

Experiencias en la búsqueda de trabajo de inmigrantes venezolanos en Quito

Gricel Chacón



UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

OBJETIVOS

General:

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

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 HISTORICO

Años 90: migración planificada y calificada. La mayoría estaba en búsqueda de oportunidades de crecimiento laboral, profesional y económico; es decir, había una regulación autónoma que motivaba dichos desplazamientos.

Últimos 10 años: desplazamiento 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.

MARCO REFERENCIAL

- TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN (MASLOW)
- TEORÍA DE LA AUTODETERMINACION
- TEORÍA COGNOSCITIVA DEL ESTRÉS
- TEORIA DE LA AMENAZA REVISADA (ENODOGRUPO Y EXOGRUPO)

MARCO CONCEPTUAL

- VARIABLES PSICOSOCIALES:

1. Centralidad en el empleo
2. Atribución Externa/Interna del desempleo
3. Autoconcepto personal y profesional
4. Disponibilidad para el empleo
5. Estilo de búsqueda de empleo

- ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

1. Estrategias dirigidas al problema o a la tarea (búsqueda de apoyo e información, afrontamiento activo y hacerse responsable)
2. Estrategias dirigidas a la emoción (solución fantástica, evasión y conformismo y reevaluación cognitiva)

- DISCRIMINACIÓN SOCIAL

MARCO LEGAL

- Movilidad humana
- El derecho al trabajo
- Igualdad, equidad y no discriminación en el trabajo
- Registro Oficial el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082: Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral (16/06/2017)
- Declaración de Quito: aceptación de documentos, protección, derechos...(04 de septiembre de 2018).

METODOLOGÍA

Metodología cualitativa. El interés fue comprender de una forma más profunda las actitudes, creencias, motivos, comportamientos e interpretaciones de los participantes con referencia al tema estudiado.

Tipo de trabajo: exploratorio-descriptivo

1.- Criterio de selección de casos:

- Muestreo no probabilístico, de carácter intencional, denominado “bola de nieve”
- 6 personas (3: femenino y 3: masculino).
- Venezolano
- Edad entre 25 y 35 años
- Al menos seis meses viviendo en Quito desde enero 2014
- Haber vivido algún episodio de discriminación en la búsqueda de empleo

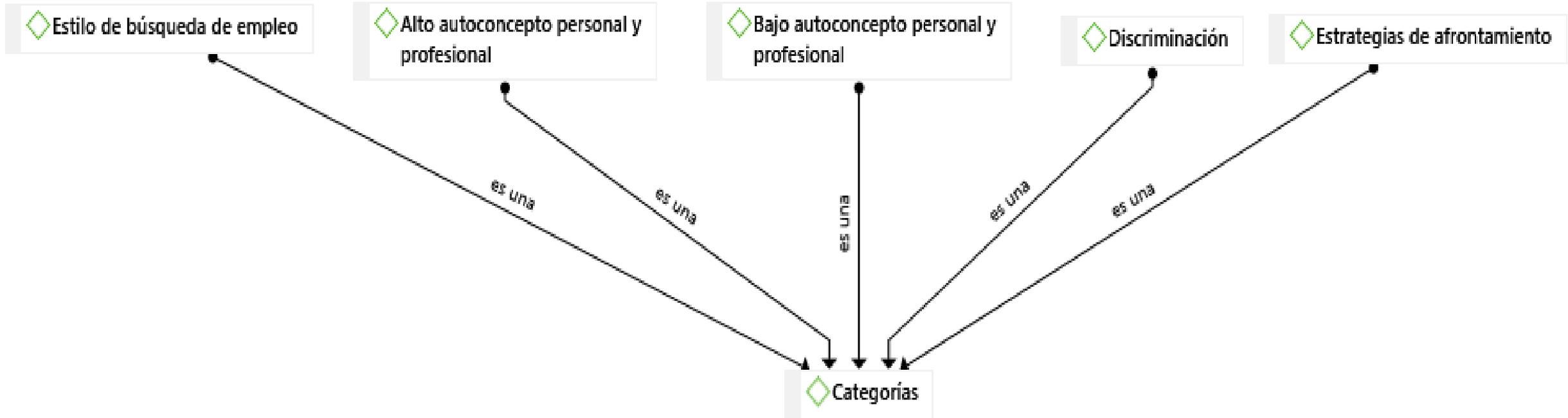
CARACTERISTICAS DE LOS PARTICIPANTES

<u>Participantes (Pseudónimo)</u>	<u>Edad</u>	<u>Sexo</u>	<u>Estado Civil</u>	<u>Nivel Educativo</u>	<u>Fecha de llegada Ecuador</u>	<u>Fecha de 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 Telecomunicaci ones	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

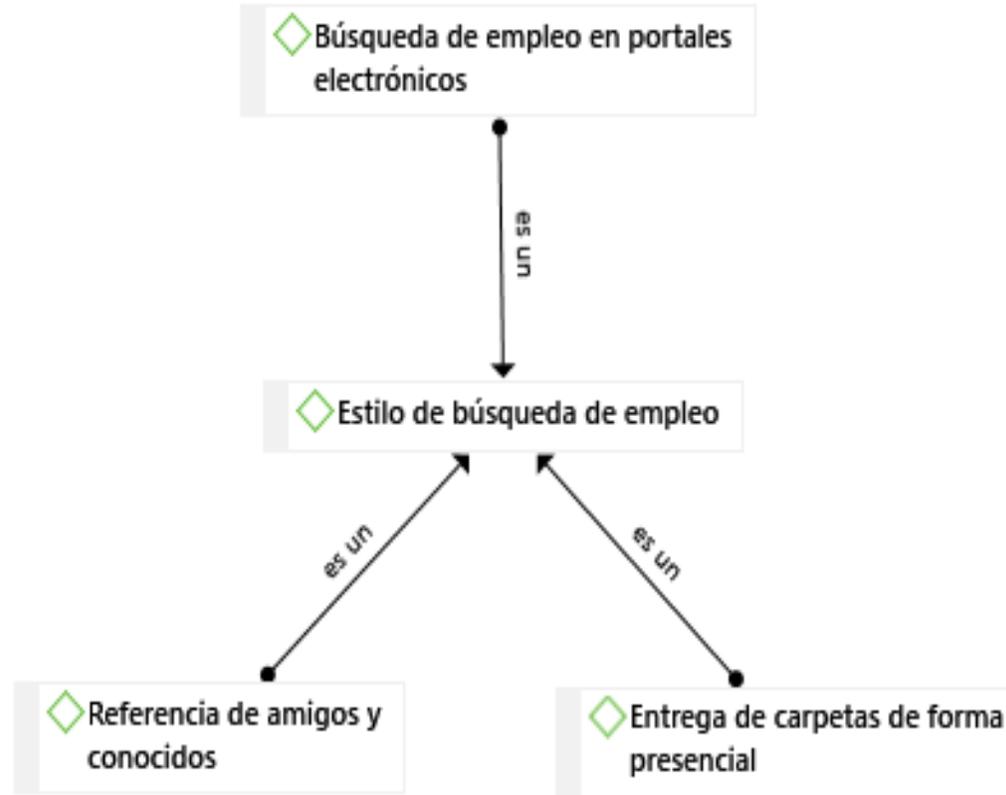
METODOLOGÍA

- **Técnicas e instrumentos utilizados:** entrevista a profundidad, flexible y no estructurada
- **Procedimiento de recolección de la información:** único encuentro, consentimiento informado, grabación de la información y transcripción de la misma.
- **Método de análisis e interpretación de la información:** Análisis de contenido con el programa Atlas.ti versión 8

ANALISIS DE LA INFORMACION



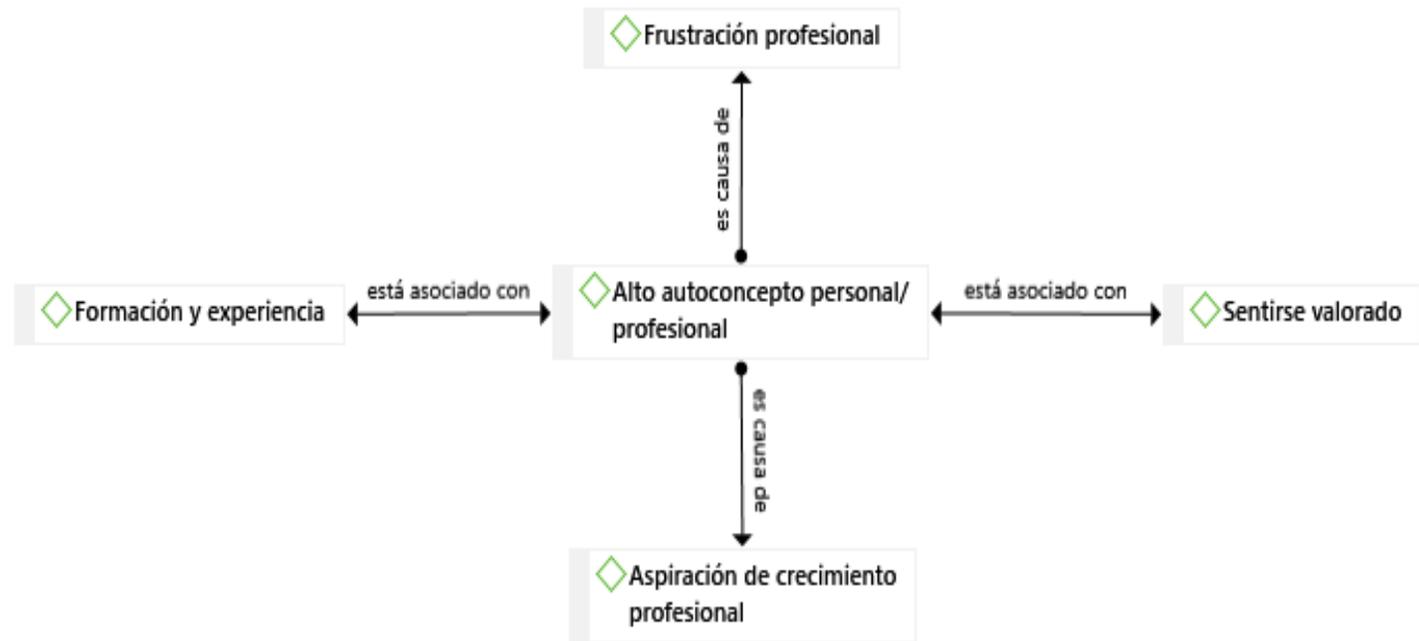
Estilo de búsqueda de empleo



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.

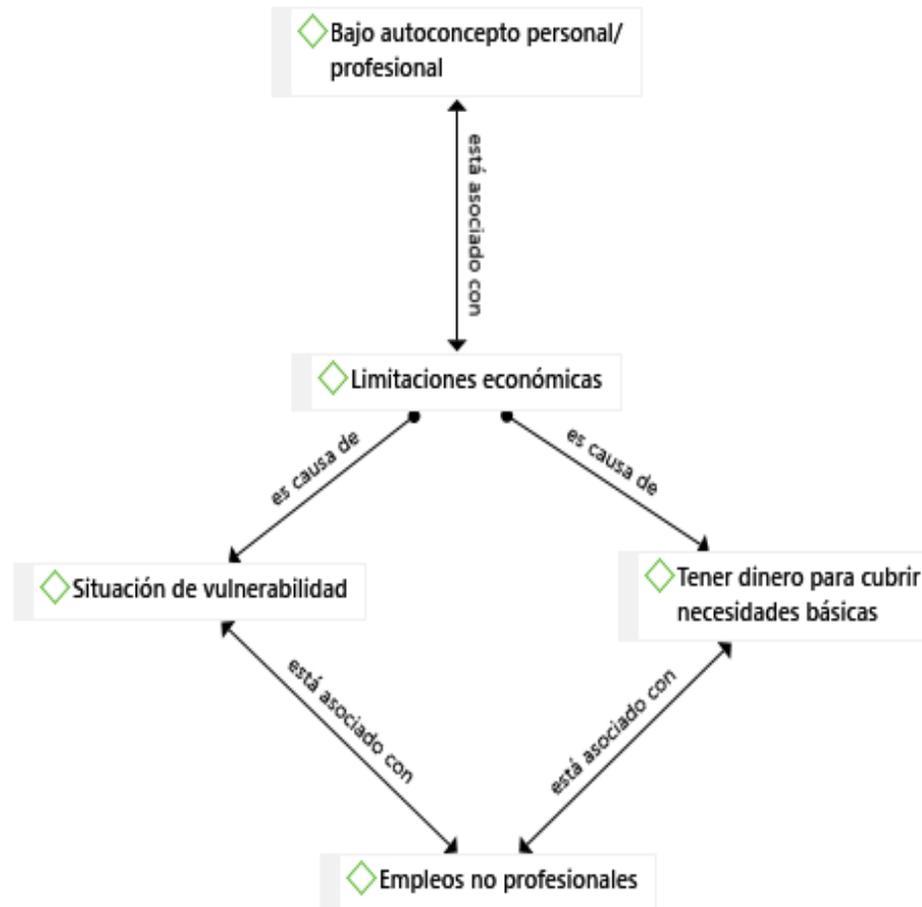
Alto Autoconcepto Personal/ Profesional



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

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.

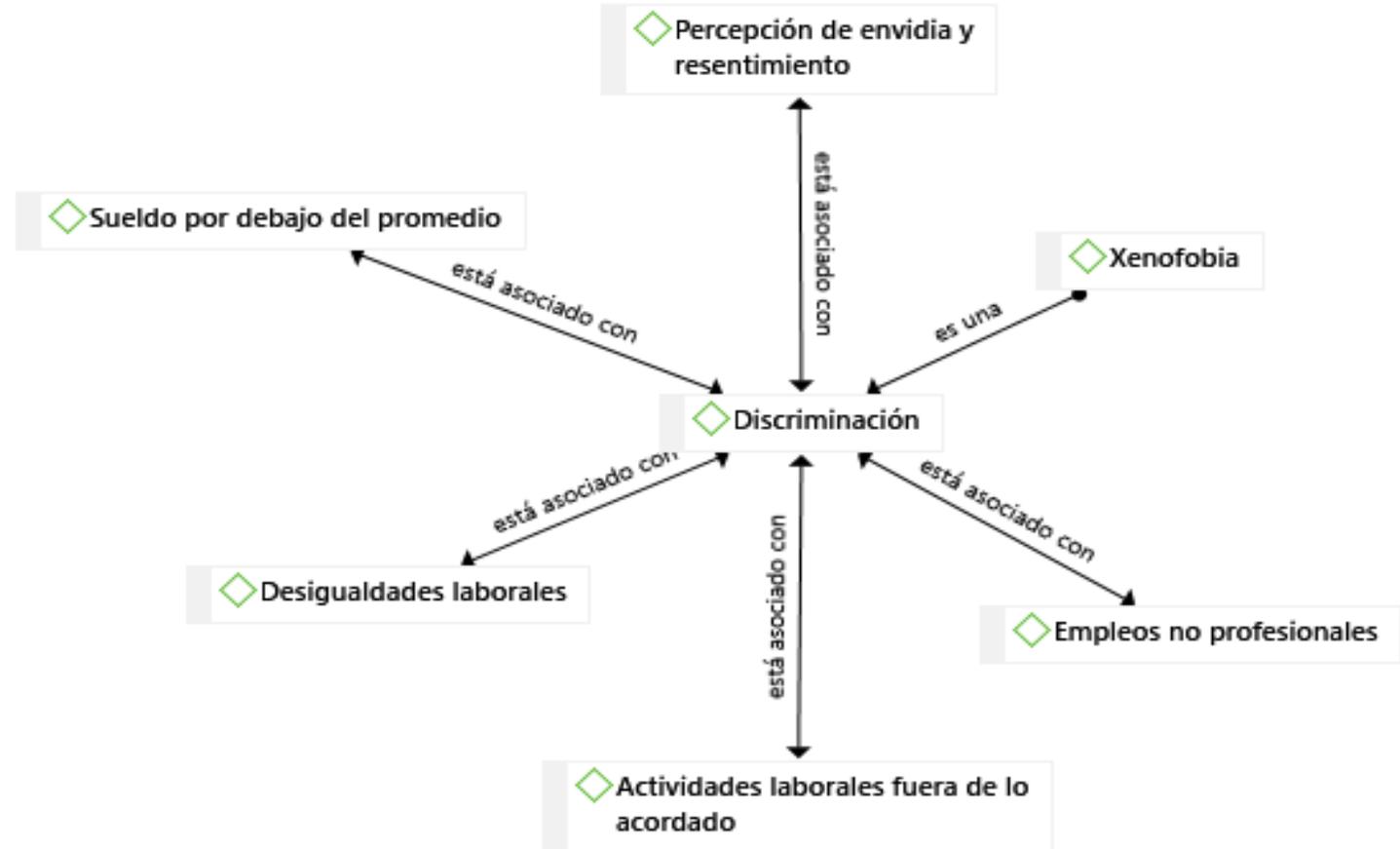
Bajo Autoconcepto Personal/Profesional



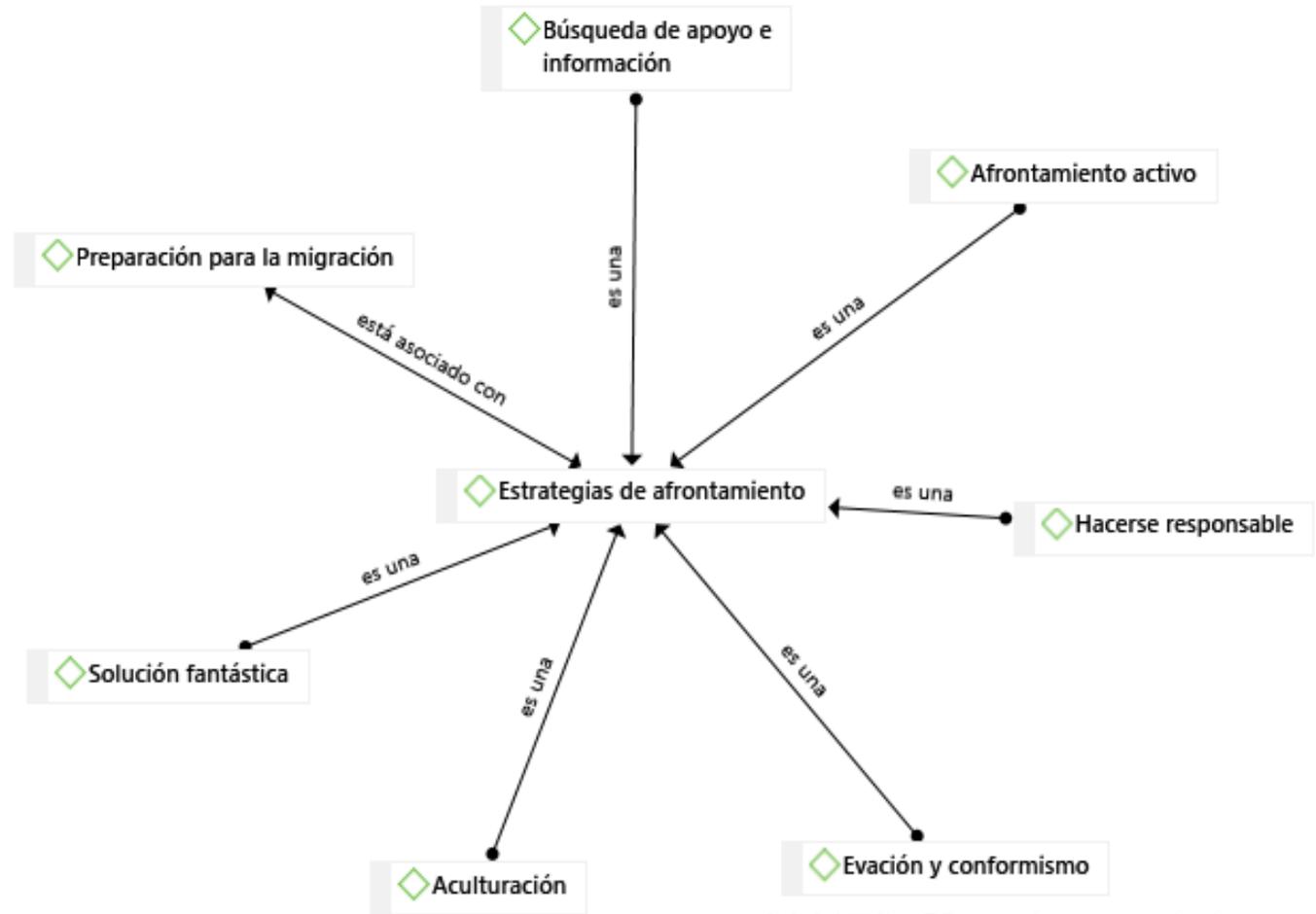
JF28MS: bueno nada tengo que pagar una multa de 700 dólares, más no he podido ahorrar. Aparte de eso, tengo que pagar la visa. En total son 1020 dólares aproximadamente.

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

Discriminación



Estrategias de afrontamiento



SS31FS: Yo no hago nada la verdad...

Discusión

- 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 (Teoría de la Autodeterminación).
- Los migrantes buscan trabajo para cubrir sus **necesidades básicas** y dejar de vivir en una situación de vulnerabilidad. Posteriormente, buscan cubrir para luego seguir cubriendo sus necesidades de **afiliación y autorrealización** (Teoría de las necesidades)
- Los participantes también mostraron **motivaciones autodeterminadas (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.

Discusión

- El **autoconcepto alto** fue causa de frustración personal y 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).
- Hay **discriminación y rechazo** hacia migrantes porque los locales pueden percibir que los venezolanos están quitándole las plazas de trabajo, poder económico, bienestar físico y material
- 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. Sociedad blanco-meztiza, personalidad de los venezolanos (Teoría de la Amenaza Revisada)

Discusión

- 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.
- Las mujeres venezolanas pueden ser discriminadas y rechazadas porque son percibidas como más atractivas, más vulnerables y por la cultura patriarcal ecuatoriana (Ripoll y Navas, 2018).
- 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 (Parella, 2005).

Discusión

Estrategias de afrontamiento:

- Búsqueda apoyo e información: se ponen en contacto con otras personas, de su misma procedencia.
- 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 (afrontamiento activo y hacerse responsable)
- Algunos migrantes pueden realizar valoraciones primarias de los eventos y responder de manera evasiva (evasión y conformismo) o buscando ayuda de entes sobrenaturales para poder sobrellevar este tipo de situaciones (solución fantástica). Relacionado con bajos recursos emocionales.
- Esfuerzos por aculturarse, (hablar con el mismo acento) para no ser percibidos como una amenaza y pasar desapercibidos.
- La planificación migratoria se relacionó con el éxito migratorio.
- 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.

Conclusiones

- La búsqueda de trabajo de inmigrantes venezolanos cobra un valor instrumental 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.
- Los participantes atribuyen su falta de empleabilidad a causas externas tales como: desigualdad de oportunidades, discriminación, xenofobia y falta de puestos de trabajo.
- Los participantes se describen como personas con un alto autoconcepto, con capacidad para afrontar cualquier situación, y capacidad para tomar decisiones e iniciativa. Además, con formación y experiencia profesional calificada.
- Mientras más alto sea el autoconcepto personal y profesional más exitoso será el proceso migratorio.
- Por motivos de discriminación social, los inmigrantes 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.
- Los participantes comentaron que buscaban plazas de trabajo de forma presencial u online, a través de portales de empleos, como CompuTrabajo, sin embargo, afirmaron que la manera más efectiva de acceder a un empleo era a través de conocidos o amigos.
- 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.

Limitaciones

- Varios fenómenos que resultaron ser muy amplios
- Entrevistar nuevamente para indagar sobre otros temas no explorados – limitaciones de tiempo
- Encasa investigación

Recomendaciones

- **NIVEL TEÓRICO:** otros estudios para estudiar influencia del género, comparar una muestra de inmigrantes poco calificados con un grupo de profesionales calificados, estudiar experiencias en la búsqueda de trabajo de inmigrantes que se encuentran en zonas costeras de Ecuador.
- **NIVEL METODOLÓGICO:** focus group e historias de vida
- **NIVEL PRÁCTICO:** campañas de sensibilización, generar espacios de contacto con la población migrante y local plan de inserción laboral y proceso de contratación de migrantes.

Consentimiento o 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

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Gricel 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

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:

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

Disponibilidad para el empleo:

6. ¿Qué tipo de empleos estarías dispuesto a hacer?
7. ¿Qué tipo de trabajo no estarías dispuesto a hacer?

Estilo de búsqueda de empleo:

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

Estrategias de afrontamiento:

9. En la búsqueda de empleo, ¿en qué sueles pensar? ¿cómo sueles enfrentar o cómo enfrentas las situaciones cuando estás en búsqueda de empleo?
10. 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?
11. ¿Crees que pasará algún milagro para que puedas conseguir trabajo?
12. ¿Buscas apoyo en otras personas? ¿has empleado búsqueda de información?
13. ¿has reevaluado la situación, has pensando en otras formas de cómo hacer la búsqueda de empleo?

Experiencias de discriminación y xenofobia:

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

Gracias