (motivación intrínseca), pasando por niveles medios de autonomía (motivación extrínseca), hasta llegar a bajos niveles (no motivación) (Zamarripa, Castillo, Tristán y Álvarez, 2016).

En cuanto a la motivación intrínseca, los individuos pueden impulsarse de manera autónoma por el simple placer de realizarla (motivación intrínseca para conocer), podrían motivarse con la

finalidad de alcanzar una meta (motivación intrínseca hacia metas), o los individuos pueden motivarse a vivir nuevas experiencias (motivación intrínseca para experiencias estimulantes) (Deci y Ryan, 2012).

Por otro lado, la motivación controlada puede ser de dos tipos: introyectada o externa. Los comportamientos que se dan por regulación introyectada ocurren cuando una persona lleva a cabo una determinada tarea bajo alguna presión intrapsicológica, y realizan dicha conducta para evitar culpa o vergüenza. En cambio, la regulación externa, se refiere a la realización de un comportamiento para obtener una recompensa o evitar un castigo, donde las acciones de las personas tienen un locus de causalidad percibido externo. (Deci y Ryan, 2012). A continuación, se presenta una tabla sobre los Tipos de Motivación según la Teoría de la Autodeterminación.

Tabla 1

Tipos de Motivación según la Teoría de la Autodeterminación

<u>Tipos de motivación</u>	<u>Sub tipos de motivación</u>
	Motivación intrínseca
	- Para conocer
Motivación autónoma	- Hacia metas
	- Experiencias estimulantes
	Motivación Introyectada
Motivación controlada	
	Motivación externa
No motivación	

Fuente: Deci y Ryan, 2012
Elaboración: propia

Zamarripa, Castillo, Tristán y Álvarez (2016) realizaron un estudio para evaluar la motivación autodeterminada y las estrategias de afrontamiento. Estos autores encontraron que las regulaciones que son más autodeterminadas se encuentran asociadas con esfuerzo, concentración, afectos positivos, predisposición a realizar tareas desafiantes, y el disfrute. Mientras que, por otra parte, las regulaciones controladas y la no motivación se encuentran asociados con indicadores de malestar, estado depresivo e infelicidad. Por lo tanto, se puede decir que mientras las personas tengan mayores niveles de motivación intrínseca e identificadas podrán tener mejores indicadores de desarrollo óptimo y salud mental.

En los años 90 la migración de venezolanos era planificada y calificada, porque la mayoría estaba en búsqueda de oportunidades de crecimiento laboral, profesional y económico; es decir, había una regulación autónoma que motivaba dichos desplazamientos. A pesar de ello, en los últimos 10

años, se observa que este tipo de desplazamiento es forzado, obligado y muchas veces no planificado, motivado por factores externos, tales como, la situación económica, política y social del país. Los venezolanos han tenido que dejar su país debido a la falta de escases de alimentos, pobreza, inflación, inseguridad, desconfianza en sus líderes políticos, escasas oportunidades de crecimiento económico, y hasta se ha comprometido la salud mental de los mismos.

La salida de los venezolanos de su país implica atravesar situaciones que pueden ser particularmente estresantes para ellos. Cuando un migrante desea cubrir sus necesidades de alimento y seguridad, lo primero que hará es buscar una fuente de sustento económico y empezará un proceso de búsqueda de trabajo (González *et al*, 2012).

De acuerdo a la Teoría Cognoscitiva, algunos autores como Lazarus (1986) definen el estrés como el resultado de una relación entre el sujeto y su entorno, donde el sujeto evalúa éste como amenazante o desbordante de sus recursos y supone un peligro para su bienestar. En un primer momento, los individuos realizan una “operación de evaluación” donde evalúan la “peligrosidad” que representa para la persona dicho estímulo. Posteriormente, en un segundo momento, se evalúan los recursos para hacer frente a dicho estímulo. Por lo tanto, un individuo estará presentará estrés cuando ante un estímulo que el perciba como amenazante incremente su capacidad para atenuarla.

Considerando la migración como evento psicosocial, que, por definición, es una situación generadora de estrés, y considerando que el estrés relacionado con el bienestar psicológico, se puede afirmar que la migración impone que las personas desarrollen capacidades personales para enfrentar el nuevo medio en donde están inmersos (Patiño, 2012).

Patiño y Kirchner (2008) realizaron un estudio con población latinoamericana, con el objetivo de estudiar cuál era el tipo de problema narrado de manera más común por los inmigrantes

latinoamericanos, el grado de estrés que les ha generado y las estrategias de afrontamiento que han puesto en marcha. Los resultados principales de este estudio fue que el problema más narrado por los inmigrantes fue la imposibilidad de conseguir trabajo (39.8%). El segundo problema reportado fue la discriminación (16.9%), seguido de los problemas relacionados con el estar legalmente en un país (16.9%), la situación económica (13.3%), las dificultades en la adaptación (7.2%) y los problemas familiares (3.6%).

Respecto a los venezolanos en Ecuador, según la encuesta realizada por el Informe sobre Movilidad Humana Venezolana en el período abril-mayo 2018, los venezolanos reportan que las razones por las cuales emigran son las siguientes: inseguridad (72.3%), Desesperación por lo que sucede en el país (70,8 %), Hambre (63,1%), por altos niveles de estrés en el día a día (62,9%), Incertidumbre (58,8%) y falta de medicinas (56,3%) (Bermúdez et al., 2018). Adicionalmente, cuando se les preguntó las razones económicas de su migración, las respuestas más frecuentes fueron: búsqueda de nuevas y mejores oportunidades de trabajo (82%), ayudar económicamente a algún familiar (70%), no ver un futuro próspero en el país (58%), seguido de no poder pagar el alquiler (44,9%) y no poder mantener la calidad de vida (39.4%) (Ripoll y Navas, 2018).

Las personas entrevistadas no argumentaron que la falta de empleo era una razón para salir, debido a que tenían trabajo antes de abandonar el país. La explicación a esto se debe a la hiperinflación, lo que hace que el trabajo remunerado sea un costo de oportunidad (tiempo en el que no se puede ir a comprar alimentos regulados, por ejemplo), más que una fuente de ingresos. A esto se suma, que la crisis ha afectado el mercado automotor y sea más difícil transportarse de un lado a otro, lo cual resulta ser un estresor a la hora de ir a trabajar.

En la búsqueda de oportunidades laborales, los inmigrantes experimentan una serie de procesos psicológicos que conforman variables psicosociales que son predictoras de la empleabilidad o la capacidad para conseguir un trabajo. Estas variables según Blanch (1990) son: centralidad en el trabajo, atribuciones al empleo/desempleo, autoconcepto personal y profesional, disponibilidad para el empleo y el estilo de búsqueda de empleo (Aneas y Donoso, 2008).

Un estudio realizado por Aneas y Donoso (2008) muestra que las personas entrevistadas percibían el trabajo como un medio para subsistir y en este sentido los valores instrumentales hacia el trabajo eran los primeros en aparecer. Más adelante, los trabajadores empezaban a valorar las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como ser valorados de manera positiva por parte de sus supervisores y sus compañeros.

En cuanto a las atribuciones al empleo/desempleo, Aneas y Donoso (2008) mostraron en su investigación que, a la hora de buscar trabajadores los empresarios querían colaboradores con ganas de trabajar, con capacidad para hacer las cosas, que fueran honrados y honestos. Muchos de los entrevistados que participaron afirman que tienen mucha suerte de haber encontrado o conocido gente buena, amable y honrada que les ha ayudado.

Durante la búsqueda de empleo, la autoimagen profesional comienza a verse afectada, y las personas comienzan a debatirse entre la autoeficacia positiva y la melancolía. En el estudio realizado por Aneas y Donoso (2008), una persona entrevistada afirmó que era ingeniero mecánico, y desempeñaba el cargo de responsable de una fábrica grande en su país de origen, sin embargo, ahora trabaja como mozo de mantenimiento. Otra persona comentó, que era analista informático, y otra migrante comentó que era ingeniera de fluidos, y que mantenía un cargo importante en una empresa cuando trabajó en su país.

Además, los inmigrantes empiezan a experimentar esperanza de llegar a trabajar en aquello de lo que estaban cualificados en sus países de origen. Por ejemplo:

Era analista informático en Perú. Ahora soy mozo de almacén aquí. Soy mayor (44 años) para trabajar en esto mucho tiempo porque mi cuerpo no lo aguantará. Pero no me planteo llegar a trabajar de analista aquí. Soy mayor para empezar de cero y no aspiro a que me contraten directamente como analista (Aneas y Donoso, 2008, p. 55).

Como se puede observar en el ejemplo, algunas personas entrevistadas no esperan ejercer el mismo trabajo que ejercían en su país de origen, y afirman que esto está relacionado con su edad, percibiendo esto como una desventaja para ellos; mientras que, las personas más jóvenes, hombres como mujeres, y cualificados, esperan conseguir trabajos más cualificados, que les aporte mayor seguridad y estabilidad (Aneas y Donoso, 2008).

Otro hallazgo encontrado por Aneas y Donoso (2008) fue que, la mayoría de las personas extranjeras que entrevistaron estaban ocupando puestos de trabajos de baja cualificación, y todos ellos contaban con estudios superiores a los secundarios. Algunos de ellos llegaron a estar titulados, y otros no finalizaron sus estudios en la universidad.

En esta misma línea, Aneas y Donoso (2008) encontraron que los inmigrantes encuentran satisfacción al momento de encontrar una oportunidad laboral que les permita cubrir sus necesidades más básicas, sin embargo, a medida que pasa el tiempo y que estas necesidades van siendo cubiertas, ellos desean cubrir necesidades superiores. En la medida en que van cubriendo sus necesidades de seguridad, afiliación y autorrealización y comienzan a experimentar insatisfacción laboral en sus ocupaciones, debido a que lo contrastan con su nivel de cualificación y sus experiencias pasadas. En este momento los migrantes han reportado frustración y desesperanza, debido a que ahora perciben que están peor en su situación laboral, en comparación con la que tenían antes de salir de su país (Aneas y Donoso, 2008).

Carrasco (2015) llevó a cabo un estudio sobre la vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. Dentro de este estudio, la autora explica las variables determinantes de las diferencias en la empleabilidad de trabajadores migrantes, donde hay cuatro ámbitos esenciales: el tiempo de residencia en el país, características personales, la discriminación étnica y otros aspectos como el lugar de residencia, aspectos de legalidad residencial y laboral.

Los resultados de este estudio concluyen que la edad, el sexo, la procedencia y el nivel de formación alcanzado por el extranjero puede explicar diferencias laborales. Las personas jóvenes y recién llegados tienen menor estabilidad laboral; las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres principalmente por el trabajo que desarrollan, y las personas con mejores niveles de formación tienen más oportunidad de acceder a una oportunidad laboral (Carrasco, 2015).

De acuerdo con el Eurobarómetro sobre discriminación (2012) de la Comisión Europea en España, el motivo por el cual más se discrimina es el racial o étnico (56%), donde el ámbito laboral es en donde más hay discriminación. Según el estudio anual sobre la que estima en 46.7 por ciento los encuestados que han percibido discriminación en este ámbito, siendo los extranjeros subsaharianos (63.9%) y los magrebíes (49.2%) los más afectados. En otras ocasiones se ha encontrado discriminación positiva en el acceso al puesto de trabajo para posteriormente discriminar negativamente a través de las condiciones laborales y salariales (Cachón, 2009, copiado de Carrasco, 2015).

Otros autores como García *et al.* (2009) llevaron a cabo un estudio para caracterizar un grupo de trabajadores inmigrantes en España, y conocer sus condiciones de salud laboral. Se llevó a cabo un estudio cualitativo exploratorio-descriptivo con entrevistas a profundidad, y los resultados encontrados demuestran que el mercado español exige en sus plazas de trabajo, preferencia de migrantes jóvenes y fuertes, específicamente personas menores de 45 años y en buenas condiciones

físicas. Asimismo, se encontró que los inmigrantes son las personas que ocupan los puestos menos cualificados o que trabajan en puestos no cualificados en todos los sectores, como, por ejemplo, en la hostelería y comercio ocupando las categorías laborales de menor nivel.

Por su parte, García *et al.* (2009) encontraron que muchos de los trabajadores inmigrantes que vienen con cualificación y formación profesional, no siempre obtienen trabajos en España similares o mejores que los trabajos que tenían en su país de origen. Parece ser extremadamente difícil conseguir esto. Sin embargo, Aneas y Donoso (2008) afirman que uno de los aspectos determinantes en la empleabilidad de los inmigrantes es que las personas que poseen una cualificación de base y competencias necesarias para optar a un puesto de trabajo similar al que tenían antes, tendrán mayores posibilidades de desarrollo profesional.

Endogrupo, exogrupo y prejuicios:

Desde una perspectiva psicosocial, la Teoría de la Amenaza revisada (Stephan y Stephan, 2000), se distinguen dos tipos de amenaza: realista y simbólica. La amenaza realista surge de la percepción de competición entre el endogrupo y el exogrupo por recursos escasos y valiosos, como el acceso al trabajo, servicios sociales, educación o salud. Lleva atado la percepción de pérdida sobre el poder económico, político y el bienestar físico o material del endogrupo o de sus integrantes (Carmona, Navas y Rojas, 2018).

Por su parte, la amenaza simbólica ocurre aun cuando la escasez de recursos sea simplemente percibida y no real. Tiene que ver con la percepción por parte del endogrupo; de que sus valores, cultura, lenguaje o tradiciones corren el riesgo de ser modificados o absorbidos por el exogrupo. Estudios realizados en base a la Teoría de la Amenaza, concuerdan en que independiente del tipo de amenaza, ambas desencadenan actitudes negativas hacia el exogrupo, y precisamente una de las

razones por las cuales las personas manifiestan actitudes hostiles contra los migrantes es porque se sienten amenazados por ellos (Carmona, Navas y Rojas, 2018).

Por su parte, el análisis del contacto con el exogrupo se relaciona con la hipótesis de contacto desarrollada por (Allport). En este sentido, la discriminación y el prejuicio son consecuencias del desconocimiento intergrupales, y, por lo tanto, una forma de reducir las evaluaciones negativas entre grupos es motivando el contacto social entre ellos. Las investigaciones muestran que mientras más contacto haya entre los grupos, mejor conocimiento habrá entre ellos, mayor empatía o toma de perspectiva y disminución de la ansiedad intergrupales. Estas interacciones mejoran las relaciones intergrupales y disminuyen los prejuicios (Carmona, Navas y Rojas, 2018).

En un estudio realizado por Carmona, Navas y Rojas (2018) cuyo objetivo era analizar los niveles de percepción de amenaza exogrupal, prejuicio afectivo experimentado y contacto con el grupo exogrupal en una muestra de chilenos hacia tres grupos de migrantes latinoamericanos, los autores encontraron que los participantes experimentaron niveles bastante moderados de prejuicio afectivo (emociones negativas) y amenazas (realista y simbólica) hacia los migrantes con más presencia en el país. Por su parte, califican el contacto que han tenido o tienen con este grupo como moderadamente agradable.

Otro resultado importante en esta investigación fue que a diferencia de la amenaza simbólica, es la amenaza realista (percepción de que la presencia de migrantes en el país está poniendo en riesgo el acceso al trabajo, al sistema sanitario, educativo y la estabilidad económica del país) y el contacto con el exogrupo sea negativo lo que predice la manifestación de prejuicio afectivo hacia este grupo de migrantes hacia estos colectivos migrantes.

Discriminación y Xenofobia hacia venezolanos:

Las trayectorias laborales de los inmigrantes muestran que están ubicados en los estratos más bajos de la estructura ocupacional, víctimas de fuertes discriminaciones tanto al acceso como a las condiciones de trabajo. Los inmigrantes se concentran en cinco principales sectores de trabajo: agricultura, construcción, servicio doméstico, hotelería, textil y confección. Estos sectores a su vez, se caracterizan por poseer escasez de fuerza de trabajo autóctona y por ello los inmigrantes poseen más oportunidades de trabajar en estos sectores que en otros, acompañado de un deterioro salarial y de las condiciones laborales (Moya y Puertas, 2008).

Ecuador, Colombia y Venezuela tienen marcadas diferencias culturales y de comportamiento entre sus poblaciones de la Costa y la Sierra. La mayoría de la población venezolana vive en zonas costeras debido a que el choque cultural con los quiteños ocasiona diferencias que pueden alimentar la xenofobia. A gran escala, las personas de la sierra ecuatoriana tienden a ser más formales, con un estilo de comunicación más indirecto. Mientras que, las poblaciones costeras tienden a un estilo de comunicación más directo y menos formal (Ripoll y Navas, 2018).

Los venezolanos en un intento de aculturarse a la cultura ecuatoriana realizan esfuerzos por hablar con acento guayaquileño, sobre todo si están trabajando en alguna área de atención al cliente, lo cual resulta ser una práctica como defensa por muchos venezolanos a fin de pasar desapercibidos y disminuir la posibilidad de exponerse a la discriminación por motivos de xenofobia. Algunos venezolanos que viven en Quito, argumentan que tratan de moderar el acento venezolano y adoptar el acento y los modismos locales rápidamente. El trato indirecto, extrovertido y menos formal de los ecuatorianos contrasta con algunas culturas locales de Ecuador, como las serranas (Ripoll y Navas, 2018).

El choque entre culturas motiva los procesos de discriminación. Los venezolanos han experimentado las mismas ideologías postcoloniales del mestizaje y blanqueamiento, pero con la excepción (similar a Brasil) que Venezuela nunca tuvo grandes civilizaciones indígenas sino nómadas que no pudieron resistir e imponer su civilización con la población blanca durante la conquista y el período colonial. La eliminación de estos pueblos indígenas nómadas es lo que hace que tanto Venezuela como Brasil tuvieran un nivel de mestizaje más marcado en el eje blanco-negro que blanco-indígena, en contraste, con otros países como México, Ecuador, Bolivia, Perú y Chile. Los venezolanos son percibidos como una sociedad más blanco-mestiza y no indígena, y esta identificación, antes de la crisis, como personas más ricas y más blancas que otros países latinos, hace que los venezolanos sean percibidos como arrogantes en el Ecuador (Ripoll y Navas, 2018).

Adicionalmente, la bonanza venezolana desde el descubrimiento del petróleo a finales de la década de 1930 trajo consigo olas migratorias que provocaron mucho más mestizaje en la población. Personas europeas del Medio Oriente, particularmente del Líbano y Siria, influyeron en cambios demográficos en el país (Ripoll y Navas, 2018).

Por su parte, la discriminación de género se manifiesta más en las mujeres venezolanas debido a que se las percibe como más atractivas, según el imaginario que favorece el mestizaje con elementos no indígenas, 2) por la reputación que tienen de ser reinas de bellezas que se ha extendido en toda la región, y c) el conocimiento que se tiene de la vulnerabilidad en las que están inmersas y el estado venezolano muestra una falta de preocupación por defender los derechos humanos tanto dentro como fuera de Venezuela. Además, no solo las mujeres son blancos de discriminación, también lo son las personas LGBT y las afrodescendientes (Ripoll y Navas, 2018).

Parella (2005, citado en Moya y Puertas, 2008) estudió los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo a mujeres autóctonas e inmigrantes que poseen las empresas de servicios domésticos en Barcelona. Los resultados muestran que, los procesos de reclutamiento están en función de estereotipos y prejuicios que tienen que ver con el género y con la etnia, lo que quiere decir que, ser mujer y ser inmigrante, puede estar relacionado con que una persona sea víctima de doble de discriminación, y ubica este grupo de personas en una situación laboral más vulnerable, donde suelen tener salarios más bajos y menor estabilidad laboral, independientemente de su formación y capacidad.

Moya y Puertas (2008) observaron que las mujeres latinoamericanas son más demandadas en trabajos domésticos puesto que se cree que son ‘dóciles y cariñosas’, mientras que las mujeres autóctonas son más solicitadas para otros trabajos por ser más rápidas y más limpias en su trabajo. En esta misma línea, los autores afirman que algunos clientes españoles preferían las trabajadoras extranjeras porque podían ahorrar más dinero en comparación con la contratación de una mujer local. Además, era más cómodo contratar personas extranjeras, ya que, exigían menos y eran menos reivindicativas que las autóctonas (Moya y Puertas, 2008).

Estrategias de afrontamiento: un medio para responder a los cambios y al proceso migratorio

En momentos de crisis, como lo es en búsqueda de empleo y de sustento económico. Lo primero que suelen hacer los inmigrantes es localizar redes de apoyo, como, por ejemplo, servicios de empleo de ONG y fundaciones, servicios de ocupación municipales, oficinas de trabajo, entre otros (Aneas y Donoso, 2008).

Otras personas suelen realizar búsquedas de empleo de forma individual y personalizada, buscan información personalmente, localizan recursos, gestionan y dirigen individualmente su

proceso de inserción, y en la medida que van realizando estas búsquedas y acciones están haciendo uso de estrategias de afrontamiento, para sobrellevar cualquier circunstancia que se pueda presentar (Aneas y Donoso, 2008).

Ojeda-García, Cuenca-Vásquez, y Espinoza Garduño (2008) realizaron un estudio con 178 inmigrantes mexicanos en Estados Unidos, que tuvo como objetivo conocer los distintos estilos de afrontamiento que utiliza el migrante en respuesta a los cambios por los que atraviesa y en qué forma se focaliza por establecer y fomentar sus redes sociales de apoyo, utilizando la comunicación como medio. Los resultados de este estudio muestran que, ante problemas cotidianos, un grupo de migrantes utiliza un estilo de afrontamiento activo; es decir, actúan y reflexionan sobre lo sucedido y las consecuencias del evento las personas pueden pedir consejos, conversar con alguien más sus problemas como forma de aclarar sus ideas, rezan, se preocupan, hasta y buscan nuevas formas de abordar el problema.

En cambio, cuando de fomentar, mantener, ampliar y multiplicar redes sociales se trata, los inmigrantes tienden a utilizar la estrategia de comunicación negativa, evitando el intercambio de ideas, debido a que quieren dominar informaciones. Actúan con poco diálogo, evitan el conflicto y las relaciones afectuosas, y pueden llegar a ser un poco agresivos y evasivos. Los autores concluyen, que esta muestra de inmigrantes no les interesaba establecer vínculos emocionales y significativos, sino que estaban más interesados en estrategias de tipo instrumental que pueda facilitarles el afrontamiento ante los estresores externos, dándole importancia a promover comunicación con aquellos cercanos, que puedan funcionar como una red social estratégica informativa (Ojeda-García *et al.*, 2008).

Los datos de este estudio permiten observar que los inmigrantes pueden utilizar una gran variedad de estrategias de resolución de problemas y apertura hacia el nuevo aprendizaje cultural,

tales como: intentar todo lo que sea posible por resolver un conflicto, aplicar nuevas ideas, aprender del problema y ver lo positivo del mismo, reflexionar, analizar, tomar acciones, responsabilizarse por las decisiones y buscar ayuda de otros (Ojeda-García *et al.*, 2008).

Por otro lado, Bouchard (2003) en su estudio con migrantes, encontró que las personas que emigran (y que además manifiestan bajos recursos emocionales) por lo general realizan valoraciones primarias de los eventos y tienden a utilizar estrategias de afrontamiento enfocadas en la emoción. Cuando las personas utilizan este tipo de estrategias los individuos se centran en la fuente del estrés y realizan acciones para reducir los efectos del mismo, están dirigidas a manipular o alterar el problema. En contraste, las personas que poseen mejores recursos emocionales, tienden a analizar el problema desde diferentes perspectivas, y no a partir de lo que sienten o perciben, sino a partir del hecho o del contenido del problema o situación.

Por último, cuando los migrantes han logrado encontrar alguna oportunidad laboral o alguna actividad que pueda darles satisfacción y tranquilidad, se podría decir que estas personas están integradas en su desarrollo profesional y laboral, por lo tanto, tendrán mayores posibilidades de tener bienestar físico y psicológico (Aneas y Donoso, 2008).

MARCO CONCEPTUAL

La migración, como la mayoría de los acontecimientos de la vida, posee sus ventajas y desventajas (dificultades, tensiones y situaciones de esfuerzo). Algunos de los estresores más importantes para un migrante son la separación forzada de sus seres queridos, sentimientos de desesperanza por el fracaso del proyecto migratorio, ausencia de oportunidades laborales y la lucha por la supervivencia (cómo alimentarse, dónde encontrar un techo para dormir, etc.) (Achetegui, 2018). Los migrantes anhelan poder acceder a un puesto de trabajo y que su empleabilidad sea lo

más pronto posible, para que la persona pueda obtener una fuente de ingresos estable para vivir y subsistir, tanto él como sus familiares.

Desde un enfoque psicológico, la empleabilidad es definida como la posibilidad que tiene una persona para encontrar empleo en un mercado laboral de continuos cambios. Se refiere a la capacidad de una persona de tener las aptitudes necesarias para encontrar, crear, conservar y enriquecer una oportunidad laboral. Además, este concepto incluye la capacidad de una persona para adaptarse a los cambios e integrarse fácilmente en el mercado de trabajo, obteniendo de esta manera satisfacción personal, profesional, económica y social (Altamirano, 2014).

Considerando la empleabilidad como la capacidad de una persona para conseguir un empleo, y la búsqueda de empleo como una necesidad primordial de los inmigrantes, la presente investigación tiene como parte de sus objetivos identificar las variables psicosociales que son predictoras de la empleabilidad, y que son parte del proceso de búsqueda y hallazgo de empleo, sobre todo de personas que se encuentran con alta demanda y en presencia de una coyuntura socioeconómica importante.

Variables psicosociales en la búsqueda de empleo:

1. Centralidad del empleo:

La centralidad del empleo, se refiere al grado de importancia atribuida a trabajar. Según MOW (1987) puede ser definida como “una creencia general acerca del valor de trabajar en la vida de una persona” (p.17) y como “el grado de importancia general que el trabajar tiene en la vida de una persona en cualquier momento dado del tiempo” (p.81). Para medir la centralidad en el trabajo se pregunta a las personas ‘cuál es la importancia y significación que el trabajo tiene en el conjunto de su vida’.

2. Atribución Externa/Interna del desempleo (locus de control):

La atribución externa/interna del desempleo hace alusión a las causas y consecuencias que otorgan las personas al hecho de estar desempleadas (Aneas y Donoso, 2008). Cuando las personas atribuyen su condición de desempleo a causas externas, puede deberse a la desigualdad de oportunidades, mala suerte, discriminación, falta de puestos de trabajo, políticas del gobierno, crisis económica del país, entre otros. En cuanto a las causas internas, se encuentran la falta de experiencia laboral, falta de formación profesional, limitada especialización profesional, características personales, poco esfuerzo por buscar trabajo, poca información del mercado laboral, etcétera (Aneas y Donoso, 2008).

3. Autoconcepto personal y profesional:

En cuanto al autoconcepto personal y profesional, se refieren a las opiniones, ideas y creencias que una persona tiene sobre sí misma y sobre su profesión. Sobre la base del autoconcepto personal y profesional parte la autoimagen, autoestima, autoevaluación, autopresentación y expectativas sobre su desarrollo individual (Aneas y Donoso, 2008).

El autoconcepto personal, se refiere a la forma en cómo se valora la persona en cuanto a la facilidad que tenga para tratar a otros, su autonomía personal, presencia física, inteligencia y nivel cultural. Por su parte, el autoconcepto profesional se refiere a la constancia que tengan las personas en actividades empezadas, capacidad de proponerse metas difíciles, capacidad de esfuerzo, capacidad de decisión, capacidad de iniciativa, experiencia laboral, formación profesional, oportunidades y futuro profesional (Aneas y Donoso, 2008).

4. Disponibilidad para el empleo:

La disponibilidad de empleo se refiere a la disposición de una persona a aceptar diferentes tipos de oportunidades de empleo disponibles en el mercado. También, puede ser definido como el grado de disposición que la persona tiene para realizar un determinado empleo (Aneas y Donoso, 2008).

Para medir la disponibilidad de empleo se indaga sobre la posibilidad de que las personas estén dispuestas a realizar trabajos de baja categoría, trabajos sucios, trabajos peligrosos, trabajos mal vistos o trabajos de algo riesgo para la salud. También, se suele indagar si las personas están dispuestas realizar trabajos que exijan cambio de ciudad o país, trabajos de noche o en fines de semana, trabajos ilegales, trabajos mal pagados, inestables o inútiles socialmente (Aneas y Donoso, 2008).

5. Estilo de búsqueda de empleo:

El estilo de búsqueda de empleo mide las actividades y la frecuencia que lleva a cabo una persona para encontrar empleo. Para medir esta variable, se puede indagar si la persona ha visitado empresas de búsqueda de trabajo, llama a alguien pidiendo trabajo, corre la voz de que está buscando empleo, busca información sobre mercado laboral, coloca anuncios ofreciéndose para trabajar, se pone en contacto con profesionales del propio ramo y con qué preferencia ha hecho estas actividades (Aneas y Donoso, 2008).

Además, de las variables anteriormente mencionadas las cuales influyen en la capacidad de una persona para encontrar trabajo y ser “empleable”, Otros autores como Lazarus y Folkman (1984/1991), describen estrategias de afrontamiento que utilizan las personas ante situaciones estresantes, las cuales serán analizadas como parte de los objetivos de esta investigación.

Estrategias de afrontamiento:

La experiencia migratoria puede ser entendida como una situación que desencadena crisis, y representa una oportunidad en los individuos para el crecimiento o una situación de peligro, colocando a las personas en situación de vulnerabilidad de su bienestar (Grinberg y Grinberg, 1996).

El proceso de migrar puede desencadenar una serie de reacciones a nivel emocional en las personas, tales como miedo, angustia, estrés, incertidumbre, tristeza y desesperanza. Ante estas emociones, las personas que migran pueden hacer uso de estrategias de afrontamiento, las cuales actúan como un mediador entre una situación o evento estresante y la forma en cómo las personas las perciben, y pueden influir en la forma en como los individuos reaccionan ante dicha situación (Corao y Mila, 2016).

Lazarus y Folkman, (1986) definen las estrategias de afrontamiento como el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales que emplea un individuo para establecer un ajuste o realizar un manejo a las demandas internas y externas, los cuales podrían ser consideradas como superiores a los recursos que tenga una persona en ese momento.

Las estrategias de afrontamiento pueden ser adaptativas o desadaptativas, y dependiendo de su utilización pueden variar su efectividad. Además, pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: 1) las que están dirigidas a la emoción y, 2) las que están dirigidas a la resolución de problema o a la tarea. Estas estrategias a su vez se clasifican en otras más como se muestra a continuación (Lazarus y Folkman, 1986):

Tabla 2
Clasificación de Estilos de Afrontamiento

<u>Tipo de Afrontamiento</u>	<u>Características</u>	<u>Estrategias</u>
Estrategias dirigidas al problema o a la tarea	El individuo se centra en la fuente de estrés y realiza acciones para reducirlas, se enfoca en la definición del problema, busca soluciones alternativas para enfrentar de la mejor manera la situación. Están dirigidas a manipular o alterar el problema.	<p>1. <i>Búsqueda de apoyo e información</i>: el individuo busca a otras personas para conseguir soporte emocional y para de esta manera aumentar el nivel de información en torno al problema.</p> <p>2. <i>Afrontamiento activo</i>: el sujeto asume una postura activa en la búsqueda de soluciones a los problemas que sugieren un cierto grado de riesgo y hostilidad.</p> <p>3. <i>Hacerse responsable</i>: el sujeto reconoce la responsabilidad que tiene en el problema e intenta tener un control activo sobre la situación.</p>
Estrategias dirigidas a la emoción	El individuo se centra en reducir los sentimientos negativos que genera la situación de amenaza, por tanto, implica un cambio en la emoción generada por la situación.	<p>1. <i>Solución Fantástica</i>: consiste en el empleo del pensamiento fantástico y soluciones mágicas para resolver el problema y alejarse así de la situación.</p> <p>2. <i>Evasión y conformismo</i>: el sujeto hace intentos por escapar de la situación y por conformarse, aceptando pasivamente lo que lo ocurre.</p> <p>3. <i>Reevaluación cognitiva</i>: el sujeto reevalúa el problema para que de esta manera no sea percibido como amenazante y la persona puede prepararse para enfrentarlo.</p>

Fuente: Lazarus y Folkman, 1986
Elaboración: propia

Además de las variables psicosociales y las estrategias de afrontamiento, en la presente investigación también se propone analizar casos de discriminación y xenofobia en la búsqueda de empleo de los inmigrantes venezolanos.

Discriminación: La discriminación es definida por Rodríguez-Zepeda (2005) como:

“Una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales” (citado de Alviarez Castro y Lourenco Ferrer, 2017, p. 23).

Xenofobia: Es definida como el comportamiento o actitud que desarrolla un grupo social o étnico frente al temor o prevención de otros grupos a los que se les considera extranjeros. Este comportamiento está caracterizado por miedo, y se muestra con expresiones y acciones que producen desconcierto y temor en el propio. A su vez, estas conductas están caracterizadas por la intolerancia (Herranz de Rafael, 2008).

MARCO LEGAL

Dentro del marco legal, se contempla el tema de la movilidad humana desde el enfoque que tiene La Organización Internacional para la Migraciones (OIM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Además, se explican los fundamentos sobre el derecho al trabajo, la igualdad y no discriminación en el trabajo, y, por último, se explican los aspectos legales más importantes de la Constitución de la República del Ecuador y el Código del trabajo, para ser tomados en cuenta en la presente investigación.

Movilidad humana:

La movilidad humana está relacionada claramente con el derecho a migrar. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no es un fenómeno nuevo, ya que, en los últimos veinte años, ha pasado a ser uno de los temas más importantes de la política mundial. De la misma manera, dicha organización considera que los migrantes internacionales constituyen, en la actualidad, un colectivo muy diverso que se compone de trabajadores estacionales o temporales,

trabajadores cualificados, estudiantes, personas con solicitud de asilo, personas en situación irregular o víctimas de trabajo forzoso o de trata (Díaz, 2016).

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) entiende por movilidad humana como:

“La movilización de personas de un lugar a otro en ejercicio de su derecho a la libre circulación. Es un proceso complejo y motivado por diversas razones (voluntarias o forzosas), que se realiza con la intencionalidad de permanecer en el lugar de destino por períodos cortos o largos, o, incluso, para desarrollar una movilidad circular. Este proceso implica el cruce de los límites de una división geográfica o política, dentro de un país o hacia el exterior” (Díaz, 2016, p. 14).

La Constitución de Ecuador en el Art. 40 afirma que reconocerá el derecho a migrar de todas las personas, y que no identificará ni considerará a ningún ser humano por su condición migratoria. También, el artículo 41, establece que el estado ecuatoriano reconocerá los derechos de asilo y refugio, de acuerdo con a los instrumentos de derechos humanos. Las personas que estén en condición de asilo o refugio serán protegidas y no devueltas a su país de origen, con asistencia humanitaria y jurídica de emergencia (Constitución del Ecuador, 2008).

Asimismo, la constitución de Ecuador establece en su Art. 392, que el estado velará por los derechos de las personas en movilidad humana y diseñará, adoptará, ejecutará y evaluará las políticas, planes y programas necesarios para resguardar la movilidad humana tanto a nivel nacional como internacional (Constitución del Ecuador, 2008).

El derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental reconocido por varios instrumentos internacionales, como, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Organización del Trabajo. Este derecho establece que todas las personas tienen derecho a trabajar y a vivir con dignidad. Es

esencial para la supervivencia del individuo y de su familia, y podrá ser escogido y aceptado libremente (Díaz, 2016).

De acuerdo a la Constitución del Ecuador (2008), en el Art. 33 se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, es la fuente de realización personal y base de la economía. Por lo anterior, el estado deberá garantizar a las personas que trabajen respeto a su dignidad, a una vida decente, a una remuneración justa, en un ambiente de trabajo saludable y escogido de manera libre.

Por su parte, en el Art. 34 se establece el derecho a la seguridad social, en donde, será responsabilidad del estado que todas las personas tengan el derecho a la seguridad social. Asimismo, la seguridad social deberá actuar con solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia, y participación ante las necesidades de los solicitantes.

Igualdad, equidad y no discriminación en el trabajo

En la declaración de los Derechos Humanos se establece establecen que la igualdad de las personas y la no discriminación son principios fundamentales, por lo tanto, se debe garantizar tanto en hombres como mujeres la igualdad de todos sus derechos fundamentales; la prohibición de discriminación por raza, color, sexo, idioma, nacionalidad, entre otros; y en tanto, el reconocimiento y el respeto hacia las diferencias (Díaz, 2016).

En cuanto al principio de igualdad y no discriminación la Declaración Universal de Derechos Humanos enfatiza que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (art.1) (Díaz, 2016, p.22). Asimismo, declara que “toda persona tiene derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión,

opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (art.2) (Díaz, 2016, p.22). Todos los seres humanos, sin excepción deben ser tratados de la misma manera, por el simple hecho de pertenecer como individuo, como ciudadano y como componente de la comunidad universal (Díaz, 2016).

La constitución de Ecuador declara que el estado garantiza la protección integral de sus habitantes, asegurando sus derechos y principios reconocidos por la Constitución, específicamente la diversidad y no discriminación. El estado garantiza las acciones hacia los grupos de atención especial por motivo de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, independientemente de su condición etaria, salud o discapacidad.

De acuerdo al Código del Trabajo en Ecuador (2015), dentro del Capítulo V: *Sobre los salarios, sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales*, en el Art. 79 se establece lo siguiente:

Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (p. 11).

Por su parte, el Gobierno Ecuatoriano publicó en el Registro Oficial el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, el 16 de junio de 2017, el cual establece una normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral. Esta Normativa tiene como objetivo que todas las personas tengan acceso a los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las mismas condiciones, garantizando un trato igualitario hacia ellos y garantizando la no discriminación en el ámbito laboral, mediante la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales (Bastidas, 2018).

El septiembre de 2018 estado ecuatoriano ha liderado un trabajo a nivel regional con la Declaración de Quito (04 de septiembre de 2018). En esta declaración 11 países se comprometen a acoger y permitir la movilidad de los venezolanos. Esto quiere decir que, facilitarán su paso con la aceptación de documentos caducados y asegurando sus derechos humanos. De igual manera, estos países se comprometieron a proteger a la población más vulnerable; mujeres, niños, adolescentes, personas mayores, personas con discapacidad y personas aquejadas con enfermedades graves. Por su parte, se comprometen a ratificar su compromiso con la lucha en contra la discriminación, intolerancia y xenofobia, así como también, implementar en cada país iniciativas y esfuerzos estatales, colectivos e individuales (Ripoll y Navas, 2018).

De acuerdo a cifras oficiales, debido a la caída del precio del petróleo y el ajuste de los gastos públicas, el país estuvo en recesión desde el 2015 al 2016, con deudas en el 2017 y se espera una caída del 1.5% de la deuda en el 2018. Tomando en cuenta esta situación, se precisa de apoyo internacional ante la crisis migratoria y un impacto en la xenofobia, ante un país con dichas condiciones económicas (Ripoll y Navas, 2018).

METODOLOGÍA

En este capítulo se hace mención de los aspectos relacionados con el plano metodológico que se desarrollaron en la investigación, apoyados en el paradigma interpretativo.

Justificación de la metodología

Debido a la naturaleza del objeto de estudio y del objetivo general que se persigue, se seleccionó la metodología cualitativa, ya que el interés principal del investigador es comprender de una forma más profunda las actitudes, creencias, motivos, comportamientos e interpretaciones de los participantes con referencia al tema de la inmigración. El abordaje cualitativo del estudio permitió profundizar en los objetivos de esta investigación, para ofrecer una mirada integral del objeto de estudio. Además, posibilitó la caracterización de las percepciones de los implicados para alcanzar los resultados desde un enfoque social (Baigorria, 2012).

Durante la investigación, se pretendía conocer la realidad de los entrevistados, y comprender la subjetividad de cada relato, por ello, se utilizó la lógica inductiva, con el fin de que surjan categorías de análisis de los propios informantes (Baigorria, 2012).

Tipo de trabajo

La presente investigación se enmarca dentro de un estudio cualitativo de carácter exploratorio-descriptivo, ya que, en una primera instancia se pretendió el descubrimiento de ideas y aspectos profundos para familiarizarse con los objetivos de la investigación (Baigorria, 2012). Es descriptiva, ya que, el propósito de la misma es describir situaciones y eventos a través de historias importantes de algunos casos. El proceso de descripción no se limita exclusivamente la acumulación de datos y correspondiente tabulación, sino también, a estudiar las condiciones y

conexiones existentes entre las experiencias y opiniones de personas, puntos de vista, actitudes que se mantienen y procesos en marcha (Alvarez y Lourenco, 2017).

Criterio de selección de casos

De acuerdo con la investigación cualitativa, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, de carácter intencional, denominado “bola de nieve”. De acuerdo a con este tipo de muestreo, se seleccionaron participantes que condujeron a otros, y estos a su vez a otros, para de esta manera conseguir la muestra suficiente (Baigorria, 2012).

El número de participantes también se definió por la cantidad de información que la autora definió abarcar en el proceso de construcción del conocimiento. De acuerdo con la investigación cualitativa, este criterio lleva a promover la calidad de las entrevistas y la expresión de cada participante, por encima de la cantidad de informantes y el poder de la generalización (Alvarez y Lourenco, 2017).

Se decidió a priori entrevistar a 6 personas, de los cuales 3 eran de sexo femenino y 3 personas eran de sexo masculino. Para participar en la muestra las personas debían ser mayores de edad, venezolanos, con edades comprendidas entre 25 y 35 años edad, tener al menos seis meses viviendo en la ciudad de Quito desde enero 2014, y haber vivido algún episodio de discriminación en la búsqueda de empleo. Por su parte, el criterio de exclusión fue aplicado para todas aquellas que tenían menos de seis meses en la ciudad de Quito.

El levantamiento de la información se dio por terminando según el criterio de saturación planteado por Sandoval-Casillinas (2002), donde una categoría está saturada cuando no se encuentran nuevos elementos que permitan expandirla o cuando no se puedan extraer más categorías adicionales de la información obtenida en las entrevistas.

Tabla 3

Características de los participantes

<u>Participantes</u> (Pseudónimo)	<u>Edad</u>	<u>Sexo</u>	<u>Estado</u> <u>Civil</u>	<u>Nivel Educativo</u>	<u>Fecha de llegada</u> <u>Ecuador</u>	<u>Fecha de</u> <u>entrevista</u>	<u>Código</u>
DS	31	Masculino	Casado	Psicólogo con Especialización de Psicología Clínica	11/09/2016	07/12/2018	DS31MC
HC	32	Masculino	Casado	Ingeniero en Telecomunicaciones	09/12/2014	21/12/2018	HC32MC
JF	28	Masculino	Soltero	Arquitecto	29/12/2017	10/12/2018	JF28MS
MC	25	Femenino	Soltera	Ingeniero Civil y Arquitecto	06/04/2018	07/12/2018	MC25FS
SC	31	Femenino	Soltera	Politóloga	24/02/2014	08/12/2018	SC31FS
SS	31	Femenino	Soltera	Psicólogo con Especialización de Psicología Clínica	02/05/2016	21/12/2018	SS31FS

Para mantener el anonimato de los participantes, se utilizó un código alfanumérico para identificar cada una de las entrevistas, el cual se presentó de la siguiente manera: DS31MC. Las primeras dos siglas se refieren a las iniciales del nombre y apellido de los participantes, los siguientes se refieren a la edad del entrevistado, seguido por el sexo y el estado civil.

Técnicas e instrumentos utilizados:

La herramienta para la obtención de información que se utilizó fue la entrevista a profundidad, flexible y no estructurada. La misma fue construida por la autora en donde se exploraron las distintas temáticas que se pretendían estudiar. Sin embargo, a pesar de contar con un modelo de entrevista, durante los encuentros la investigadora indagó sobre temas que surgían en el desarrollo de las entrevistas que no se encontraron contemplados con antelación. Las entrevistas se llevaron a cabo en encuentros únicos entre los participantes y la investigadora.

Procedimiento de recolección de la información

En primer lugar, se contactó a los participantes para realizar un encuentro con la autora de la investigación. Durante el encuentro, se les entregó un consentimiento informado (ver anexo 1) a los participantes, en el cual iban a conocer los objetivos y propósitos de la investigación, la manifestación de la confidencialidad del entrevistador y de los datos recabados, y se les pidió autorización para grabar la entrevista, que posteriormente sería transcrita eliminada. Luego de la aprobación del consentimiento informado, se llevó a cabo la entrevista con los participantes.

Método de análisis e interpretación de la información

En cuanto al método de análisis e interpretación de la información recolectada en el transcurso de la investigación, se utilizó el análisis de contenido entendido como el conjunto de procedimientos sistematizados y técnicas de análisis de las comunicaciones, que busca describir el contenido de los mensajes, así como generar indicadores cualitativos de los conocimientos que subyacen a la situación en la que dichos mensajes fueron producidos (Alvarez y Lourenco, 2017).

Como indica Mora-Salas (2006) lo que se desea con el análisis de contenido es establecer una correspondencia entre la estructura semántica o lingüística del mensaje y la estructura psicológica del emisor, es decir, a partir de los símbolos, las palabras, las oraciones y las expresiones que utilicen los participantes para hablar del tema estudiado, se espera encontrar los elementos más frecuentes y representativos que permitan comprender las experiencias en la búsqueda de trabajo de migrantes venezolanos.

En este sentido, en la presente investigación la autora consideró necesario mantener la naturalidad de las entrevistas realizadas con el fin de transmitir con exactitud en las transcripciones y fragmentos utilizados lo que se obtuvo al conversar con los participantes. Por lo tanto, en los fragmentos utilizados el lector podrá encontrar el lenguaje real y alejado de formalismos con el que se expresó cada uno de los participantes acerca de sus vivencias, emociones y creencias relacionadas con las experiencias en la búsqueda de trabajo.

Tal y como señalan Strauss y Corbin (2002) el proceso de análisis e interpretación de las observaciones en la investigación cualitativa es un proceso minucioso de análisis de la información, en el que las técnicas que los investigadores decidan utilizar son sólo herramientas que están a la disposición, pero que no deben en sí mismas guiar todo el proceso de análisis. Además, los investigadores durante este proceso deben tener en cuenta la interacción entre las observaciones y ellos mismos, y la subjetividad que las caracteriza. De modo que las propias experiencias permitan a los investigadores encontrar las relaciones entre los contenidos y explicaciones alternativas.

Las entrevistas fueron procesadas con el software Atlas-ti versión 8, para facilitar el análisis de contenido de estas. Además, con la utilización del programa Atlas ti se crearon códigos (categorías) de los aspectos más importantes de las entrevistas y redes semánticas que pudieran facilitar la interpretación de estas, de modo que el análisis del contenido fuera mucho más práctico y sencillo de realizar.

ANALISIS DE LA INFORMACION

Para esta investigación se utilizó el análisis de contenido, con la finalidad de encontrar tanto los elementos más representativos y comunes utilizados por cada participante en sus entrevistas; así como aspectos diferenciadores. Posteriormente, los elementos fueron agrupados en cinco categorías principales y dentro de cada categoría los temas que estuvieron presentes en cada discurso. Estos elementos ayudaron a comprender cada categoría en sí misma y en su conjunto, y permitieron responder a los objetivos planteados en la presente investigación.

Con el fin de facilitar la comprensión del lector, se presentan a continuación las categorías principales del estudio. Las mismas serán explicadas posteriormente y estarán acompañadas por gráficos específicos para cada categoría. Estas categorías estarán acompañadas por los temas de las entrevistas, que validan las interpretaciones realizadas (ver figura 1).

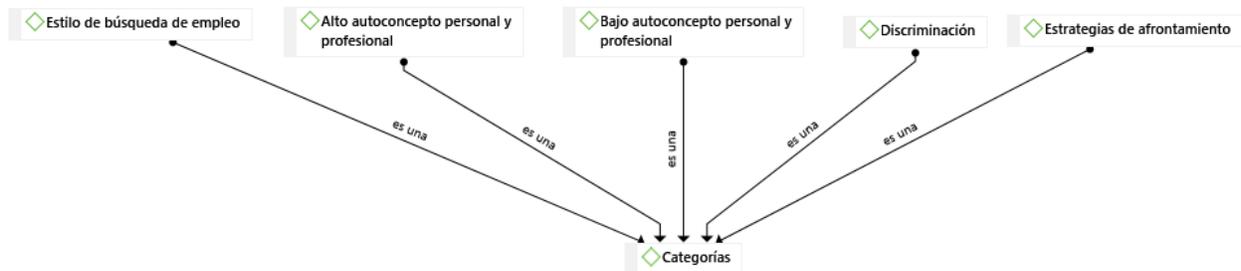


Ilustración 1. Categorías de análisis de la investigación

Estilo de búsqueda de empleo

En la categoría estilo de búsqueda de empleo se indagó sobre la forma cómo los participantes buscan una oportunidad laboral. En esta categoría se encuentran tres temas: 1) Búsqueda de empleo

en portales electrónicos, 2) Entrega de carpetas de forma presencial y 3) Referencia de amigos y conocidos (ver figura 2).

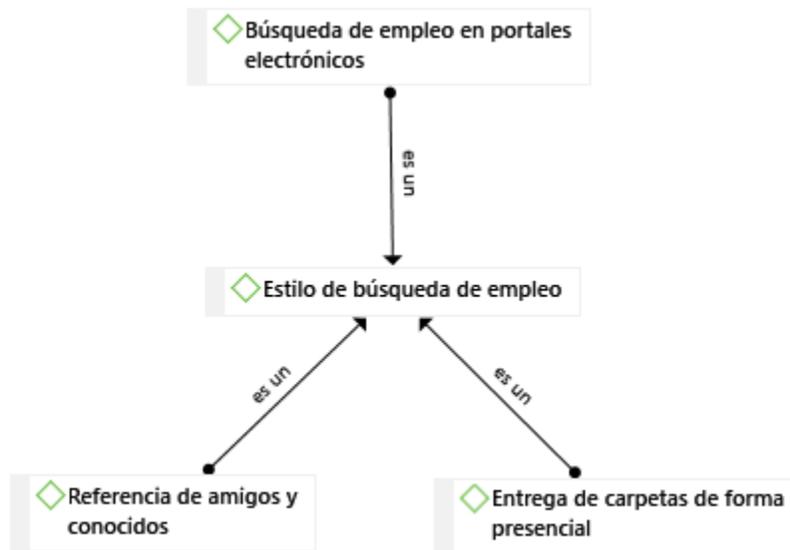


Ilustración 2. Esquema de categoría: Estilo de búsqueda de empleo

Búsqueda de empleo en portales electrónicos

Al momento de buscar oportunidades laborales, tanto los hombres como las mujeres afirman que el medio por el cual intentan intentar localizar una oportunidad laboral fue a través de portales electrónicos, ya que, consideraban que era el medio más rápido y efectivo para poder acceder a una vacante disponible en el mercado. Para los extranjeros el portal más conocido es CompuTrabajo tal como se muestra a continuación:

HC32MC: aplicábamos por todo, aplicábamos por CompuTrabajo, por internet, sectorizábamos.

MC25FS: CompuTrabajo, y pues envié mi hoja de vida. Como yo tengo las dos profesiones y se manejar una cierta cantidad de programas tanto de Ingeniería como de Arquitectura eso me beneficiaba. A los seis días de yo llegar conseguí trabajo. No tuve problema con conseguir trabajo.

SS31FS: Yo busqué trabajo desde Venezuela en todas las páginas que hay aquí para buscar trabajo como CompuTrabajo.

Entregar carpetas de forma presencial

Además de buscar trabajo a través de los portales electrónicos, dos participantes hombres comentaron que entregaron carpetas de forma presencial, no sólo en su área de trabajo sino en otras áreas. Uno de los participantes afirmó que, a la hora de hacer esta actividad algunas personas le decían que no estaban interesados, tal como se muestra a continuación:

DS31MC: Nosotros aparte de hacer el papeleo usábamos también el tiempo para entregar carpeta en donde sea, entregamos carpeta en el área clínica, en el área educativa, en el área laboral, muchas veces nos la recibían, muchas veces no, muchas veces nos decían no estamos interesados. No te voy a mentir, cada uno entregó como 200 carpetas. Todos los días imprimíamos unas 10 a 15 carpetas y la idea que nos habíamos propuesto era regresar a la casa sin que nos quedara ninguna. A veces si quedaban y a veces no.

HC32MC: Yo lo que hacía era enviar mi curriculum y patear calle. Si hubo un momento en el que me tocó meter trabajo que no eran relacionados a mi área

Referencia de amigos y conocidos

Otros participantes también afirmaron que el hecho de tener amigos o conocidos que se encontraban en diversos trabajos, los ha ayudado a encontrar oportunidades laborales. En el caso de MC, afirmó que los títulos profesionales no importaban tanto como la recomendación que, hacia un amigo o conocido sobre ella en algún trabajo, tal como se muestra en los siguientes relatos:

DS31MC: Ahora que estoy en La Cruz Roja, sí. Ese fue un trabajo que conseguí por una persona que estaba buscando un servicio.

MC25FS: Claro, hay personas que me han dicho no importa tu profesión, aquí de verdad tienes que ir recomendada para que te puedan admitir en un buen trabajo.

JF28MS: ese lo conseguí por recomendación de un amigo, si... también estaba en internet, pero le di mi curriculum a una amiga y ella lo mandó, y después me llamaron, no fue que me recomendaron. Entonces llegué a ese sitio, comencé a trabajar ahí y paralelo seguía buscando trabajo porque realmente no me daba la base

HC32MC: No pues algo que no estuviera relacionado con mi carrera y bueno que me preguntas eso porque una vez me tocó una entrevista, una sola la que logró estar por una

palanca, mi cuñada que conoce a unos de los gerentes del grupo KFC y bueno me llaman, me dicen que está muy interesante mi perfil y me querían llamar para un trabajo...

Alto autoconcepto personal y profesional

En la categoría alto autoconcepto personal y profesional las preguntas estuvieron dirigidas a conocer la forma en como los participantes se perciben a sí mismos a nivel personal y profesional. Se agruparon cuatro temas para esta categoría, como se muestra en la figura 3. El alto autoconcepto personal y profesional se colocaron como causa de frustración profesional y la aspiración de crecimiento profesional, mientras que, los temas de formación y experiencia, y sentirse valorado se asociaron con el alto autoconcepto personal y profesional.



Ilustración 3. Esquema de categoría: Alto autoconcepto personal/profesional

Los participantes mostraron un alto autoconcepto de sí mismos; se percibieron como personas trabajadoras, en búsqueda de mejores oportunidades, seguros de que pueden lograr lo que se propongan y con recursos emocionales e intelectuales necesarios para afrontar cualquier obstáculo o situación que se presente.

JF28MS: ¿Realizado? Realmente, no tengo nada de qué quejarme, puedo trabajar, puedo cumplir cualquier meta que me proponga.

JF28MS: ¿mis cualidades?, es la pregunta, siempre, la más difícil. Mis cualidades, pues, me gusta trabajar, soy organizado, me gusta ser un líder a nivel laboral, poder superar los obstáculos y enfrentar problemas. O sea, si hay algún problema, xs laboral, que me presenten algún problema, por ejemplo, algún desafío, con gusto lo asumo y trato de salir adelante.

Formación y experiencia

Los participantes se describen con formación de tercer nivel como mínimo y experiencia profesional, y la mayoría de ellos muestra en sus relatos poca aceptación a realizar trabajos no profesionales o que no estuvieran relacionados con su área. No obstante, algunos que, si estaban dispuestos a trabajar en alguna actividad que no fuera de su área, se debía a limitaciones económicas con las que llegaban al país, por lo tanto, necesitaban tener una fuente de ingresos lo más pronto posible.

SC31FS: creo que la cosa que lo hacía más fácil era que yo tenía título de tercer nivel en una universidad reconocida, yo me gradué de la Central.

SC31FS: O sea, yo sentí que dentro de todos los demás candidatos yo era la persona más preparada y eventualmente no me llamaron tampoco no, y creo que tenía que ver mucho con mi país, porque antes me contrataban y era como que de una entonces sí.

MC25FS: Como yo tengo las dos profesiones y se manejar una cierta cantidad de programas tanto de ingeniería como de arquitectura eso me beneficiaba. A los seis días de yo llegar conseguí trabajo. No tuve problema con conseguir trabajo. Yo no sabía manejar esa maquinaria, pero como me veían las capacidades porque podía manejar el programa pues me contrataron.

MC25FS: Yo vengo de abajo, soy una persona de familia con muy bajos recursos, surgí, terminé mis dos carreras y siempre quiero más, o sea yo no soy una persona que piensa en que siempre le voy a trabajar a alguien, yo quiero formar mi propia empresa y puedo hacerlo porque tengo mis dos profesiones para hacerlo, pero si quiero conseguir algo de mi profesión para decir: cónchale estoy trabajando como Ingeniero

JF28MS: hacen una evaluación, y eso está fuera de lugar, porque no es una cuestión de nacionalidades sino de capacidades, y si tú eres Arquitecto, ¿por qué un Arquitecto venezolano no puede ser tan bueno como un Arquitecto estadounidense o uno ecuatoriano? Entonces realmente es algo estúpido, esas comparaciones.

Sentirse valorado

El sentirse valorado fue un aspecto muy destacado y frecuente en los relatos de los participantes. A la hora de buscar trabajo, ellos comentaron que una de las cosas que más apreciaban a la hora de buscar trabajo es que ellos pudieran sentirse valorados en estos espacios, que exista un trato cordial hacia ellos y buen ambiente laboral. También, afirmaron que una de las cosas que más estimaban en sus trabajos era que los reconocieran por la profesión que tienen.

DS31MC: que me den respeto, que valoren lo que yo hago, que haya un trato cordial y un buen ambiente para trabajar.

MC25FS: Yo valoro más, primero el trato del jefe hacia los empleados porque todos somos seres humanos, el hecho de que seas el jefe de la empresa no quiere decir... a pesar de que tenga una jerarquía más grande no quiere decir que va a humillar al empleado

También, un participante afirma que desea que se valore más sus capacidades por encima de su nacionalidad, y que la remuneración sea justa tomando en consideración las capacidades que posee. De igual forma, este participante espera que valoren más su perfil profesional, y desea estar en un lugar de trabajo donde existan posibilidades de crecimiento personal y profesional.

JF28MS: hacen una evaluación, y eso está fuera de lugar, porque no es una cuestión de nacionalidades sino de capacidades, y si tú eres arquitecto, ¿por qué un arquitecto venezolano no puede ser tan bueno como un arquitecto estadounidense o uno ecuatoriano? Entonces realmente es algo estúpido, esas comparaciones.

JF28MS: en algunas empresas si se ha dado el caso, por ejemplo, en... hace unos meses, hace 4 meses fui a una entrevista en una empresa de casación. Ofrecían un salario mucho más alto que el que estaba percibiendo en ese momento, pero cuál era la cuestión, que ellos primero ofrecían eso, pero las oportunidades de crecimiento reales eran nulas, porque como cazador lo único que ibas a hacer la documentación, y la documentación es algo que vas hacer durante veinte años de la misma manera. O sea, tu no vas agarrar y vas a salir a campo, no vas a desarrollar proyectos, nada. Y ellos buscaban lo mismo que la anterior empresa, una persona que hiciera casación durante cinco años.

Frustración profesional

Los participantes con formación profesional, aseguran que se sienten frustrados por no conseguir oportunidades laborales que sean atractivas para ellos, en donde puedan desarrollarse

más profesionalmente y su trabajo sea retribuido justamente tomando en consideración su formación académica y su experiencia profesional. Se muestra un ejemplo de esto a continuación:

SS31FS: Me siento un poco frustrada porque no he podido seguir formándome y yo siempre he estado muy ávida de crecer mucho pero bueno las circunstancias de la vida no me lo han permitido.

SS31FS: mal obviamente, pero sentí que yo... A ver, yo soy psicóloga clínica, entonces esto era como una experiencia nueva para mí y desde ahí siento que tenía cierta gratificación porque ya estaba mirando cosas diferentes para mí.

Otra participante ha experimentado sentimientos de desesperación y pánico porque no logra encontrar estabilidad laboral y encuentra trabajos temporales sin asegurar un puesto laboral que le pueda garantizar una remuneración a largo plazo, tal como se muestra a continuación en el siguiente relato:

SC31FS: Es bien frustrante y si cuando ya se acabó este proyecto de la Senescyt, o sea yo si entré en un pánico enorme que yo si decía, o sea no voy a poder hacer más nada aquí, o sea, yo no voy a poder hacer más nada aquí, o sea me vine porque no podía hacer nada en mi país, vengo para acá, y como que me fue bien y por errores del destino ya me...

La frustración profesional también se relaciona con las limitaciones económicas de algunos participantes. Algunas personas que llegan con escasos recursos económicos deben buscar una fuente de ingresos lo más pronto posible, para cubrir sus necesidades más básicas. Esto conlleva a aceptar trabajar en actividades en donde se percibe desigualdad laboral en comparación con las personas nacionales. Otros terminan realizando trabajos que están por debajo de sus capacidades, percibiendo subvaloración de su formación profesional. Un ejemplo de esto, se muestra a continuación:

JF28MS: eh... he tenido que trabajar más, pero por el mismo trabajo. Por ejemplo, en la empresa donde comencé a trabajar cuando llegué a Ecuador que era de las tesis, donde hacia tesis para universitarios, trabajos, exámenes, cualquier cosa que uno se pueda imaginar. Entonces uno agarraba y hacia el trabajo y obviamente a veces uno no, tenía uno no le llegaba una tesis para hacer y de repente tenías en un día un montón de trabajo. Entonces, una semana completa no dormí, y en cuestión de pagos, ese trabajo específico, el pago súper mal. Pagan una tesis entre 1.500 y 3.000 dólares de lo cual, uno no percibía sino el 10% de

ese dinero y a veces que alcanzas el 10% te salen con que te hacen retenciones y no obstante de eso si tu trabajo por ejemplo te pago 100 dólares por un capítulo y el capítulo te llevó dos semanas, bueno tu trabajaste los 100 dólares en esas 2 semanas, pero luego te llegan correcciones y eso te puede llevar a una semana más hacer las correcciones y no te lo pagan. Entonces, eso, eso sí es explotación.

JF28MS: por ser extranjero, porque no es sólo el hecho de ser venezolano, es que cualquiera que llega a esa empresa sin opciones tenía que trabajar por lo que ellos ofrecían, por qué porque llegaron ecuatorianos y los ecuatorianos decían “yo no tengo por qué calarme esto”, en cambio los venezolanos, los cubanos estábamos en ese sitio trabajando, no teníamos otra opción, y como nos cuesta encontrar trabajo por la misma situación de la visa y eso entonces pues llega un momento en que toca simplemente, mientras tanto, trabajar ahí.

JF28MS: directamente yo lo vínculo con el permiso de trabajo y otro detalle que, si me pasó en algunas entrevistas, de algunas empresas de Arquitectura, es que la legislación ecuatoriana contempla que sólo el 20% de la planta de una empresa, puede ser extranjero. Entonces, muchas veces tenía la oportunidad de estar en determinado trabajo, pero entonces ya tenían demasiados extranjeros, a pesar, de que no encontraban una persona nacionalidad que diera con el trabajo, entonces por cuestiones legales no querían comprometerse con la empresa.

JF28MS: es... hacer avalúos de la parte inmobiliaria; cuánto vale un inmueble, los metros cuadrados, etc. Entonces, simplemente buscaban un secretario más nada, y obviamente a nivel profesional no hay crecimiento...

Aspiración de crecimiento profesional

Otro tema relacionado con la categoría alto autoconcepto personal y profesional es la aspiración de crecimiento profesional. Como ya se ha comentado en los relatos anteriores, se observa que los venezolanos desean trabajar en las áreas en donde se han formado, y si actualmente no lo han logrado están en una lucha constante por conseguirlo. Ellos muestran interés que desean ejercer sus profesiones y algunos a pesar de estar en otras áreas profesionales, no se sienten conformes con esta situación. También, en uno de los relatos que se muestra a continuación, una participante y un participante expresan que debido a que no consiguió una oportunidad laboral atractiva decidió emprender con un negocio propio, lo cual muestra una alta motivación de crecimiento profesional.

MC25FS: yo vengo de abajo, soy una persona de familia con muy bajos recursos, surgí, terminé mis dos carreras y siempre quiero más, o sea yo no soy una persona que piensa en que siempre le voy a trabajar a alguien, yo quiero formar mi propia empresa y puedo hacerlo porque tengo mis dos profesiones para hacerlo, pero si quiero conseguir algo de

mi profesión para decir: “cónchale estoy trabajando como ingeniero” ... Ahorita estoy en busca de verdad de una mejor opción, de verdad no he parado porque yo sé que puedo optar por mejores opciones...

HC32MC: por ejemplo, mis primas conocen personas y nunca me consiguieron una entrevista, eso fue por un lapso de 8 meses yo buscando entrevista, pero bueno yo me cansé de esperar y decidí fundar “GlobalTec”.

Bajo autoconcepto personal y profesional

En la categoría bajo autoconcepto personal y profesional, se observan cuatro temas. El tema que se asoció con el bajo autoconcepto personal y profesional es limitaciones económicas. Este tema a su vez se relacionó con los temas tener dinero para cubrir necesidades básicas, situación de vulnerabilidad y empleos no profesionales (ver figura 4).

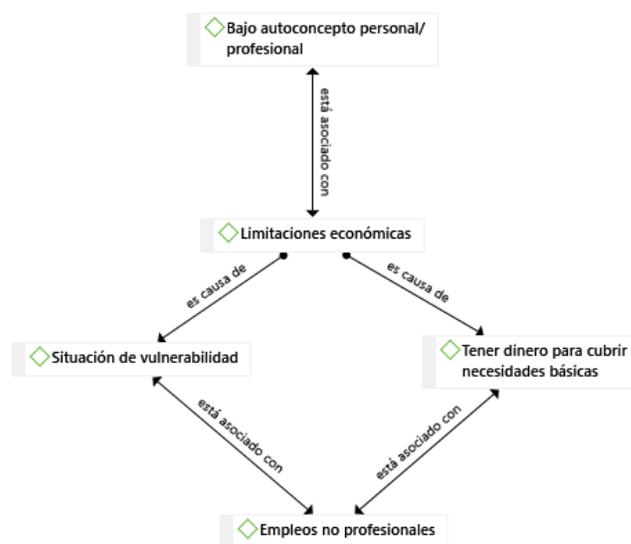


Ilustración 4. Esquema de categoría: Bajo autoconcepto personal/profesional

Limitaciones económicas

Algunos participantes muestran en sus relatos que decidieron migrar de forma no planificada atribuido a limitaciones económicas que estaban viviendo en su país de origen. El hecho de no tener dinero y la planificación suficiente para salir del país de origen, trajo como consecuencia que

algunos no tuvieran el dinero necesario para cancelar los servicios necesarios para estar legal en el país y ha ocasionado que tengan que vivir de forma muy limitada por la escasez de sus recursos económicos, hasta el punto de decidir vender comida en una cancha para poder tener dinero para comer. Lo anterior se puede observar en los siguientes relatos:

JF28MS: pues fue cuestión simplemente de dinero. Tenía dinero para llegar, era la mejor opción porque yo soy arquitecto y acá puedo ejercer.

JF28MS: bueno nada tengo que pagar una multa de 700 dólares, más no he podido ahorrar. Aparte de eso, tengo que pagar la visa. En total son 1020 dólares aproximadamente.

SS31FS: Se me acabó el dinero, mi mamá me prestó \$300, al mes ya había gastado \$150 pero no conseguía así que decidí ponerme a vender, yo vivía en “La Michelena” en el Sur, yo vivía a cuadra y media de las canchas de golf, yo no conocía a nadie. Pero yo de verdad estaba desesperado por salir de Venezuela, mi razón principal fue la salud de ella, pero yo ya tenía rato queriendo salir de allá.

Situación de vulnerabilidad

La situación de vulnerabilidad es un tema que se colocó como causa de las limitaciones económicas de los participantes. Las mujeres que participaron en el estudio muestran en sus relatos que ser migrante y ser mujer conlleva a una condición de mayor vulnerabilidad, lo que quiere decir que, es más probable que vivan desigualdades laborales, sueldo debajo de lo esperado y desvaloración a nivel personal y profesional en comparación con los hombres. A continuación, un verbatimum de MC25FS que muestra un ejemplo de esto:

MC25FS: Él decía que las mujeres venezolanas eran las que más le producían. Y realmente nosotras trabajábamos de ocho de la mañana a ocho de la noche. Solamente teníamos media hora para almorzar. No teníamos más descanso, obviamente podíamos usar el teléfono, que si tomarnos un break para tomarnos algo, pero hasta ahí. No podíamos salir del galpón donde trabajábamos. A los veinte días ya, mi jefe acostumbraba a tomar mucho.

MC25FS: Si yo no viviera con cinco personas a mí no me alcanzara el dinero para vivir, y sin embargo me quedé por la necesidad, no por mí, le dije. Porque yo puedo trabajar así sea vendiendo galletas, sino porque yo tengo tres familias a quien mantener. En ese tiempo, a mis abuelos por parte de padre y madre y a mis papas que dependían de mi

MC25FS: Hasta que yo llegué un día y les dije que por qué no me pagó las horas extras. Y me dijo, no. Yo solamente te pago un bono de cinco dólares más el día que trabajas porque tu aquí no tienes derecho a nada. Y yo le dije que sí por qué ya yo tengo mi visa.

Por otro lado, un participante muestra situación de vulnerabilidad atribuido a la falta de documentos y al desconocimiento de sus derechos laborales, beneficios sociales, y funcionamiento del IESS y el Ministerio del Trabajo en relación con las oportunidades labores. También, se observa que algunos empleadores en Ecuador desconocen cómo contratar un migrante sin papeles. A continuación, un ejemplo de esto:

JF28MS: si claro, porque principalmente cuando uno llega a buscar algún trabajo, lo primero que te piden es el permiso de trabajo, y si tú no tienes visa automáticamente te cierran las puertas porque no saben cómo hacer con la declaración tal... no saben cómo hacer en caso que llegue el IESS, Ministerio de Trabajo, etc. Pero son cosas que independientemente, hay una flexibilidad, pero independientemente de que tú no tengas tu visa tú puedes tener tu contrato de trabajo, te pueden pagar, y se pueden justificar a nivel legal.

JF28MS: directamente yo lo vínculo con el permiso de trabajo y otro detalle que, si me pasó en algunas entrevistas, de algunas empresas de Arquitectura, es que la legislación ecuatoriana contempla que sólo el 20% de la planta de una empresa, puede ser extranjero. Entonces, muchas veces tenía la oportunidad de estar en determinado trabajo, pero entonces ya tenían demasiados extranjeros, a pesar, de que no encontraban una persona nacionalidad que diera con el trabajo, entonces por cuestiones legales no querían comprometerse con la empresa.

JF28MS: te hacían firmar un contrato de confidencialidad cada vez que realizabas algún trabajo, pero prácticamente trabajabas como freelance, temporal y ya. Entonces, un contrato de confidencialidad porque obviamente hacer tesis es algo ilegal entonces ellos por cubrirse las espaldas hacían firmar un contrato de confidencialidad. Es más, los contratos establecían que tú no podías hacer ningún trabajo de asesoría o montar un trabajo de asesoría durante los próximos cinco años. Entonces, si tú eres extranjero primero no pueden hacerte firmar eso, porque se supone que tú no puedes contratar a nadie bajo esas condiciones.

Tener dinero para cubrir necesidades básicas

Otro tema relacionado con las limitaciones económicas es tener dinero para cubrir necesidades básicas. Las personas que decidieron mirar de forma poco planificada y con limitaciones económicas son las más propensas a trabajar en lugares donde al menos la remuneración les sirva

para cubrir sus necesidades más básicas. Sin embargo, aquellas personas que han llegado con posibilidades económicas, son aquellas que no están fácilmente dispuestas a trabajar en lugares que no sean de su área, debido a que ellas tienen sus necesidades cubiertas y están en búsqueda de crecimiento profesional. A continuación, algunos ejemplos de esto:

SC31FS: O sea le veo yo como algo que tengo que hacer para subsistir, pero no es algo si yo tuviera ya como mi existencia económica asegurada, yo seguramente estaría haciendo otras cosas.

MC25FS: Si yo no viviera con cinco personas a mí no me alcanzara el dinero para vivir, y sin embargo me quedé por la necesidad, no por mí, le dije. Porque yo puedo trabajar así sea vendiendo galletas, sino porque yo tengo tres familias a quien mantener. En ese tiempo, a mis abuelos por parte de padre y madre y a mis papas que dependían de mi

JF28MS: eh...pues la importancia radica en que si no trabajas no comes y aparte de eso tienes, o en mi caso tengo otras cargas familiares, mi madre en Venezuela, mis hermanos, entonces, no los mantengo, pero si es necesario ayudarlos.

Empleos no profesionales

Tanto la situación de vulnerabilidad como trabajar para cubrir necesidades básicas está asociado con otro tema llamado empleos no profesionales. Este tema está relacionado con la disponibilidad al empleo que tiene cada participante, es decir, qué actividad estaban dispuestos a hacer cuando estaban buscando una oportunidad laboral. En cuanto a esto, los participantes que están más limitados por temas económicos afirman que estaban dispuestos a cualquier trabajo como ser secretaria, mesonera, entre otros, menos la “mala vida”, siempre y cuando su trabajo sea valorado. A continuación, algunos ejemplos de lo anterior:

SS31FS: De mesonera, secretaria, más que todo eso.

MC: Bueno, yo de verdad estaba dispuesta a todo menos lo que fuera la mala vida

JF28MS: ¿cuál no estabas dispuesto a hacer? Cualquiera que no valorase el trabajo. O sea, si yo trabajo tantas horas espero que se me reconozcan esas horas. No voy a trabajar demás para que no me reconozcan ese tiempo. Así, igual un trabajo de, o como diría donde me traten mal, etc., que te denigren como persona, es un trabajo que no asumiría, de resto yo trabajaría en construcción...

Discriminación

En la categoría discriminación se indagó la presencia de algún tipo de experiencia discriminatoria mientras los participantes buscaban alguna oportunidad laboral. Para esta categoría, se colocó que la xenofobia es un tipo de discriminación, mientras que los temas desigualdades laborales, sueldo por debajo del promedio, empleos no profesionales, percepción de rechazo, percepción de envidia y resentimiento, y actividades laborales fuera de lo acordado, se señalaron como asociadas al tema de la discriminación (ver figura 5).

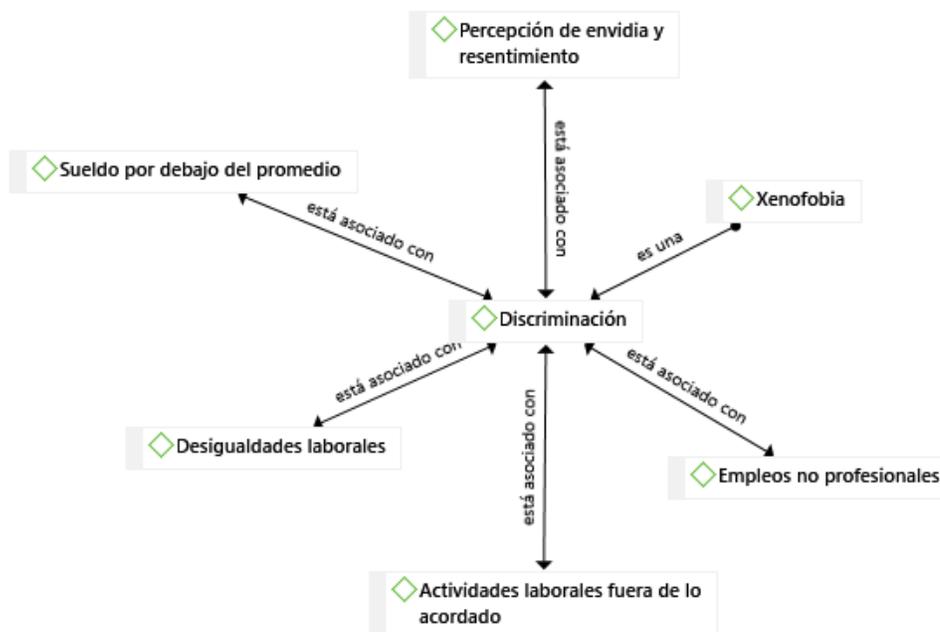


Ilustración 5. Esquema de categoría: Discriminación

Xenofobia

Los participantes comentaron que mientras buscaban oportunidades laborales algunas personas los rechazaron por su nacionalidad, y este motivo era irracional y sin explicación. Por otro lado, una participante comentó que la razón por la cual no contrataban venezolanos se debe a que estas

personas traen problemas y porque no necesitaban extranjeros, y otra participante comentó en su relato que su jefe no le paga ningún seguro de ley debido a que ella estaba ilegal y no se lo merecía.

DS31MC: Eh... la facultad reunió a todos los profesores y la decana les dijo y les mandó a través de mensajes de texto y el me lo mostró: “no se van a contratar personal en esta universidad que sean de nacionalidad venezolana y colombiana”.

SC31FS: Y esta persona me dice, yo no estoy de acuerdo con que a ti te estén entrevistando porque a mí me llegan, me sacó así un montón de carpetas, a mí llegan docenas de carpetas de ustedes, de ustedes los venezolanos al día y yo les ignoro a todos porque ustedes son unas personas que lo que traen es problemas, y justo en aquel momento...

MC25FS: Él nos dijo que no nos iba a dar ningún seguro de ley porque nosotros éramos emigrantes y no lo merecíamos.

JF28MS: ajá, entonces principalmente cuando uno busca trabajo por lo menos yo como Arquitecto, muchas veces fue por vía electrónica y cuando envías tu curriculum a nivel electrónica, te responden: “lo siento, no necesitamos extranjeros”.

SS31FS: El mío no, pero este año escolar por primera vez dos papás nuevos por inscribir a sus hijos solicitaron que no estuviesen con docentes venezolanos. Él le dijo como “bueno es que la venezolana que usted contrató por psicólogo”. Mi jefe le preguntó ¿cuál era el problema? O sea ¿de qué dependía la nacionalidad? Que ellos contratan a la gente dependiendo de su formación y sus capacidades. Este señor se refirió como venezolana a la que es coordinadora académica que también es venezolana, pero también se refirió a la cocinera.

Al momento de buscar trabajo, algunos participantes comentaron percibir rechazo de parte de otros, por ejemplo, las personas arrugaban la cara o percibían que se molestaban por comentarios que hacían. Por su parte, parece ser que la percepción de rechazo se encuentra relacionada con un aspecto académico e intelectual.

DS31MC: Algunos pueden arrugar la cara, algunos pueden arrugar la mirada y uno se pregunta que estará pensando y hay otros que no le paran mucha bola, sí, pero también te voy a ser franco por mucho temor por lo que estaba pasando yo intento mimetizarme con el acento.

DS31MC: entonces bueno, estos docentes empezaban a dar sus seminarios, sus cosas, y nosotros empezábamos a conversar, a hablar, el docente se daba cuenta que nosotros éramos unas personas que habíamos estudiado y que teníamos como experiencia en el área, pero después tu veías dos, tres, cuatro de estas personas intelectuales con las que estudiábamos que como que se molestaban.

SC31FS: Eso fue el año pasado, ya estaban muchísimos venezolanos acá, ya estaba toda la crisis, ya estaba todo y o sea, me empecé a postular para empleos de por ejemplo profesora y eso, de inglés o de historia, porque yo también daba eso, porque yo con la Senescyt era

profesora de historia y o sea en una entrevista me llegaron a decir o sea, señora me llegó a humillar, se me sacó un montón de carpetas y me dijo que ella no estaba de acuerdo con que yo fuera entrevistada, porque claro, es que yo fui, o sea, yo era la profesora de uno de los chicos que era hijo de la rectora de ese colegio, era el colegio este de la Liga, y entonces yo, obviamente como soy profesora hago todo súper bien y como que los chicos quedaron súper chéveres conmigo, con las clases de historia porque no eran clases aburridas, sino que yo les hacía como juegos de rol play y esas cosas, entonces el chico me dijo, profe le voy a poner con mi mamá porque el proyecto se va a acabar, ellos ya sabían, para que mi mamá le contrate en el colegio como profesora de Historia y ya que chévere sí.

Otro punto interesante a destacar es que una participante comentó que cuando ella llegó a Ecuador hace cinco años, ella no perciba rechazo y que últimamente si, por ejemplo, ahora le cuestionan el hecho de que tenga papeles a la hora de aplicar a alguna oportunidad laboral. En esta misma línea, un participante comenta que si no se tiene permiso de trabajo hay rechazo de parte de los empleadores y se cierran a abrir oportunidades laborales a personas en esta condición.

SC31FS: Entonces ellos eran, como que también la entrevista era, como que yo digo desde que soy venezolana, como que ya se ponen bastante distantes, y es como que: ah sí, está segura de que tiene papeles, o sea, la actitud cambia completamente cuando tú le dices de dónde eres, entonces eso era algo que yo no notaba hace 5 años cuando yo llegué.

JF28MS: si claro, porque principalmente cuando uno llega a buscar algún trabajo, lo primero que te piden es el permiso de trabajo, y si tú no tienes visa automáticamente te cierran las puertas porque no saben cómo hacer con la declaración tal... no saben cómo hacer en caso que llegue el IESS, Ministerio de Trabajo, etc. Pero son cosas que independientemente, hay una flexibilidad, pero independientemente de que tú no tengas tu visa tú puedes tener tu contrato de trabajo, te pueden pagar, y se pueden justificar a nivel legal.

Desigualdades laborales

Un participante comentó que luego de haber conseguido empleo, sus empleadores no les entregaron un contrato de trabajo y hay desconocimiento de aspectos legales en referencia a la contratación de extranjeros. Otro participante comentó que por ser venezolano ha tenido que trabajar más de lo que debería a cambio de poca remuneración. Los participantes atribuyen que la falta de empleo puede deberse a no tener papeles y al hecho de que las empresas deben tener sólo un número limitado de extranjeros contratado.

GC: ¿Y ninguna persona de la empresa tiene contrato? ¿O los hombres sí? MC25FS: Ninguna persona. Inclusive había otro ecuatoriano y no tenía, era el soldador. No tenía contrato y ningún tipo de nada. Que eso era una de las cosas que nosotros le hacíamos hincapié. Que nosotros queríamos estar seguros con algo. MC25FS: Hasta que yo llegué un día y les dije que por qué no pago las horas extras. Y me dijo, no. Yo solamente te pago un bono de cinco dólares más el día que trabajas porque tu aquí no tienes derecho a nada. ¿Y yo por qué? si ya yo tengo mi visa

JF28MS: por ser extranjero, porque no es sólo el hecho de ser venezolano, es que cualquiera que llega a esa empresa sin opciones tenía que trabajar por lo que ellos ofrecían, por qué porque llegaron ecuatorianos y los ecuatorianos decían “yo no tengo por qué calarme esto”, en cambio los venezolanos, los cubanos estábamos en ese sitio trabajando, no teníamos otra opción, y como nos cuesta encontrar trabajo por la misma situación de la visa y eso entonces pues llega un momento en que toca simplemente, mientras tanto, trabajar ahí.

JF28MS: directamente yo lo vínculo con el permiso de trabajo y otro detalle que, si me pasó en algunas entrevistas, de algunas empresas de arquitectura, es que la legislación ecuatoriana contempla que sólo el 20% de la planta de una empresa, puede ser extranjero. Entonces, muchas veces tenía la oportunidad de estar en determinado trabajo, pero entonces ya tenían demasiados extranjeros, a pesar, de que no encontraban una persona nacionalidad que diera con el trabajo, entonces por cuestiones legales no querían comprometerse con la empresa.

JF28MS: hacen una evaluación, y eso está fuera de lugar, porque no es una cuestión de nacionalidades sino de capacidades, y si tú eres arquitecto, ¿por qué un arquitecto venezolano no puede ser tan bueno como un arquitecto estadounidense o uno ecuatoriano? Entonces realmente es algo estúpido, esas comparaciones.

Sueldo por debajo del promedio

Los participantes comentaron en sus relatos que la remuneración que le ofrecen en un principio para trabajar no se corresponde con la que realmente deberían tener, debido a que no es el sueldo mínimo establecido en Ecuador o no es proporcional al trabajo que están realizando.

DS31MC: sabía que este sueldo estaba muy por debajo del sueldo Mínimo en el 2016, el sueldo mínimo superaba los 300 dólares

JF28MS: eh... he tenido que trabajar más, pero por el mismo trabajo. Por ejemplo, en la empresa donde comencé a trabajar cuando llegué a Ecuador que era de las tesis, donde hacia tesis para universitarios, trabajos, exámenes, cualquier cosa que uno se pueda imaginar. Entonces uno agarraba y hacia el trabajo y obviamente a veces uno no tenía, uno no le llegaba una tesis para hacer y de repente tenías en un día un montón de trabajo. Entonces, una semana completa no dormí, y en cuestión de pagos, ese trabajo específico, el pago super mal. Pagan una tesis entre 1.500 y 3.000 dólares de lo cual, uno no percibía el 10% de ese dinero y a veces que alcanzas el 10% te salen con que te hacen retenciones y no obstante

de eso si tu trabajo por ejemplo te pago 100 dólares por un capítulo y el capítulo te llevó dos semanas, bueno tu trabajaste los 100 dólares en esas 2 semanas, pero luego te llegan correcciones y eso te puede llevar a una semana más hacer las correcciones y no te lo pagan. Entonces, eso, eso sí es explotación.

HC32MC: No más bien me sentí como que acá, ¿cómo te podre decir? En ciertas áreas hay como que, ahí fue que me di cuenta de eso hay una exigencia demasiado grande en cuanto al personal que quieren sin darse cuenta de lo que realmente necesitan, colocando un salario realmente bajo, porque me ofrecieron como \$400 y le dije que era una burla.

Empleos no profesionales

Al llegar a un nuevo país la necesidad de un migrante de obtener una fuente de ingresos es muy notoria. La mayoría de los participantes estaban dispuestos a hacer cualquier trabajo con tal de tener una fuente de ingresos para poder vivir. Sin embargo, se observa que cuanto más vulnerabilidad y limitaciones económicas posea el migrante más estará vulnerable y disponible a trabajar en empleos que incluso puedan ponerlo en riesgo.

JF28MS: te hacían firmar un contrato de confidencialidad cada vez que realizabas algún trabajo, pero prácticamente trabajabas como Freelancer, temporal y ya. Entonces, un contrato de confidencialidad porque obviamente hacer tesis es algo ilegal entonces ellos por cubrirse las espaldas hacían firmar un contrato de confidencialidad. Es más, los contratos establecían que tú no podías hacer ningún trabajo de asesoría o montar un trabajo de asesoría durante los próximos cinco años. Entonces, si tú eres extranjero primero no pueden hacerte firmar eso, porque se supone que tú no puedes contratar a nadie bajo esas condiciones.

Actividades laborales fuera de lo acordado

Algunos participantes comentaron que muchas veces comienzan haciendo una actividad previamente acordada con el empleador, y más adelante los empleadores les imponen realizar actividades que no estaban previamente establecidas y que incluso ellos no están en la capacidad profesional de hacerlas. Este tipo de situaciones ha provocado rechazo, pero los participantes han aceptado hacerlas por miedo de ser despedidos y perder su trabajo. Además, han percibido

explotación en sus trabajos, es decir hacer más de lo que deberían hacer o lo que ya estaba previamente acordado hacer.

DS31MC: No... me dijeron Licenciado a partir de mañana o pasado mañana, ya usted sabe lo que se hace aquí usted tiene que asumir las funciones de fulanito de tal, que ya no va a estar más con nosotros. Yo me sentí como perdido porque, o sea, yo no sabía que ejercicios podía hacer. No es mi profesión. Eh... lo acepté.

GC: ¿Te contrataron para ser psicóloga educativa y terminaste siendo...? SS31FS: Tareas dirigidas... O sea, me contrataron, no me contrataron para ser psicóloga, el me contrató a mí para las tareas dirigidas y terminé haciendo el rol de psicóloga educativa, haciendo planificaciones, entrevistas con los papás, todo lo que es... Yo estuve tres meses, a los tres meses ellos abrieron la sucursal y entonces paso a tener un nuevo jefe, que fue más complicado porque quería que yo hiciera terapia de lenguaje, terapia de psicoeducativa.

Percepción de envidia y resentimiento

Al momento de buscar empleo, los participantes han percibido sentimientos de envidia y de resentimiento, así como también, poca sinceridad en los saludos. Un participante expresó haber sido insultado y llamado “veneco”, y otro comentó que percibe que los ecuatorianos hacen competencia sucia entre pares, tienen ganas de dañar y hacer quedar mal a otras personas.

DS31MC: Con los iguales, con los pares no porque sí siento que pueden a veces sentir envidia, pueden sentir y este lo contrataron y yo conozco a uno que era bueno o mejor que él y no lo contrataron, y yo siento que hay unos complejos de envidia, de resentimiento, que hay unos complejos muy chimbos que eso hace que entre los pares la cosa sea llevable hasta algún momento, que luego eso puede volver el entorno laboral tóxico.

DS31MC: y uno ve la poca genuinidad del saludo, que uno ve que lo hace por política, que lo tiene que hacer para que no se vea como falta de respeto.

DS31MC: nada, ellos llegaron con una actitud buena pero luego sentí yo y también mi esposa, a veces bueno uno dice: “¿será que uno está mal? ¿está loco?”, sentí yo y mi esposa que empezó un tema de envidia, un tema de prejuicios, pues un tema xenofóbico y una de estas personas estaban en mi curriculum, fue a la que llamaron en la PUCE, y terminamos mal, terminamos muy mal. Me terminaron insultando, me terminaron diciendo que yo era un veneco, que no sabían porque yo estaba aquí.

DS31MC: entonces bueno, estos docentes empezaban a dar sus seminarios, sus cosas, y nosotros empezábamos a conversar, a hablar, el docente se daba cuenta que nosotros éramos unas personas que habíamos estudiado y que teníamos como experiencia en el área, pero

después tu veías dos, tres, cuatro de estas personas intelectuales con las que estudiábamos que como que se molestaban.

HC32MC: competitividad sucia, envidia, ganas de dejarte mal y quitarte los clientes. No les da vergüenza ensuciar tu trabajo. De hecho, tengo a mis cuñados aquí, que ellos son médicos, llegaron hace poco y fueron a una reunión aquí de médicos que hacen todos los jueves y ellos se quedaron locos, sorprendidos, de cómo aquí la gente se echa paja de los médicos a otros.

Estrategias de afrontamiento

En la categoría estrategias de afrontamiento se indagó la manera como los participantes reaccionan y actúan ante situaciones que pueden generarles estrés; tales como, el proceso migratorio y la búsqueda de oportunidades laborales. Los temas desarrollados en esta categoría son: búsqueda de apoyo e información, afrontamiento activo, hacerse responsable, evasión y conformismo, aculturación, solución fantástica y planificación para migrar.

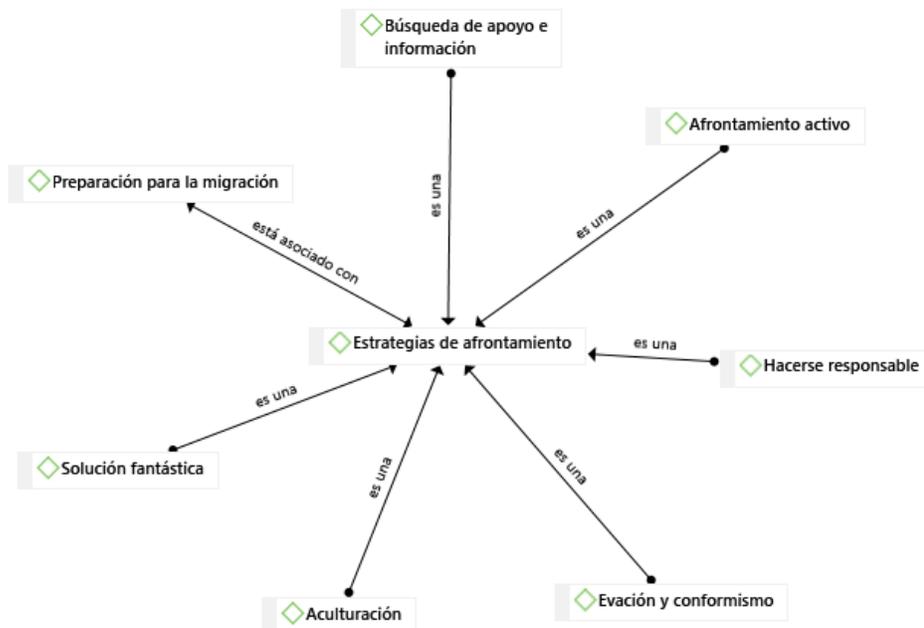


Ilustración 6. Esquema de categoría: Estrategias de afrontamiento

Búsqueda de apoyo e información

Algunos participantes muestran en sus relatos que, a la hora de conseguir trabajo, tienden a buscar apoyo emocional e información para tolerar o enfrentar la situación problema o las emociones generadas por el estrés. Algunos se han acercado a amigos, conocidos y familiares que residen dentro de Ecuador, tal como se muestra a continuación:

HC32MC: por ejemplo, mis primas conocen personas y nunca me consiguieron una entrevista, eso fue por un lapso de 8 meses yo buscando entrevista, pero bueno yo me cansé de esperar y decidí fundar “GlobalTec”.

Afrontamiento activo

Los participantes han mostrado en los relatos que asumen una postura activa ante circunstancias que perciben con cierto grado de riesgo y hostilidad. Se observa que están dispuestos a lidiar de manera esforzada para lograr sus objetivos tanto personales como profesionales. Como se puede ver en el verbatim de MC y HC, muestran motivación de emprender un negocio propio e independizarse económicamente.

MC25FS: yo vengo de abajo, soy una persona de familia con muy bajos recursos, surgí, terminé mis dos carreras y siempre quiero más, o sea yo no soy una persona que piensa en que siempre le voy a trabajar a alguien, yo quiero formar mi propia empresa y puedo hacerlo porque tengo mis dos profesiones para hacerlo, pero si quiero conseguir algo de mi profesión para decir: cónchale estoy trabajando como ingeniero

HC32MC: por ejemplo, mis primas conocen personas y nunca me consiguieron una entrevista, eso fue por un lapso de 8 meses yo buscando entrevista, pero bueno yo me cansé de esperar y decidí fundar “GlobalTec”

Por su parte, HC32MC afirma que no se ha conformado con la estrategia de enviar hojas de vida de forma online, sino que también ha salido de forma individual a buscar trabajo por sus propios medios, mientras que MC25FS afirma que hará todo lo que está a su alcance para seguir avanzando tanto en el ámbito personal como el profesional.

HC32MC: Yo lo que hacía era enviar curriculum y patear calle. Si hubo un momento en el que me tocó meter trabajo que no eran relacionados a mi área.

SC31FS: o sea el sueldo base me da para vivir y yo si estoy luchando cada cosa que puedo hacer extra y si comisioné bien este mes y como que, o sea, eso ya depende de uno, por eso es que al final también me dedico como que, a buscar en el área de la venta, como que la venta la haces Tú, es como que más retador, como que más autónomo, entonces, o sea, yo ahorita estoy tranquila con el trabajo que tengo, no digo que sea el mejor trabajo del mundo, porque a nivel salarial no lo es, pero no vivo bien. O sea, estoy tratando de hacer lo mejor que puedo con lo que tengo ahorita.

Hacerse responsable

Algunos participantes mostraron asumir la responsabilidad que tienen ante su situación actual migratoria y demuestran un control activo sobre dichas situaciones. Por ejemplo, SC31FS identifica que su trabajo es un reto y asume la responsabilidad de esto, tratando de hacer lo mejor que puede con lo que tiene. También, MC25FS afirma que viene de un hogar con escasos recursos, sin embargo, ella ha asumido una postura activa, donde muestra que quiere mejoras a nivel profesional y personal.

SC31FS: o sea el sueldo base me da para vivir y yo si estoy luchando cada cosa que puedo hacer extra y si comisioné bien este mes y como que, o sea, eso ya depende de uno, por eso es que al final también me dedico como que a buscar en el área de la venta, como que la venta la haces tú, es como que más retador, como que más autónomo, entonces o sea, yo ahorita estoy tranquila con el trabajo que tengo, no digo que sea el mejor trabajo del mundo, porque a nivel salarial no lo es, pero no vivo bien. O sea, estoy tratando de hacer lo mejor que puedo con lo que tengo ahorita.

MC25FS: yo vengo de abajo, soy una persona de familia con muy bajos recursos, surgí, terminé mis dos carreras y siempre quiero más, o sea yo no soy una persona que piensa en que siempre le voy a trabajar a alguien, yo quiero formar mi propia empresa y puedo hacerlo porque tengo mis dos profesiones para hacerlo, pero si quiero conseguir algo de mi profesión para decir: cónchale estoy trabajando como ingeniero

JF28MS: ¿Realizado? Realmente, no tengo nada de qué quejarme, puedo trabajar, puedo cumplir cualquier meta que me proponga.

Evasión y conformismo

En cuanto a la estrategia evasión y conformismo, los participantes del estudio mostraron intentos por escapar de la situación y conformarse con lo que está sucediendo, aceptando pasivamente lo que ocurre. Por su parte, se observa en sus historias que evitan sentir lo que sienten, ya sea porque son emociones valoradas como negativas, por la carga emocional que implique, por las consecuencias, o quizás por la creencia de una desaprobación social si se expresan, tal como se observa en los siguientes relatos:

MC25FS: Pienso en que cónchale me quiero ir, no puedo encontrar algo que yo quiero, quiero irme de aquí a veces porque siento que no valoran lo que uno hace, el hecho de que yo sea mujer no significa que no pueda hacer las cosas.

JF28MS: no realmente, es una cuestión de afrontarlo, o sea yo no me voy a morir, por algo que no es trascendental, no tengo permiso de trabajo, pero no por eso yo estoy mal, no por eso yo me voy a echar a morir, no por eso “xs”.

JF28MS: es que es relativo, que he estado empleado y desempleado. Si bien he tenido trabajo desde que llegue a Ecuador ha sido por mi formación académica, y he podido sobrellevar esos trabajos son porque estoy capacitado, porque independientemente no dejo que el trabajo pueda conmigo, si, y... ya que, por ejemplo, no se valore esas capacidades o mi aptitud para cierto trabajo ya ha sido por documentación

HC32MC: Exactamente, pero ojo no me los voy a ganar dándoles cosas, profesionalmente trato de hacerlo, bueno en fin no me molesto por eso, no me voy a dar mala vida por eso, para nada.

SS31FS: Es que por eso fue que tomé la situación porque no es bajarme si no que si yo cambio mi actividad y acepto que al menos temporalmente no voy a trabajar como psicóloga si no que me toca trabajar vendiendo y el vender además va a implicar que me humille o sea anda a que se laven ese culo, voy a vender para mi ¿sabes? Por eso fue que decidí hacer esta actividad. Bueno yo vendo ¡chévere! Pero no le rindo cuentas a nadie.

GC: ¿Y tú cuando pasan este tipo de cosas que son realmente impactantes qué tú haces? ¿En qué piensas? ¿Cuáles son tus estrategias para en esos momentos? SS31FS: Yo no hago nada la verdad...

Aculturación

Se observa en los relatos de los participantes DS31MC y HC32MC que, la asimilación y la integración fueron las estrategias de aculturación usadas por estos participantes como un medio a

través del cual ellos tratan de evitar algún tipo de rechazo de parte de personas locales. Los participantes muestran en sus relatos que han modificado su forma de hablar y su acento para poder ser aceptados y pasar desapercibidos.

GC: ¿tú intentas no hablar muy venezolano? DS31MC: muy muy venezolano no. GC: y ¿has intentado hablar como la gente de acá? DS31MC: Si y algunas veces piensan que soy de Guayaquil y de Esmeraldas, de Manta. A veces piensan que soy una persona de la costa que vive aquí.

HC32MC: Sí, sí, claro que sí me ha pasado. Lo que pasa es que yo a veces paso medio Desapercibido. GC: ¿Por qué? HC32MC: Porque yo he cambiado demasiado mi acento, mi forma de ser

HC32MC: creen que soy costeño. O a veces se dan cuenta que soy venezolano porque ya se me quitó.

Solución fantástica

La solución fantástica fue otra estrategia de afrontamiento utilizada, donde los participantes utilizan lo espiritual y religioso como una herramienta para poder encontrar significado y propósito a la situación estresante que están viviendo. También, ayudó a los participantes a tolerar el problema y generar soluciones ante el mismo, tal como se puede ver a continuación:

DS31MC: Si, o sea, la parte espiritual de la que nos aferramos fue muy importante. Mi esposa es muy creyente, más que yo.

Planificación de la migración

En cuanto al tema planificación de la migración, se observa que aquellas personas que planifican estrategias de acción, pasos y esfuerzos para afrontar el tema migratorio son los que tienen mejores recursos para afrontar dicha situación y en consecuencia obtener más rápidamente una oportunidad laboral. Como se puede observar en el caso de DS31MC, su planificación para migrar fue clave para que él pudiera tener acceso rápidamente a un empleo, ya que, contaba con papeles en regla y los recursos económicos para poder costear la visa de trabajo.

En contraste, JF28MS muestra que su falta de planificación para migrar y sus limitados recursos económicos inducen a que sea menos probable que pueda acceder a una oportunidad laboral, y más probabilidad de que encuentre en situación de vulnerabilidad a la hora de conseguir empleo, y estar disponible en empleos no profesionales que puedan incluso implicar un riesgo legal para él.

DS31MC: Yo preparé la migración en un año, y mi esposa y yo teníamos 3 países vistos. La primera opción era Valencia, España, la segunda opción iba ser Santiago de Chile y la tercera opción Quito, Ecuador. Cuando empezamos a investigar sobre temas de homologación, papeleos, costos y accesibilidad para trabajar en el mercado laboral nos dimos cuenta que la primera opción era Valencia, España no era posible con todo y que mi esposa tiene pasaporte español, la homologación era muy cara y eran dos homologaciones. Cuando investigamos Santiago de Chile, nos dimos cuenta que no nos homologaban el pregrado y que teníamos que estudiar unas materias y teníamos que hacer otra tesis de pregrado, entonces se complicaba más. Mi esposa acá tiene un familiar desde hace dos años. Habíamos venido hace 5 de paseo, nos había gustado, y la homologación aquí no costaba nada y en función de cómo estaba Venezuela y como estaba el ingreso para una pareja joven decidimos venirnos para acá y tardó un año, un año en papeles, un año en pedir todo, en legalizarlo, en apostillarlo. GC: ¿se trajeron todo lo necesario para sacar sus documentos? ¿no tuvieron que esperar que les mandaran algo? DS31MC: No, de hecho, nos trajimos documentos que nunca hemos usado.

GC: ¿cuánto demoraste para conseguir tu primer empleo? DS31MC: 3 semanas desde que llegué.

JF28MS: Mi planificación fue de aproximadamente de dos semanas. GC: Ok, ¿cómo lo hiciste y cómo lo planificaste? JF28MS: ¿cómo lo hice?, bueno después de una serie de acontecimientos políticos en Venezuela tomé la decisión de salir del país de un momento a otro en medio de un momento, vamos a decirlo así, de desesperación de la situación que se atraviesa allá. GC: ¿cómo decidiste que Ecuador fuera tu destino? JF28MS: pues fue cuestión simplemente de dinero. Tenía dinero para llegar, era la mejor opción porque yo soy Arquitecto y acá puedo ejercer.

DISCUSION

El objetivo del presente estudio fue analizar las experiencias en la búsqueda de trabajo en una muestra de inmigrantes venezolanos en Quito. Los objetivos específicos planteados fueron: analizar las variables psicosociales que intervienen en el proceso de búsqueda de oportunidades laborales, analizar casos de discriminación y estrategias de afrontamiento utilizadas en la búsqueda y acceso a oportunidades laborales.

En la investigación se procuró explicar información novedosa en torno al fenómeno migratorio y las variables seleccionadas para poder dar a conocer fenómenos poco estudiados, como la migración venezolana y la búsqueda de experiencias laborales de inmigrantes venezolanos que residen en la ciudad de Quito.

Al analizar las variables psicosociales que predecían la empleabilidad de los participantes, los resultados de este estudio pusieron de manifiesto que para los venezolanos la búsqueda de una oportunidad laboral es fundamental, debido a la situación de vulnerabilidad y las limitaciones económicas con las cuales llegan a Ecuador o por la escasa planificación de su proceso migratorio. Por esta misma razón, la mayoría de los participantes afirmaron que estaban dispuestos a una gran variedad de empleos, tales como: ser vendedor, mesonero, albañil, o cualquier otro tipo de empleo no profesional. La importancia de buscar trabajo era un medio para subsistir, en este sentido los valores instrumentales hacia el trabajo eran los primeros en aparecer.

Lo anterior coincide con la Teoría de las necesidades de Maslow, debido a que los venezolanos desean en primer lugar cubrir sus necesidades básicas y dejar de vivir en una situación de vulnerabilidad para luego seguir cubriendo sus necesidades de afiliación y autorrealización. Además, estos hallazgos son congruentes con la Teoría de la Determinación, debido a que este grupo de inmigrantes por motivos externos (escasez de comida y de productos de primera

necesidad, inseguridad, entre otros) decidieron salir de su país de origen en búsqueda de mejores oportunidades, no sólo laborales sino de vida. Por otro lado, se observó que los participantes también mostraron motivaciones autodeterminadas e introyectadas (internas), porque querían una mejor calidad de vida y búsqueda de mayor crecimiento personal y profesional, por lo tanto, se mostraban con tendencia a esforzarse y concentrarse más en cualquier actividad que realizaran, y a desempeñar tareas más desafiantes en comparación con las personas que estaban motivadas sólo por factores externos.

Respecto al autoconcepto personal y profesional, el análisis de la información arrojó que los participantes entrevistados se perciben a sí mismos como personas muy capacitadas para afrontar cualquier situación y con formación y experiencia profesional notable. Sin embargo, el autoconcepto alto fue causa de frustración personal y profesional. En cuanto a eso, autores como Aneas y Donoso (2008) afirman que, durante la búsqueda de empleo, la autoimagen profesional de los migrantes comienza a verse afectada, y pueden experimentar sentimientos de melancolía y frustración profesional. El migrante atraviesa por un proceso de duelo de la pérdida de su estatus social, y si en el plazo de unos años el inmigrante no comienza a mejorar, se desmoraliza, entra en crisis y siente que tanto esfuerzo no ha servido para nada (Achotegui, 2018).

En referencia a las experiencias de discriminación, se observa que la xenofobia es el tipo de discriminación que ha estado más presente a la hora de buscar trabajo en este grupo de participantes. Los venezolanos comentaron que a la hora de entregar carpetas de forma presencial o de forma online, percibieron rechazo por ser extranjeros y venezolanos. Además, en el relato de una participante que era mujer y madre, se percibe un mayor rechazo hacia ella en la búsqueda de trabajo en comparación con los participantes hombres. Por su parte, los participantes afirman que en sus trabajos realizan actividades fuera de lo acordado previamente, algunos no firman contratos

laborales, tampoco acceden al seguro de seguridad social y perciben salarios por debajo del promedio o de lo esperado de acuerdo a su formación y su experiencia laboral.

Estos resultados pueden ser explicados a la luz de la Teoría de la Amenaza Revisada propuesta por Stephan y Stephan (2008), debido a que los locales pueden percibir que los venezolanos están quitándole las plazas de trabajo, poder económico, bienestar físico y material, por eso puede haber rechazo, discriminación y xenofobia hacia ellos. También, hay rechazo porque los ecuatorianos perciben que sus valores, cultura, lenguaje o tradiciones corren el riesgo de ser modificados y absorbidos por este grupo.

El 60.2% de la población en Ecuador cree que los extranjeros les quitan el trabajo al ecuatoriano y el 65.2% indicó que los extranjeros generan inseguridad, sin embargo, esta relación entre inmigración e inseguridad no tiene base real, sino que ha sido alimentada por medios de comunicación. Además, casi la mitad de la población ecuatoriana (48.6%) siente que los extranjeros debilitan sus costumbres y tradiciones (Ripoll y Navas, 2018).

Otra explicación sobre la discriminación y la xenofobia hacia los venezolanos, se analiza desde la prosperidad económica con la que ha contado Venezuela a lo largo de los años y por ser una sociedad más blanco-mestiza (y no indígena). Antes de la crisis, los venezolanos se percibían como más ricos y más blancos en comparación con las personas de los países andinos, y esto hace que sean percibidos como “arrogantes” en Ecuador. También los ecuatorianos perciben que los venezolanos no tienen rasgos indígenas y que poseen un trato muy directo, extrovertido e informal que puede contrastar con algunas culturas locales de Ecuador, como la de Quito. En contraste, pueden tener más similitud con personas de la costa quienes comparten este tipo de características (Ripoll y Navas, 2018).

El fenómeno de la discriminación hacia los venezolanos es congruente con los datos obtenidos por Carmona, Navas y Rojas (2018), quienes afirman que la amenaza percibida aumenta hacia los migrantes que tienen más presencia en el país, y hasta finales del 2018, los venezolanos eran el grupo de migrantes con más presencia en Ecuador en comparación con los colombianos y cubanos, entre otros grupos de migrantes. Ripoll y Navas (2018) afirman que el 56.5% de los ecuatorianos piensan que hay demasiado extranjeros en el país, y aquellos que tenían relación directa con extranjeros (63.2%) tenían una buena opinión sobre ellos, lo que quiere decir, que al aumentar la relación con los extranjeros puede reducirse la percepción de amenaza hacia ellos.

En cuanto a la discriminación hacia la mujer, la misma puede ser explicada por varias razones que son congruentes con lo que sugieren Ripoll y Navas (2018). Estos autores afirman que las mujeres venezolanas pueden ser discriminadas y rechazadas porque son percibidas como más atractivas, más vulnerables y por la cultura patriarcal ecuatoriana. Por su parte, Parella (2005), asegura que la asignación a puestos de trabajo de mujeres autóctonas y extranjeras, esta función de estereotipos y prejuicios de género y etnia, lo que significa que ser mujer y ser inmigrante ocasiona mayor vulnerabilidad, y esto coincide con el relato de una de las participantes de esta investigación.

Por último, y como parte de los objetivos del estudio, se evaluaron las estrategias de afrontamiento utilizadas por los participantes. El análisis de la información mostró que las estrategias de afrontamiento que más estuvieron presentes en los relatos fueron: 1) búsqueda de apoyo e información, 2) afrontamiento activo, 3) hacerse responsable, 4) evasión y conformismo, 5) aculturación, 6) solución fantástica y 7) planificación para migrar.

Según Achotegui (2018) es común que el inmigrante busque apoyo e información poniéndose en contacto con otras personas, que la mayoría de las veces son de su misma procedencia, debido a que la naturaleza del ser humano es fuertemente social; los humanos pueden cubrir cualquier

necesidad con la ayuda del grupo y estamos diseñados evolutivamente para estar en grupo. Por esta razón es razonable que el inmigrante busque a otras personas y que se implique de forma activa en la búsqueda de soluciones ante los problemas que puedan padecer.

Aquellas personas que estén acompañadas tendrán una mejor salud mental y física. Estar solo se relaciona con comer peor, cuidar menos de la salud, de la higiene corporal, etc. Además, las personas que están aisladas pueden sucumbir en sentimientos depresivos, dudas y preocupaciones; sin embargo, el contacto y la comunicación estimulan (Achotegui, 2018).

En contraste, autores como Ojeda-García, *et al.* (2008) afirman que los migrantes quieren evitar las relaciones afectuosas e incluso pueden llegar a ser agresivos y evasivos con sus pares. Sin embargo, los participantes de esta investigación no mostraron esta tendencia en sus vínculos, sino al contrario, manifestaron que los vínculos con personas locales los pueden ayudar a establecer contactos importantes para acceder a oportunidades laborales, tal como manifestó una participante.

El afrontamiento activo y hacerse responsable fueron estrategias enfocadas en el problema que utilizaron los participantes para hacer frente a las dificultades, esto quiere decir que los participantes realizan acciones para reducir el estrés que produce determinadas situaciones, enfocándose en la búsqueda de soluciones alternativas para enfrentar de mejor manera situaciones adversas.

Asimismo, en esta investigación se encontró que algunos participantes hacen uso de estrategias de afrontamiento dirigidas a la emoción (evasión y conformismo y solución fantástica) para sobrellevar situaciones que les generan estrés y preocupación, y esto coincide con los resultados encontrados por Bouchard (2003). Algunos migrantes pueden realizar valoraciones primarias de los eventos y responder de manera evasiva o buscando ayuda de entes sobrenaturales para poder

sobrellevar este tipo de situaciones. Además, según este autor, emplear este tipo de estrategias está relacionado con bajos recursos emocionales.

Por su parte, los participantes de esta investigación mostraron que en intentos de pasar desapercibidos y disminuir la posibilidad de exponerse a la discriminación por motivos de xenofobia, han hecho grandes esfuerzos por aculturarse, intentando hablar con el mismo acento de la persona local o intentando moderarlo. Esto para parecerse más a las personas locales y en consecuencia no ser percibidos como una amenaza por parte de la cultura local.

Igualmente, la planificación migratoria de estas personas se relacionó con el éxito migratorio que tuvieron y que posiblemente tendrán. En los resultados encontrados se puede observar que mientras mejores sean las condiciones para migrar y mejor planificación haya en este proceso, el duelo migratorio y las estrategias de afrontamiento utilizadas serán más maduras y más efectivas. En contraste, las personas que salgan de su país de origen en condiciones difíciles, con problemas económicos y en situación de vulnerabilidad, tendrán mayor probabilidad de padecer duelos migratorios complicados y procesos de adaptación más difíciles.

CONCLUSIONES

La presente investigación buscaba analizar experiencias en la búsqueda de trabajo en una muestra de inmigrantes venezolanos que viven en la ciudad de Quito. Para esto, la autora utilizó una postura constructivista y una metodología cualitativa. Además, se plantearon tres objetivos específicos: identificar variables psicosociales que predicen la empleabilidad, analizar casos de discriminación en la búsqueda de oportunidades laborales y finalmente describir las estrategias de afrontamiento utilizadas por este grupo de migrantes.

En cuanto a las variables psicosociales estudiadas, se encontró que la búsqueda de trabajo de inmigrantes venezolanos cobra un valor instrumental en primera instancia, debido a que para los venezolanos lo más importante es cubrir sus necesidades de alimento y seguridad en primera instancia, sin embargo, a medida que pasa el tiempo la mayoría de los participantes reportan que desean que su trabajo les otorgue oportunidades de aprendizaje, buen sueldo, posibilidades de ascenso, y desarrollo profesional.

En cuanto a la atribución externa/interna del desempleo, se observó que los participantes atribuyen su falta de empleabilidad a causas externas tales como: desigualdad de oportunidades, discriminación, xenofobia y falta de puestos de trabajo. Asimismo, en cuanto al autoconcepto personal y profesional, los participantes se describen como personas con un alto autoconcepto, con capacidad para afrontar cualquier situación, y capacidad para tomar decisiones e iniciativa. Además, los participantes se describen con formación y experiencia profesional calificada.

Se encontró que el autoconcepto está relacionado con la planificación del proceso migratorio, vulnerabilidad y éxito migratorio. Mientras más alto sea el autoconcepto personal y profesional más exitoso será el proceso migratorio. Sin embargo, por motivos de discriminación social, muchos de ellos deben acceder a trabajar en empleos no profesionales, aceptar trabajar sin contrato, sin

afiliación al seguro social y aceptar salarios por debajo del promedio o de lo esperado, lo que trae como consecuencia frustración, melancolía y sentimientos depresivos.

Por lo dicho anteriormente, los participantes afirmaron que estaban dispuestos a una gran variedad de empleos, algunos por situación de vulnerabilidad y limitaciones económicas y otros por no conseguir tan deprisa una oportunidad profesional relacionada a su formación y experiencia profesional. En cuanto al estilo de búsqueda de empleo, los participantes comentaron que buscaban plazas de trabajo de forma presencial u online, a través de portales de empleos, como CompuTrabajo, sin embargo, afirman que la manera más efectiva de acceder a un empleo es a través de conocidos o amigos.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento utilizadas por los participantes se destaca la utilización de estrategias enfocadas al problema o la tarea, sin embargo, algunos participantes utilizaron estrategias de afrontamiento centradas en la emoción. Los participantes que utilizaban estas últimas mostraron limitaciones económicas, situación de vulnerabilidad y baja planificación del proceso migratorio.

A partir de lo planteado hasta el momento, se hace evidente la importancia de seguir estudiando y ahondando en el fenómeno de la búsqueda de trabajo de migrantes venezolanos que residen en la ciudad de Quito, ya que, como se pudo apreciar es un fenómeno de múltiples aristas que se encuentra poco estudiado en el país. Especialmente, cobra importancia en la psicología social y organizacional porque acercará a los profesionales de estas áreas a un entendimiento amplio de las implicaciones en los procesos de búsqueda de trabajo y podrá abrir puertas a crear planes de inserción laboral para este grupo, y así evitar incurrir en discriminación por omisión o desconocimiento de dichos acontecimientos.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

En el presente capítulo se presentan las limitaciones encontradas en la investigación que influyeron en los resultados obtenidos y que deberán ser tomados en cuenta para próximas investigaciones.

Al ser utilizada la subjetividad como herramienta del análisis de la información, la autora encontró varias dificultades. La primera de ellas es abordar varios fenómenos que resultaron ser muy amplios en el transcurso de las entrevistas, tales como, el proceso de migración en sí mismo, variables psicosociales que pudieran predecir la empleabilidad, estrategias de afrontamiento y discriminación. La segunda dificultad encontrada es que todos los participantes tenían una interacción previa con la investigadora, lo cual pudo conllevar al sesgo de la deseabilidad social, debido a que los participantes pudieron haber respondido de acuerdo a los objetivos de investigación que la autora explicó previamente a la entrevista.

En tercer lugar, durante el análisis de contenido la autora consideró que quizás hubiera sido necesario entrevistar nuevamente a algunos participantes para profundizar o indagar sobre otros temas que estaban presentes como objetivos específicos de la investigación y que no fueron indagados durante la misma, sin embargo, por limitaciones de tiempo sólo se llevó a cabo una entrevista por cada participante.

Como última limitación se encuentra la escasa investigación en referencia al estudio de la búsqueda de experiencias laborales en inmigrantes venezolanos que residen en la ciudad de Quito, ya que, por lo general se ha realizados estudios de migración con otro tipo de población y con el uso de la metodología cuantitativa.

RECOMENDACIONES

En función de la información obtenida, la presente investigación para analizar experiencias en la búsqueda de trabajo de migrantes venezolanos, se originaron una serie de propuestas a nivel teórico, metodológico y práctico, que serán presentadas a continuación.

A nivel teórico la investigadora recomienda realizar otros estudios en donde se pueda comparar más en profundidad la influencia del género en la empleabilidad, discriminación y la utilización de estrategias de afrontamiento en la búsqueda de empleo de migrantes venezolanos. De igual forma, se sugiere comparar una muestra de inmigrantes poco calificados con un grupo de profesionales calificados, considerando los objetivos del estudio. También, se recomienda estudiar experiencias en la búsqueda de trabajo de inmigrantes que se encuentran en zonas costeras de Ecuador, ya que, se sabe que en estas zonas del país hay similitudes en la forma de comunicarse y vincularse con las personas venezolanas.

A nivel metodológico, entendido como el conjunto de técnicas, procedimientos y métodos utilizados para abordar el objeto de estudio en una investigación, la autora recomienda realizar otros estudios similares bajo el mismo paradigma constructivista, de modo que se pueda aumentar la comprensión de dicho fenómeno, respetando la individualidad y la subjetividad de las vivencias y experiencias de los inmigrantes venezolanos en Ecuador. En cuanto a la técnica de recolección de información, la investigadora recomienda implementar otras técnicas como el focus group como herramienta para conocer más a profundidad las variables estudiadas, así como fomentar debates entre los mismos participantes, lo que traerá como consecuencia enriquecimiento de la información. Otra técnica que se recomienda utilizar son las historias de vida, las cuales nos acercan a los momentos puntuales en la vida de una persona y permiten aumentar el conocimiento sobre los procesos de migratorio y aquellas variables involucradas dentro de dicho fenómeno.

Tomando en cuenta que la Teoría de la Amenaza Revisada afirma que mientras más contacto haya con el exogrupo menor será el rechazo y los prejuicios hacia él, a nivel práctico se recomienda realizar campañas de sensibilización sobre la migración venezolana en instituciones, escuelas, empresas y centros de trabajo para que los ecuatorianos puedan conocer e informarse las razones y condiciones en las cuales este grupo está migrando y poder desarrollar más tolerancia y evitar la discriminación hacia grupos migrantes, así como lo establece Registro Oficial el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, el 16 de junio de 2017, el cual establece una normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.

A nivel práctico, también se recomienda generar espacios de contacto y acercamiento con los migrantes, ya sean venezolanos o de otra procedencia, de modo que pueda reducirse la amenaza percibida hacia ellos. Por último, se recomienda diseñar un plan de inserción laboral para migrantes venezolanos, que establezca de forma clara y sencilla la metodología de contratación de migrantes, políticas y prácticas justas de contratación, sensibilización y trato no discriminatorio hacia ellos, entre otros.

BIBLIOGRAFÍA

ACNUR, 2018a. ACNUR aumenta su respuesta tras la declaratoria de emergencia en Ecuador.

Recuperado en: <https://www.acnur.org/noticias/briefing/2018/8/5b6e24b34/acnur-aumenta-su-respuesta-tras-la-declaratoria-de-emergencia-en-ecuador.html>

ACNUR, 2018b. La cifra de personas refugiadas y migrantes venezolanas alcanza los 3 millones.

Recuperado en: <https://www.acnur.org/noticias/press/2018/11/5be443b54/la-cifra-de-personas-refugiadas-e-inmigrantes-venezolanas-alcanza-los-3.html>

Agencia EFE. (03 de septiembre de 2018). Maduro oficializa el nuevo salario mínimo de Venezuela

35 veces superior al anterior. El País. Recuperado en <https://www.elpais.com.co/mundo/maduro-oficializa-el-nuevo-salario-minimo-de-venezuela-35-veces-superior-al-anterior.html>

Agencia EFE. (8 de noviembre de 2018). La ONU cifra en 3 millones los refugiados y migrantes

venezolanos en el mundo. Recuperado en <https://www.efe.com/efe/america/sociedad/la-onu-cifra-en-3-millones-los-refugiados-y-migrantes-venezolanos-el-mundo/20000013-3807058>

Altamirano, P. (2014). Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca desde julio 2003 a abril 2014, (Tesis de Pregrado). Universidad Politécnica Salesiana. Cuenca, Ecuador.

Aneas, A., y Donoso, T. (2008). Estudio sobre los procesos de integración laboral de los inmigrantes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 51-60.

Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona, PPU.

Bastidas, C. (2018). Evaluación de los factores psicosociales en la empresa Construcción, Diseño y Montaje S.A. (Tesis de Maestría). Universidad Internacional SEK. Quito, Ecuador.

Baigorria, E. (2012). El proceso de inserción laboral en el sector turístico. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Comahue.

Bermúdez, Y., Mazuera, R., Albornoz, N., y Morffe, M. (2018). Informe sobre la movilidad humana venezolana. Realidades y perspectivas de quienes emigran. Recuperado de <http://revistasic.gumilla.org/wp-content/uploads/2018/06/Informe-Movilidad-Humana-Venezolana-2018.pdf>

Código del Trabajo en Ecuador (2015). Recuperado de <https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Constitución del Ecuador (2008). Recuperado de <http://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf?file=fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716>

Carrasco, C. (2015). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. *Migraciones internacionales*, 8 (2), 41-72.

Corao, D. y Mila, B. (2016). Ansiedad, Depresión y Estilos de Afrontamiento en Venezolanos Emigrantes. (Tesis de Posgrado). Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Díaz, D. (2016). Principio de Igualdad y No Discriminación de los Derechos Humanos de las Mujeres Inmigrantes venezolanas profesionales en Quito- Ecuador, 2014-2015 (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

Deci, E. y Ryan, R. (2012). *Handbook of theories of social psychology* (M. g. collection Ed.).

Dinero (13 de mayo de 2013). Dinero. ¿Cómo deja Chávez la economía venezolana? Recuperado en <https://www.dinero.com/internacional/articulo/como-deja-chavez-economia-venezolana/166315>

García, A., López-Jacob, M., Agudelo-Suárez, A., Ruíz-Frutos, C., Ahonen, E., y Porthé,

V. (2009). Condiciones de trabajo y salud en inmigrantes (Proyecto ITSAL): entrevistas a informantes clave. ELSEVIER ESPAÑA S.L., 91-99.

García, A. y Viveros, D. (04 de agosto de 2017). Un 70% de venezolanos que llegan a Guayaquil son profesionales o tienen instrucción técnica. El Comercio. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/actualidad/venezolanos-residentes-guayaquil-profesionales.html>

González, D., Sabino, M. y Tejero, R. (2012). Estrategias de afrontamiento en víctimas de mobbing:diferencias entre trabajadores españoles e inmigrantes latinoamericanos y consideraciones clínicas. *Psychol. Av. Discip.*, 45-57.

Grinberg, L.; y Grinberg, R. (1996). Migración y exilio. Estudio Psicoanalítico. Madrid, España: Biblioteca Nueva.

Herranz de Rafael, G. (2008). Xenofobia: un estudio comparativo en barrios y municipios almerienses. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(121), 107-132.

Infobae. (19 de noviembre de 2018). Infobae. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/venezuela/2018/11/19/mas-de-4-millones-de-venezolanos-abandonaron-el-pais-desde-que-nicolas-maduro-asumio-el-poder/>

Moya, M. y Puertas, S. (2008). Esteriotipos, inmigración y trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 1(9), 6-15.

Ojeda García, A., Cuenca Vásquez , J., y Espinoza Garduño, D. I. (2008). Comunicación y Afrontamiento como estrategias individuales que buscan facilitar la adaptación social en población migrante. *Migración y Desarrollo*, 79-95.

OIT. (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Patiño, C. (2012). Efectos de la migracion en los niveles de estres, calidad de vida psicopatología papel mediador de las estrategias de afrontamiento. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158609>

La Nación (06 de marzo de 2013). Tras la muerte de Chávez, Maduro asume el poder y convocan a elecciones en 30 días. La Nación. <https://www.lanacion.com.ar/1560569-tras-la-muerte-de-chavez-maduro-asume-el-poder-y-convocan-a-elecciones-en-30-dias>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95, 107-113.

Salazar Marroquín, S. (2017). Siguiendo el patrón latinoamericano. De país receptor a emisor de emigrantes: un caso de venezolanos en Ecuador. *Polisemia*, 24, 87-102.

Stephan, W.G. y Stephan C.W. (2005). The effects of feeling threatened on attitudes toward immigrants. *Int. J. Intercult. Relat.* 29, 1-9.

Ramón, J. (2018). *“Mobbing”*. *Estudio realizado en el personal docente y administrativo de las facultades 1 y 2 de la universidad de cuenca*. (Tesis de Pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador.

Zamarripa, J, Castillo, I., Tomás, I., Tristán J. y Álvarez, O. (2016). El papel del profesor en la motivación y la salud mental de los estudiantes de educación física. *Salud Mental*, 39(4), pag. 221-227.

ANEXOS

ANEXO 1:

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por la aspirante a la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad Internacional SEK, Gricel Verónica Chacón Quintero. El objetivo de esta investigación es analizar experiencias en la búsqueda de trabajo de migrantes venezolanos en la ciudad de Quito.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas en una entrevista. Lo que conversemos durante la entrevista será grabado, posteriormente la investigadora transcribirá las ideas que usted haya expresado, y luego la grabación será eliminada.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y anónima, por lo tanto, no se usará para ningún otro propósito fuera de los que están en esta investigación y sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación.

Si le surge alguna duda sobre esta investigación, puede realizar preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. De igual forma, puede retirarse de la misma en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma. Si algunas de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas. De antemano agradezco su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Grisel Chacón. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es analizar experiencias en la búsqueda de trabajo de migrantes venezolanos en la ciudad de Quito. También, se me ha indicado que tendré que responder preguntas en una entrevista y que la misma será grabada y posteriormente eliminada.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta entrevista es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio, sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma

Fecha

Nombre de la Investigadora

Firma

Fecha

ANEXO 2:

GUÍA DE ENTREVISTA

Entrevista #:

Nombre y apellido:

Sexo:

Edad:

Nacionalidad original:

Estado civil:

Nivel educativo:

Fecha de llegada a Ecuador:

Contexto y situación actual:

1. ¿Preparaste o te planificaste para migrar a Ecuador?
2. ¿Cuánto tiempo te llevó hacer esta preparación?
3. ¿Cómo fue tu llegada a Ecuador, cómo llegaste a Ecuador por avión, bus...?
4. ¿Con quién llegaste al país?
5. ¿Con quién estás viviendo en Quito?
6. ¿A qué te dedicas actualmente?
7. En caso de estar trabajando, ¿Cuál es tu trabajo actualmente?

Centralidad en el trabajo:

8. ¿Cuál es la importancia que el trabajo tiene en tu vida?
9. ¿Qué significa el trabajo en tu vida?
10. ¿Qué es lo que más valoras de un trabajo?

Atribución externa/interna del desempleo:

11. ¿Cuál consideras que es la causa por la cual tienes o has podido encontrar empleo ó ¿cuál crees que es la razón por la cual no has podido conseguir empleo?
12. ¿Qué ha pasado en tu vida por estar empleado o desempleado?

Autoconcepto personal y profesional:

13. Comenta algunas cualidades sobre ti y oportunidades de mejora.
14. ¿Cómo te describirías a ti mismo a nivel personal y profesional?
15. ¿Cómo te imaginas a nivel profesional en un futuro, a dónde quisiera llegar a nivel personal y profesional? y ¿en qué punto estás ahora?
16. ¿Qué metas sientes que te falta cumplir a nivel personal y profesional?
17. ¿Cómo sientes que es tu desempeño a nivel profesional? ¿sientes que eres una persona realizada a nivel personal y profesional?

Disponibilidad para el empleo:

18. ¿Qué tipo de empleos estarías dispuesto a hacer?
19. ¿Qué tipo de trabajo no estarías dispuesto a hacer?

Estilo de búsqueda de empleo:

20. ¿Cómo fue la búsqueda de tu trabajo, cómo lo hiciste, qué actividades o estrategias empleaste para hacerlo, con qué frecuencia?

Estrategias de afrontamiento:

21. En la búsqueda de empleo, ¿en qué sueles pensar? ¿cómo sueles enfrentar o cómo enfrentas las situaciones cuando estás en búsqueda de empleo?
22. Al momento de verte frustrado porque no has conseguido alguna oportunidad laboral o el empleo que deseabas, ¿evitas o enfrentas la situación? ¿esperas que pase el tiempo?
23. ¿Crees que pasará algún milagro para que puedas conseguir trabajo?
24. ¿Buscas apoyo en otras personas? ¿has empleado búsqueda de información?
25. ¿has reevaluado la situación, has pensando en otras formas de cómo hacer la búsqueda de empleo?

Experiencias de discriminación y xenofobia:

26. ¿Sientes que has sido rechazado al momento de entregar una carpeta, en algún lugar por el hecho de ser venezolano?
27. En la búsqueda de empleo, ¿has sentido rechazo por tu acento?
28. ¿Te han llamado a una entrevista y te han ofrecido menos de lo que te dijeron que te iban a pagar?
29. ¿Sientes que ganas menos de lo que deberían pagarte por tu cargo y formación profesional?
30. ¿Te han pedido trabajar más de lo acordado?

31. ¿Se han burlado de ti o te han rechazado tus compañeros de trabajo por el hecho de ser venezolano, cómo ha sido?
32. ¿Te han explicado cuáles son tus responsabilidades y tus derechos en tu puesto de trabajo?
33. En el lugar en donde has trabajado o trabajas, ¿sientes que te han respetado como persona?
34. ¿Sientes que tus derechos como trabajador han sido respetados?
35. ¿Cómo ha sido tu experiencia con jefes y compañeros de trabajo ecuatorianos?
36. ¿Quieres comentar alguna otra experiencia que has vivido en la búsqueda de tu trabajo o en tu trabajo actual?

ANEXO 3:

ENTREVISTA DS31MC

3	GC: ¿qué día llegaste a Ecuador?
4	DS: 11 de septiembre del 16 del año 2016
5	GC: Yo te voy hacer una serie de preguntas, en la medida que vayamos conversando
6	pueden ir surgiendo nuevas experiencias y la idea es conocer tus experiencias en la
7	búsqueda de trabajo como migrante en Ecuador. Siéntete en la total libertad de comentar
8	todo lo que quieras. Tu nivel educativo, ¿cuál es?
9	GC: Cuarto nivel, ¿qué estudiaste de 4to nivel?
10	DS: Una especialización en psicología clínica y psiquiatría
11	GC: ¿cuál es tu estado civil?
12	DS: Casado
13	GC: ¿cuál es tu edad?
14	DS: 31
15	GC: ¿cuál es tu nacionalidad original?
16	DS: venezolano
17	GC: Chévere, entonces ya tienes dos años acá
18	DS: dos años y dos meses
19	GC: Cuando decidiste venirte para acá, ¿cómo fue la preparación y la planificación de migrar?
20	DS: Yo prepare la migración en un año, y mi esposa y yo teníamos 3 países vistos. La
21	primera opción era valencia, España, la segunda opción iba ser Santiago de Chile y la
22	tercera opción Quito, Ecuador. Cuando empezamos a investigar sobre temas de
23	homologación, papeleos, costos y accesibilidad para trabajar en el mercado laboral nos
24	dimos cuenta que la primera opción Valencia, España no era posible con todo y que mi
25	esposo tiene pasaporte español. La homologación era muy cara y eran dos
26	homologaciones. Cuando investigamos Santiago de Chile, nos dimos cuenta que no nos
27	homologaban el pregrado y que teníamos que estudiar unas materias y teníamos que
28	hacer otra tesis de pregrado, entonces se complicaba más. Mi esposa acá tiene un familiar
29	desde hace dos años. Habíamos venido hace 5 de paseo, nos había gustado, y la
30	homologación aquí no costaba nada y en función de cómo estaba Venezuela y como
31	estaba el Ingreso para una pareja joven decidimos venirnos para acá y tardo un año, un
32	año en papeles, un Año en pedir todo, en legalizarlo, en apostillarlo.
33	DS: ¿se trajeron todo lo necesario para sacar sus documentos? ¿no tuvieron que esperar
34	que les mandaran algo?

35	DS: No de hecho nos trajimos documentos que nunca hemos usado.
36	GC: ¿cómo cuáles, por ejemplo?
37	DS: Académicos nunca hemos usado como fondo negro, pensum, cartas de buenas
38	conductas cartas de trabajo de Venezuela, nada de eso hemos usado, y de documentos
39	civiles matrimonio no lo usamos aquí
40	GC: ¿cómo fue tu llegada a Ecuador?, ¿cómo lo hicieron?, ¿cómo llegaron?
41	DS: Nosotros nos vinimos en Avión, con un vuelo que hicimos en Bogotá. Esos pasajes
42	me lo regalaron a mí y a ella para que nosotros no tocáramos lo que habíamos ahorrado y
43	todas las cosas que habíamos vendido. Nosotros llegamos el 11 de septiembre, una fecha
44	importante en todo el mundo a las 11 de la noche, y cuando llegamos y mostramos
45	pasaportes el señor dijo: “¿cuánto tiempo se van a quedar?” – creo que había visto que
46	teníamos más de las maletas que son vistas para un turista y le dijimos que veníamos a
47	visitar a la hermana de mi esposa y entonces como de mala forma y de mala gana dijo
48	tres meses y ya, tiró el pasaporte duro, tiro el sello
49	GC: ¿sentiste de entrada un rechazo?
50	DS: Yo lo que dije fue como que coño esta va a ser la nueva vida, pero esa fue la
51	bienvenida pues de migración
52	GC: ¿te imaginabas eso?
53	DS: No
54	GC: ¿alguien te comentó que te podría pasar eso?
55	DS: No
56	GC: tu primera experiencia con el país
57	DS: Si o sea si, y de resto no hubo problema, cogimos un taxi y las primeras dos semanas
58	nos quedamos en casa de unos amigos que ya tenían aquí un año, mientras nosotros
59	podíamos reorganizarnos y encontrar un lugar donde vivir.
60	GC: Ok entonces te viniste con tu esposa y llegaron a casa de unos amigos...y ¿luego
61	que hiciste?
62	DS: En esos 15 días nosotros lo que hicimos fue el papeleo del senescyt que no hubo
63	problema en ello y todo nos salió chévere. Nosotros llegamos un domingo a las 11, el
64	senescyt lo hicimos el lunes, que fue el siguiente día, y el miércoles a los dos días
65	teníamos la homologación hecha. El viernes nos fuimos a migración a sacar nuestras,
66	visas, eh... a pedir nuestras solicitudes pagamos 50 dólares

67	GC: ¿tu si sabías lo que había que hacer?
68	DS: Si yo busqué todo eso por internet, dentro de todos nuestros ahorros, todo lo que
69	estaba en nuestro presupuesto eso estaba a parte. Todo lo que era el tema de legalizar
70	estaba a parte.
71	GC: O sea se planificaron no sólo para vivir sino también para tener todo el tema legal, y
72	¿a qué te dedicas actualmente?
73	DS: O sea yo soy psicólogo clínico y terapeuta, tengo mi clínica y mi consultorio y me
74	dedico a ver mis pacientes
75	GC: Trabajas en un consultorio, ves pacientes, trabajas de forma independiente. ¿Alguna
76	otra cosa que hagas además del consultorio?
77	DS: Tengo una mañana en un centro de Alzheimer donde soy psicólogo clínico de ahí,
78	Que fue el primer trabajo desde que llegué aquí, y tengo de dos a tres mañanas
79	Dependiendo de la cantidad de pacientes en Cruz Roja de Ecuador.
80	GC: Es decir, se podría decir que tienes 3 trabajos.
81	DS: Si
82	GC: En esos trabajos estás de forma dependiente, es decir, tienes alguna afiliación...
83	DS: No, todo es independiente por factura, ruc...
84	GC: ¿Qué significa el trabajo para ti, para tu vida? ¿Cuál es la importancia que el trabajo
85	tiene para ti? tomando en cuenta este proceso migratorio...
86	DS: Mira o sea es algo que uno tiene que hacer. Evidentemente a mí me gusta trabajar
87	GC: ¿te costó conseguir trabajo?
88	DS: El primero de los dos cuando llegamos, el primero que consiguió trabajo fui yo.
89	Nosotros a parte de hacer el papeleo usábamos también el tiempo para entregar carpeta
90	En donde sea, entregamos carpeta en el área clínica, en el área educativa, en el área
91	laboral, muchas veces nos la recibían, muchas veces no, muchas veces nos decían no
92	Estamos interesados. No te voy a mentir, cada uno entregó como 200 carpetas. Todos los
93	Días imprimíamos unas 10 a 15 carpetas y la idea que nos habíamos propuesto era
94	Regresar a la casa sin que nos quedara ninguna. A veces si quedaban y a veces no.
95	GC: ¿Cuánto demoraste para conseguir tu primer empleo?
96	DS: 3 semanas desde que llegué.
97	GC: y a la hora de tu conseguir empleo, ¿qué es lo que valoras más en un trabajo? ¿qué
98	es lo más importante para ti en un trabajo?

99	DS: que me den respeto, que valoren lo que yo hago, que haya un trato cordial y un buen
100	Ambiente para trabajar.
101	GC: ¿Y en el tema monetario?
102	DS: Si, ósea, ¿sabes qué? Ósea en el tema monetario cuando uno recién llega como que
103	Uno no piensa tanto en el tema uno merece tantos dólares, sino yo quiero tener ingresos
104	Para no gastarme todos mis ahorros. Entonces, una de las primeras cosas que me costo
105	Mucho en relación a mi primer trabajo con relación de dependencia, me ofrecían 250
106	Dólares y trabajar de 09:00 am a 1:00 pm todos los días de lunes a viernes, y yo pensaba
107	Verga soy un profesional de cuarto nivel y sabía que este sueldo estaba muy por debajo
108	del sueldo Mínimo en el 2016, el sueldo mínimo superaba los 300 dólares, eh creo que
109	era como 350 si mal no recuerdo, y yo estaba dejando casi 100 dólares por fuera. Me
110	habían afiliado al IESS y tenía el derecho al decimo tercer y cuarto sueldo, no tenía más
111	nada. Yo al principio si me sentía bien ahí, los primeros dos, tres meses. Luego, en ese
112	Lugar me empezaron a atribuir actividades y responsabilidades que siento que no eran
113	inherentes al cargo por el que me habían contratado y que siento que yo como
114	profesional los podía hacer, porque a mi me habían contratado en este centro para
115	dedicarme a la atención psicológica de pacientes y adultos mayores y para hacer
116	intervención y rehabilitación neurocognitiva, pero en ese momento en el centro hubo una
117	reestructuración, no se si por temas de costos o algo, y ahí había una persona que hacia
118	actividades de terapia física, pero la despidieron y a mi me pusieron a trabajar en el
119	gimnasio con los viejitos y hacer como terapia física y entrenamiento físico que yo no
120	estoy entrenado para eso.
121	GC: ¿en algún momento socializaron contigo estas nuevas funciones? Te dijeron, mira
122	vamos a renovar tus funciones, vamos a...
123	DS: No... me dijeron Licenciado a partir de mañana o pasado mañana, ya usted sabe lo
124	que se hace aquí usted tiene que asumir las funciones de fulanito de tal, que ya no va a
125	estar más con nosotros. Yo me sentí como perdido porque, ósea, yo no sabía que
126	ejercicios podía hacer. No es mi profesión. Eh... lo acepté.
127	GC: ¿por qué lo aceptaste?
128	DS: Bueno porque temía perder el trabajo. Ya mi esposa había encontrado un trabajo
129	porque ella consiguió trabajo al mes y a las dos semanas, y vivíamos muy justo, sin
130	querer tocar los ahorros en ese momento, vivíamos muy juntos. Lo acepte, pero ya con

131	ganas de irme, y no me gustó, no me gustó que me pusiesen.
132	GC: ¿reclamaste en algún momento?
133	DS: Ósea no directamente, sino que a veces me decían bueno, pero haga tal ejercicio
134	entonces yo le respondía “no estoy entrenado” y me ponían mala cara, se disgustaban
135	y creo que ellos fueron notando mi disgusto, yo trabaje 5 meses en relación de depen_
136	dencia, y en realidad ya yo quería renunciar, ellos como q lo sabían, y me llamaron a una
137	reunión, y me dijeron mira sabemos que usted esta desmotivado y eso lo pueden notar
138	los pacientes, ahí le comento a la directora que habíamos conversado al inicio para
140	unas funciones y luego me colocó otras, sin hablar o hacer una reestructuración en el
141	contrato a nivel del sueldo porque me seguían pagando lo mismo y más trabajo.
142	GC: ¿y tenías el mismo horario o tenías que ir por la tarde?
143	DS: se me sumaba como casi dos horas más, y ya estaba legal yo ya tenía mi cédula, visa
144	y todo. Yo tenía todo. Entonces ella me dijo: “usted es un buen profesional, no queremos
145	perderlo, nos gustaría que usted fuera el psicólogo”, entonces me dijo vamos a terminar
146	esta relación laboral de dependencia que tenemos y le ofrezco que venga una o dos
147	Mañanas a pasar consulta externa a los pacientes, familiares, cuidadores, y si surge algún
148	Problema con alguno de los pacientes que están en este centro también que usted sea el
149	Psicólogo que lo pueda atender, entonces yo acepté con mucho temor porque sino me
150	Quedaba sin trabajo y me sentí mejor así.
151	GS: ¿te liquidaron después?
152	DS: una miseria
153	GS: ¿te explicaron todo el cálculo?
154	DS: si me lo explicaron y me pareció que estaba sensato que era lo que correspondía. Eso
155	Tenía unos plazos y me lo entregaron a los 15 días, mientras me hacían el proceso de
156	Baja del IESS y todo eso, y también metían mi renuncia y mi proceso de baja en el
157	Ministerio del Trabajo, y luego del cheque, me hicieron firmar un contrato de forma
158	Independiente, que iba de tal a tal día a atender consultas, y que la consulta tenía un
159	precio que definía el centro y que de este precio se me oba a dar tal porcentaje, me iban
160	A dar el 70% de la consulta y ellos se iban a quedar con el 30% por yo usar los espacios
161	Del lugar, me pareció una relación laboral más sensata. Me quede tranquilo, pero me
162	Quede desempleado unas tres semanas después de esto. Después de esto un centro por la
163	González Suarez, había una psicóloga que quería como que ampliar el servicio de

164	psicología porque había demasiada demanda de pacientes, entonces le dijo a mi esposa y
165	a mí que quería que formáramos parte del servicio de psicología, y luego que empecé a
166	trabajar ahí, igual independiente con servicios profesionales.
167	GS: ¿cuáles consideras tu que son las causas por las cuales se te han dado este tipo de
168	oportunidades? ¿cuáles causas atribuirías estar empleable?
169	DS: bueno sonará narcisista, pero tengo una buena carpeta, y la gente valora la carpeta.
170	Me lo han hecho saber en las entrevistas, bueno no todos pero si, pero yo he cogido
171	Todas las posibilidades y oportunidades que se me han presentado a las que he aplicado,
172	Unas llamado y otras no.
173	GS: ¿y las causas por las cuales no has conseguido esos primeros meses de migración?
174	DS: Lo que me decían era el papeleo, porque en el momento que me llamaban mi visa
175	tardo casi mes y medio, casi dos en salir, como dos llamadas semanales no mucho. Eh...
176	pero me decían: “¿está legal?”, entonces lo que mostraba era que ya tenía senescyt,
178	mostraba la solicitud de visa porque no la tenía impresa en el pasaporte y decían:
179	“conchale, no”.
180	GS: es decir, el status migratorio era determinante.
181	DS: el status migratorio era importante en ese momento. Sin embargo, en este lugar
182	donde empecé a trabajar me contrataron así. Me contrataron con el senescyt aprobado y
183	con la solicitud de la visa.
184	GS: es decir, que quizás la causa de tu empleabilidad puede estar atribuida entonces a tu
185	carpeta
186	DS: si, eso me lo dijo la doctora.
187	GS: Antes de continuar explorando sobre tus experiencias laborales, quisiera conocerte
188	Un poquito más, que me dijeras un poco sobre ti, y que me dijeras unas cualidades sobre
189	Ti
190	DS: mira soy una persona bastante estudiosa, bastante perseverante, soy una persona
191	que le gusta ayudar al otro, soy una persona -bueno que por eso estudié psicología
192	Clínica - soy una persona que sabiendo que era migrante quise aprender muchas cosas de
193	este país y todavía tengo las ganas de quererlo hacer. A veces, me entran una que otras
194	ganas de momento “down” pero también siento que quiero dar a este país, siento que este
195	País, ósea que la relación sea recíproca.
196	GS: Cuando dices “down”, ¿a qué te refieres?

197	DS: bajoneo, vainas que decía por qué salí de mi país, por qué estoy aquí, será mejor
198	Que me voy para otra parte, este... sentía que el proceso laboral era muy difícil. Además,
199	Uno como que escuchaba que Ecuador tenía una constricción de mercado, en donde no
200	Había muchas oportunidades. Luego la diáspora venezolana se incrementó muchísimo
201	Empezaron a llegar gente que venían en buses o a pie y empezó a generarse un clima de
202	Que se sentían invadidos y que vinieron a quitar trabajo y tal, y me sentía como mal.
203	Decía bueno que va a pasar aquí con el tema laboral, qué va a pasar aquí con todo esto y
204	Por mucho que uno esté independiente y tal, cuando uno no tiene una relación así, yo
205	Decía en cualquier momento si esto explota. En el centro me dicen, no como esto está
206	Lleno de venezolanos y usted es venezolano no quiero que venga más, lo llegué a pensar,
207	sí lo llegué a pensar
208	GS: y, ¿cómo te describirías tu a nivel profesional, ósea que te imaginas a futuro, ¿cómo
209	Estás ahorita?, ¿cómo te proyectas?, ¿dónde estás parado ahorita?
210	DS: esa es una buena pregunta porque yo quisiese seguir formándome, yo quisiese
211	Aunque yo tenga cuarto nivel, aunque tena una especialidad y mi pregrado, y tengo
212	Bastantes cursos de formación yo quisiese hacer una maestría, por ejemplo, pero me
213	Parece que son costosas, eh... y que no dan tantas facilidades pago, eh... no sé cómo es
214	El tema de becas, pero las que más o menos me han llamado la atención no hay becas,
215	Tengo que pedir un crédito, quizás eso me tiene un poquito Down en ese punto porque
216	Si te soy franco desde la migración había que destinar el dinero para muchas otras cosas,
217	Como que laboralmente estoy en pausa porque no ha habido un crecimiento como yo lo
218	Quería. Yo quería antes de los 33, 34 años tener mi maestría. Yo tengo 31 y todavía
219	Lo puedo lograr, pero bueno, un poco cuesta arriba.
220	GS: ¿tu sientes que el país no da como muchas condiciones para el migrante, para su
221	Crecimiento profesional?
222	DS: ni para los locales. Ósea no veo, ósea no entiendo como una maestría puede costar
223	Lo que cuesta o casi lo que cuesta el carro más barato de Chevrolet
224	GS: Entonces se podría decir que tus metas personas y profesionales son tener una
225	Maestría...
226	DS: quisiese una maestría, un auto, yo tenía un auto en Venezuela. A nivel de mi casa
227	Y todo eso estoy chévere, faltan unas que otras cosas, pero siento que hemos logrado
228	Cosas inclusive pero bueno si...

229	GS: y en estos dos años que tienes de migrante, ¿sientes que has logrado lo que has
230	querido o sientes que ha ido más lento de lo que esperabas, que te falta mucho...?
231	DS: para mí siento que ha sido lento, para mí. Cuando lo converso con otras personas
232	Y lo converso con mi familia me dicen que nosotros no nos metimos en un cohete,
233	Más bien estamos muy bien, pero yo veo gente que por ejemplo está en Panamá, tiene
234	Tres años, un año más que yo, y ya son magister, veo gente que está en Estados Unidos
235	Y tiene el mismo tiempo que yo y tienen auto. Entonces yo comparo como que en otros
236	Países tiempos de migración similares a los míos y veo q las otras personas han logrado
237	Otras cosas. También, tengo que entender que ser independiente tiene sus aspectos
238	Positivos y tiene sus aspectos negativos. Yo tengo dinero si trabajo, si no trabajo no
239	Tengo dinero
240	GS: Volvamos un poquito atrás en la búsqueda de empleo, ¿qué empleos al principio
241	Estabas dispuesto a hacer?
242	DS: todos, porque de hecho nosotros no solamente estábamos metiendo carpetas en
243	Nuestras áreas laborales profesionales, ósea yo recuerdo que metimos en tiendas, que
244	Metimos en cafeterías.
245	GS: ¿y qué empleo no estabas dispuesto a hacer o no estarías dispuesto hacer?
246	DS: ¿de empleo? Uno en el que no me sienta cómodo o en el que sienta que no puedo
247	Responder, ósea, por ejemplo, yo no soy tan hábil con las manos, entonces yo por
248	Ejemplo peluquerías, barberías, cosas de cocer o repostería, chef, ayudante de cocina,
249	Cosas así siento que no puedo, pero no porque sienta que es un trabajo para personas
250	De otro status u otra cosa, no, es porque no tengo la habilidad, yo tuviese la habilidad y
251	mira no tengo problema.
252	GS: y mientras estuviste buscando empleo, ¿qué hiciste? ¿qué estrategias utilizaste para
253	Hacerlo? ¿te comunicaste con gente, contactaste personas?
254	DS: No, nosotros hicimos un caso, que no sé cómo surgió, me imagino que adaptación o
255	supervivencia. Nos compramos un mapa de Quito y sectorizamos la ciudad, como en
256	cuadritos, y comprar el mapa de Quito y sectorizar la ciudad, como que hoy dijimos
257	vamos a ir a este barrio y en este barrio vamos a buscar por internet qué hay.
258	GS: es decir, fue muy individual la búsqueda...no buscaron redes de apoyo...
259	DS: además acá no teníamos gente que nos pudiese ayudar, estos amigos, pero no eran
260	Del área

261	GS: ¿y sientes que hay desinformación en cuanto a lo que puede hacer un venezolano
262	Migrante para buscar empleo?
263	DS: sí, sí... Poniéndome a recordar, cuando yo llegué muchísimo. Ni las formas de contratar ni los beneficios que uno tiene, ósea uno está como muy expuesto. La posición del migrante es muy vulnerable y si falta información. Estos amigos nos dijeron métanse en CompuTrabajo, no sabíamos que esa página existía, donde nos quedamos al inicio.
264	GS: ¿aplicaban por internet?
265	HS: aplicábamos por todo, aplicábamos por CompuTrabajo, por internet, sectorizábamos
266	el mapa de Quito y veíamos las cosas que estaban cerca de esos barrios, nos íbamos a un
267	cyber, imprimíamos currículums, nos llegábamos y dejábamos las carpetas. De hecho,
268	del trabajo que me llamaron a mi y del trabajo que llamaron a Bárbara fueron trabajos
269	donde dejamos carpetas físicas
270	GS: ¿y han conseguido trabajo por algún amigo, algún referido, por ayuda de alguien?
271	DS: Ahora que estoy en Cruz Roja, sí. Ese fue un trabajo que conseguí por una persona
272	Que estaba buscando un servicio.
273	GS: cuando estabas buscando empleo al principio, ¿en qué solías pensar?
274	DS: ¿encontraré? ¿el hecho de ser venezolano será un factor para que no me contraten?
275	¿tendré un contrato justo?
276	GS: ¿te viste frustrado en algunas ocasiones?
277	DS: muchísimas veces
278	GS: ¿y qué hacías?
279	DS: conversaba con mi esposa y le decía, bueno sigamos, nos estamos comiendo parte
280	De los ahorros y eso me angustia muchísimo, eh, pero bueno surgió. Recuerdo que una
281	vez estábamos en el Quicentro comiéndonos algo ahí rápido y fue cuando yo recibí la
282	Llamada y estábamos como dándonos unos plazos, cuáles eran, nosotros llegamos en
283	Septiembre, y el plazo era que si desde ese mes a diciembre no encontrábamos trabajo
284	Usábamos nuestro boleto de retorno.
285	GS: Ok, ya estaban pensando en regresar si no les iba bien.
286	DS: Si...
287	GS: ¿te parece que la búsqueda de empleo es una de las cosas más estresantes que puede
288	Vivir un migrante?
289	DS: Total, no total. Pero por ejemplo nosotros conocíamos la ciudad porque habíamos
290	venido hace cinco años como te comenté, pero usar buses, redes de transporte a donde ir,

291	eso es super estresante, y buscar arriendo, no era fácil, no nos fue fácil, una amiga nos
292	Ayudó
293	GS: ¿crees que algún milagro o alguna cosa fantástica los ayudó? ¿creen en Dios?
294	DS: Si, ósea, la parte espiritual de la que nos aferramos fue muy importante. Mi esposa
295	Es muy creyente, más que yo. Pero si, nos aferramos a la parte espiritual y bueno eso
296	Nos ayudó muchísimo, de hecho, la forma en como consiguió trabajo fue muy cómica
297	Porque ella dejó carpeta, tuvo la entrevista, terminó la entrevista, y le dijeron no se va
298	Que usted empieza hoy, fue una cosa como, usted empieza hoy, vamos a empezar el
299	Papeleo, y mañana firma todo, pero ya empiece hoy, vaya a la oficina, ordénela,
300	Vamos hacer la presentación formal de usted, que usted es la psicóloga formal de esta
301	Institución educativa, muy fácil, muy raro. Lo que pasa es que te voy a decir algo -si me
302	Permites dar un inciso- yo en Venezuela no buscaba trabajo en Venezuela me llegaban
303	Los trabajos y eso fue un coñazo. De mis profesores, de mis colegas, en donde yo quiero
304	Que tu trabajes aquí. A mi me encanta la docencia y yo entré a la Universidad Católica
305	Que fue donde yo egresé porque una profesora mía me dijo tu terminas y sales como
306	Alumno y entras como profesor, y uno de mis mejores trabajos también me lo consiguió
307	Esa profesora. A mi me llamaban, a mi me decían: “hay una vacante de tal cosa, ¿te
308	Interesa?” yo no buscaba. Eso fue un coñazo duro.
309	GS: ¿intentaste ingresar acá a la docencia?
310	DS: Si, pero como no tengo maestría, eso fue mi mayor frustración. Ahorita estoy dando
311	clases en una institución educativa que hace cursos de formación. Empecé hace dos
312	meses y doy clases cada 15 días los sábados, y me va bien, pero considero que no es un
313	contrato justo
314	GS: a nivel de
315	DS: de plata
316	GS: ¿sientes que este sueldo esta por debajo de tus capacidades? ¿fue lo que te dijeron al
317	principio que te iban a dar?
318	DS: no no... Yo firme una cosa, luego me salieron con otra, luego conversamos otra cosa
319	en la entrevista, y ya me dijeron que me iban a terminar pagando una miseria, una
320	miseria.
321	GS: y te mantienes ahí más que todo por tu convicción de enseñar...
322	DS: número uno porque firmé un contrato por un año e interrumpirlo, tengo miedo, y

323	número dos porque, aunque sea una miseria lo que gano me gusta la actividad docente.
324	GS: y puede darte curriculum y ayudarte a aplicar en otras oportunidades
325	DS: eso he pensado. Más que por la plata lo tengo como una experiencia laboral docente
326	en este país.
327	GS: A ver..eh David
328	DS: Se me había olvidado decirte que tengo también ese trabajo.
329	GC: ¿sientes que has sido rechazado en esta búsqueda laboral al momento de entregar
330	alguna carpeta por ser venezolano?
331	DS: mira la experiencia laboral más dura, donde yo creía que tenía todo el proceso
332	aprobado y en donde sé, porque después por otras personas me enteré que no quedé
333	en ese trabajo por un pésimo manejo del reclutador. Fue en una universidad aquí de
334	Quito donde estaban buscando a una persona que tenía mi perfil, que no era para trabajar
335	en el área académica, sin embargo, podría trabajar en el área académica un poco sino era
336	más asistencia y administrativo, pero no importa, yo lo iba aceptar. Cumplí todo mi
337	proceso de selección. Presenté entrevista telefónica, montada de curriculum en la
338	plataforma de ellos, este, hice mis pruebas psicotécnicas, hice mi entrevista con la
339	Gerente de Recursos Humanos y me quedaba la entrevista con la jefe de la unidad
340	en donde me iban adjudicar, esa entrevista la hice y siento que la aprobé si te soy franco
341	todos los procesos, siento que estaban muy felices. Estaban muy felices en el
342	Departamento de Talento Humano porque habían encontrado al candidato. Tenían al
343	candidato que necesitaban. Esta persona en la ultima entrevista me dice que si puede
344	llamar a los contactos que yo tenía de recomendación en mi curriculum, y los llama
345	con unas personas con las cuales, no importa con las que tuve ciertas diferencias luego
346	y ella se deja tomar por esas diferencias de estas personas y no me contrata.
347	GS: ósea unas diferencias que tú mismo habías puesto
348	DS: si, pero ósea, después con esas personas tuve ciertas diferencias.
349	GS: ¿y estas personas dijeron comentarios negativos?
350	DS: sí.
351	GS: ¿son ecuatorianos?
352	DS: si
353	GS: ¿y tu habías tenido una relación con ellos?
354	DS: afectiva, cercana, todo.

355	GS: unas diferencias
356	DS: unas diferencias en el ámbito profesional
357	GS: ¿cómo te enteraste de que había pasado esto?
358	DS: bueno porque después un amigo en común que tenemos, que trabaja en PUCE todo
359	Eh... la facultad reunió a todos los profesores y la decana les dijo y les mando a través de
360	mensajes de texto y el me lo mostro: “no se van a contratar personal en esta universidad
361	que sean de nacionalidad venezolana y colombiana”.
362	GS: ¿y qué razón dio?
363	RS: no, ninguna, xenofóbica. No sólo fue un comunicado, porque la comunicación
364	no fue institucional y la mandó por un chat de WhatsApp. Entonces este amigo me invita
365	un café sabiendo esto porque yo le escribí y le dije: “cónchale yo pensé que iba a quedar
366	en la PUCE fíjate lo que paso, me invita un café y como muy apenado me dice quiero
367	que sepas esto, quiero que sepas que me enteré y que si, esta persona llamó a fulanita de
368	tal, esta persona no dio buenas referencias de ti y no te contrataron por ello, pero,
369	además, quiero mostrarte este mensaje de texto de la decana de la facultad y me siento
370	muy mal, mira lo que dice, y ahí leí el mensaje que decía que no iban a contratar
371	personal venezolano y colombiano, no daba ninguna explicación.
372	GS: y tu crees que ese mensaje está directamente relacionado con lo que a ti te paso...
373	con el tema de la llamada de la referencia o quizás puedan ser otros casos que se
374	sumaron al tuyo quizás.
375	DS: También, también. Pero el mensaje de texto no tiene ninguna explicación ni ninguna
376	razón de ser que la exclusión laboral se de por estas dos nacionalidades que era las que
377	mencionaba el mensaje. Durísimo. Además, porque yo estudie en una universidad
378	católica, trabajé como siete años en una universidad católica, le toco la puerta a los
379	curas de aquí católicos, que entiendo que no es culpa de ellos, pero a la institución
380	católica de aquí es la PUCE.
381	GC: pero también hay algo de la otra persona que quizás no está ayudando mucho a que
382	tú puedas conseguir empleo.
383	DS: complejos, complejos culturales, complejos individuales a los que está inmerso.
384	GC: y cuando hablas con acento venezolano y estás en esta búsqueda de trabajo por
385	ejemplo en la PUCE, ¿tu has sentido algún rechazo?
386	DS: esa es una buena pregunta, si porque en algunas personas se nota la actitud. Algunos

387	pueden arrugar la cara, algunos pueden arrugar la mirada y uno se preguntará que estará
388	pensando y hay otros que no le paran mucha bola, si, pero también te voy a ser franco
389	por mucho temor por lo que estaba pasando yo intento mimetizarme con el acento.
390	GC: ¿tu intentas no hablar muy venezolano?
391	DS: muy muy venezolano no.
392	GC: y ¿has intentado hablar como la gente de acá?
393	DS: Si y algunas veces piensan que soy de Guayaquil, y de Esmeraldas, de Manta. A
394	veces piensan que soy una persona de la costa que vive aquí.
395	GC: ¿sientes que pueda ser una estrategia para llegarle más a la gente?
396	DS: pero muy dolorosa, ósea muy dolorosa, al menos de mi parte porque eso es negar lo
397	Que soy y ser una pantomima y querer aparentar algo, ósea que no soy, pero por
398	cuidarme y protegerme e intentar no ser franco victima de algo prefiero mimetizarme.
399	DS: en cuanto a las relaciones con compañeros de trabajo, yo se que trabajas en una
400	consulta privada, pero has estado en contacto con ecuatorianos, jefes y compañeros y
401	clientes, cuéntame ¿cómo ha sido tu relación en este tema laboral?
402	DS: con los clientes bien porque el paciente está necesitado, está urgido, quiere una
403	ayuda, quiere que de alguna forma uno intente resolver el problema y con los jefes
404	también, los jefes que confían en uno. El jefe del primer trabajo bien, el jefe de la cruz
405	roja bien, no pasa lo mismo con los compañeros de trabajo, ósea, lamentablemente
406	cuando la relación es igual, cuando la relación es asimétrica no hay problema porque
407	cuando la relación es asimétrica y uno es el doctor que va atender al paciente, el paciente
408	tiene la necesidad y uno ayuda, y cuando uno es el empleado uno con el jefe tiene una
409	buen relación con el jefe y no hay problema. Con los iguales, con los pares no porque
410	sí siento que pueden a veces sentir envidia, pueden sentir y este lo contrataron y yo
411	conozco a uno que era bueno o mejor que el y no lo contrataron, y yo siento que hay
412	unos complejos de envidia, de resentimiento, que hay unos complejos muy chimbos que
413	eso hace que entre los pares la cosa sea llevable hasta algún momento, que luego eso
414	puede volver el entorno laboral tóxico.
415	GC: ¿tu sientes que hay personas que han sentido que tu les has robado el trabajo?
416	DS: si, si...
417	GC: ¿cómo te has dado cuenta?
418	DS: por su actitud, ósea, son personas que... y uno ve la poca genuinidad del saludo, que

419	uno ve que lo hace por política, que lo tiene que hacer para que no se vea como falta de
420	respeto.
421	GC: y tu compañerismo en el trabajo, por ejemplo, ahorita que estás en la cruz roja, ¿has
422	sentido cercanía con los compañeros de trabajo?
423	DS: a mi me refieren los que trabajan ahí que son venezolanos, pero a mí no me refieren
424	GC: ¿trabajan muchos venezolanos ahí?
425	DS: uff como 10 venezolanos, más o menos y también hay cubanos y colombianos.
426	GC: ¿y tú jefe que nacionalidad es?
427	DS: venezolano, que fue el que me ayudó a entrar ahí
428	GC: entonces repasamos, actualmente estas en la cruz roja, en tu consulta, en el centro
429	De Alzheimer y en las clases, ¿y cuál crees que es el mejor ambiente?
430	DS: mi consulta
431	GC: porque tienes una relación más asimétrica que te permite como estar protegido.
432	DS: y con mis compañeros de consulta, ósea una es mi esposa, la otra es una compañera
433	no hay roces, además, la otra compañera es colombiana, ni siquiera es ecuatoriana.
434	GC: ¿alguna otra experiencia que me quieras comentar que hayas vivido?
435	DS: en esto de los pares, en esto de los pares. Yo cuando me vine de Venezuela contacté
436	a un grupo de profesionales dentro de mi propia área que se reunían para estudiar para
437	hacer lecturas y que estaban adjudicados y adscritos a una institución internacional
438	académica que te certifica luego como psicoterapeuta, que te da un certificado luego
439	especializado dentro de mi área.
440	GC: de psicología clínica...
441	DS: si de Psicología Clínica y Psicoanálisis. Bueno nada con esta gente fue un horror,
442	con esta gente que son pares
443	GC: ¿qué te pasó?
444	DS: nada, ellos llegaron con una actitud buena pero luego sentí yo y también mi esposa,
445	a veces bueno uno dice: “¿será que uno está mal? ¿está loco?”, sentí yo y mi esposa que
446	empezó un tema de envidia, un tema de prejuicios, pues un tema xenofóbico y una de
447	estas personas estaban en mi curriculum, fue a la que llamaron en la PUCE, y
448	terminamos mal, terminamos muy mal. Me terminaron insultando, me terminaron
449	diciendo que yo era un veneco, que no sabían porque yo estaba aquí
450	GC: ¿ellos te lo dijeron de frente?

451	DS: no, lo escribieron por un mensaje de WhatsApp. Aquí la gente no es muy frontal, no
452	es muy frontal, aquí en la Sierra de Ecuador y desde ahí hace ya más de un año, no he
453	tenido contacto con ninguno. He tenido contacto con un par en la calle y cuando me ven
454	cruzan hacia la otra vereda y cuando ya es inminente que les voy a pasar por al lado me
455	obvian, me excluyen, bajan la mirada. Incluso me llegaron a adjudicar que yo había
456	robado dinero. Hicimos unas actividades públicas que se había manejado dinero y yo
457	entregue todo eso y después que hicimos eso dijeron que yo me había quedado con plata
458	y fue algo bastante feo
459	GC: y...cómo fue ese camino que empezaste todo chévere, empezaste a asistir a este
460	grupo y algo se quebró, algo pasó, ¿qué crees que paso?
461	DS: empezó a venir gente de afuera a darnos clase y cuando empezaron a darnos clase
462	hacíamos un match muy fino, un feeling muy importante, y a veces hablamos e
463	interveníamos sobre cosas que aquí no se conocían que para el nivel que mi esposa y yo
464	se supone que teníamos no teníamos por qué saber.
465	GC: ¿ustedes tienen menos experiencia que ellos?
466	DS: Se supone.
467	GC: ¿tienen más edad?
468	DS: si, más edad y más tiempo en la psicoterapia.
469	DS: entonces bueno, estos docentes empezaban a dar sus seminarios, sus cosas, y
470	nosotros empezábamos a conversar, a hablar, el docente se daba cuenta que nosotros
471	éramos unas personas que habíamos estudiado y que teníamos como experiencia en el
472	área, pero después tu veías dos, tres, cuatro de estas personas intelectuales con las que
473	estudiábamos que como que se molestaban.
474	GC: no les gustaban sus comentarios, les chocaban...
475	DS: y como que decían como esta gente sabe esto y por qué esta gente tiene que saber
476	esto si se supone que yo se más, yo he trabajado mucho más en el área, y por ejemplo
477	que aquí hay que hacer redes entre colegas y tal. A mí no me refirió nunca nadie, ningún
478	paciente.
479	GC: ¿cómo terminó la relación con este grupo?
480	DS: muy mal.
481	GC: ¿qué paso?
482	DS: tuvo que venir la directiva institucional a la cual estábamos adjudicados. Estaba en

453	México en ese momento, y la directiva tuvo que venir, volar un fin de semana a Quito y
454	venir a arreglar el problema y a terminar de saber qué iba a pasar, y mi esposa y yo
455	decidimos renunciar a ese proyecto académico. Era imposible manejar la situación,
456	entonces tuvo que llegar alguien de afuera, el director.
457	GC: me imagino que fue duro para ustedes esta situación
458	DS: no, si si, fue duro. Así es, lucha de egos, poderes, complejos, vainas,
459	GC: bueno, yo creo que me has contado bastante sobre tus experiencias laborales y lo
460	podemos dejar hasta aquí.