



Universidad Abierta Interamericana

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL CON ORIENTACIÓN
GERENCIAL**

**“La integración socio laboral de los inmigrantes venezolanos en Argentina y su
relación con los factores de la migración, la centralidad del evento y el balance
afectivo”**

Alumno: Leonardo Gabriel Doronzo

DNI: 34.430.383

Tutor: Susana Azzollini

Buenos Aires, Agosto de 2020

Índice

Resumen	2
Abstract	3
Palabras Claves	3
Keywords	4
Introducción	4
Objetivo General	6
Objetivos específicos	6
Marco Teórico	7
Migración	7
Factores migratorios	13
Integración socio laboral	16
Centralidad del evento	21
Bienestar subjetivo (Balance afectivo)	23
Metodología	25
Tipo de estudio	25
Población y muestra	25
Técnicas e instrumentos	25
Plan de análisis de datos	26
Resultados: Presentación y análisis de datos	27
a. Caracterización de la muestra	27
b. Descripción de las variables	37
c. Relación entre variables y pruebas de hipótesis	45
Conclusión	48
Discusión	52
Bibliografía	54
Anexo I	60

Resumen

Las migraciones son un fenómeno social que en un mundo globalizado son cada vez más frecuentes. Venezuela, en la actualidad, se encuentra en un ciclo de fluctuación económica, política y social.

Por lo que esta investigación cuantitativa tiene como objetivo describir la integración socio laboral de los inmigrantes venezolanos en Argentina y su relación con los factores de la migración, la centralidad del evento y el balance afectivo. Para ello se tomó una muestra de 67 venezolanos radicados en Argentina, a los cuales se le administraron las siguientes herramientas: *Escala de datos personales*, *Escala de integración socio-laboral* y *Escala de factores migratorios* elaboradas ad hoc para el presente estudio, *Escala abreviada de Centralidad del Evento* validada por Simkin, Mastrángolo & Azzollini (2017) y *Escala de Balance Afectivo* validada por Simkin, Olivera & Azzollini (2016).

Para el análisis de datos se utilizó el software SPSS 22.0. Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, según el nivel de medición de las variables aceptando un error de $\alpha \leq 0.05$.

Si bien no se encontró relación entre cuán central consideran el evento migratorio en sus vidas con la integración socio laboral, sí se observó que para lograr una mejor integración el costo es un menor balance afectivo. Por otra parte, los factores migratorios que más influyen en la integración socio laboral son la percepción de falta de insumos en su país de origen y la familia ya migrada.

Abstract

Migrations are a social phenomenon that in a globalized world are increasingly frequent. Nowadays, Venezuela is in a cycle of economic, political and social fluctuation.

Therefore, this quantitative research aims to describe the socio-labor integration of Venezuelan immigrants in Argentina and its relationship with the migration factors, the centrality of the events and the affective balance. For this, a sample of 67 Venezuelans living in Argentina was taken, to whom the following tools were administered: Personal data Scale, Social-labor integration Scale and Migratory factors Scale prepared ad hoc for the present study, Abbreviated Event Centrality Scale validated by Simkin, Mastrangólo & Azzolini (2017) and Affective Balance Scale validated by Simkin, Olivera & Azzolini (2016).

For the data analysis the software SPSS 22.0 was used. Descriptive and inferential analyzes were carried out, according to the level of measurement of the variables accepting an error of $\alpha \leq 0.05$.

Although no relationship was found between how central they consider the migratory event in their lives with social-labor integration, it was observed that to achieve a better integration the cost is lower affective balance. Whereas, the migration factors that have most influence social and labor integration are the perception of a lack of inputs in their country of origin and the family already migrated.

Palabras Claves

Migración – Venezuela – Integración socio laboral – factores migratorios – Balance afectivo – Centralidad del evento.

Keywords

Migration – Venezuela – Social-labor integration – Migratory factors – Affective Balance – Centrality of the event.

Introducción

En los últimos años, Venezuela se encuentra transitando por un periodo de inestabilidad política, económica y social. Por esta razón, muchos de sus ciudadanos deciden emigrar de su país alejándose de esta problemática en busca de una oportunidad en otros países.

La OIM, Organismo de las Naciones Unidas para la Migración y el ACNUR, la Agencia de la ONU para los Refugiados, anunciaron en Agosto del 2018 que el número de migrantes de Venezuela en todo el mundo alcanzaron los tres millones.

Los países de Latinoamérica y el Caribe fueron los mayores receptores de inmigrantes provenientes de Venezuela. Dentro de estos tres millones mencionados, estos países recibieron 2,4 millones mientras que los restantes 600 mil decidieron migrar a otras regiones (ONU, 2018).

Argentina es uno de los países más elegidos por el ciudadano venezolano por la facilidad que pueden tener en que se les otorgue la residencia y la documentación para que puedan establecerse en el país. Según datos de la Dirección Nacional de Migraciones, entre 2009 y 2018 se radicaron en Argentina 130.820 venezolanos. En el año 2018 ingresaron al país un total de 70.531 venezolanos, de los cuales a 9.844 se les aprobó la radicación permanente y a los 60.687 restantes se les otorgó permanencia de forma temporaria.

Mediante estudios realizados anteriormente respecto a la temática migratoria se puede dilucidar que los motivos por los cuales las personas deciden alejarse de su lugar de

origen y migrar a otros países pueden ser variados. Castillo Crasto y Reguant Álvarez (2017) analizaron las causas de migrar de las personas venezolanas a España y obtuvieron la información de que muchos de ellos, lo hicieron en búsqueda de una mejora en las condiciones de su calidad de vida, ya que a la misma la catalogaban como mala en términos de escasez de insumos básicos, falta de empleo y salarios sumamente bajos. Otros de los motivos fueron el miedo a ser secuestrado, a ser víctima de un robo o hasta de perder la vida.

Por otro lado, Urzúa (2017) investigó acerca del afrontamiento del estrés por aculturación en migrantes latinos radicados en Chile, teniendo como resultado que los mayores niveles de estrés se produjeron por la añoranza a sus familias y a la distancia de su procedencia y origen.

Ante una necesidad de empleo de las personas migrantes y la situación de vulnerabilidad en la que pueden estar comprometidos hace que puedan tener oportunidades de empleos precarios o de baja calidad que los nativos no estarían dispuestos a aceptar, por lo que su situación los empuja a aceptar un primer empleo en estas condiciones (Aysa Lastra & Cachón, 2016)

Vallejo Martín (2018) estudió sobre la calidad de empleo y la satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos y una de sus conclusiones fue que la satisfacción vital en este tipo de migrantes se corresponde a la valoración que tiene y que hace cada sujeto de su propia experiencia migratoria en concordancia con que su vida se desarrolle de acuerdo a metas, creencias, valores y deseos propios y que esto esté íntimamente relacionado con las expectativas expuestas en cada uno de ellos sobre el proceso migratorio.

Otro de los factores a tener en cuenta es que los migrantes cuentan con una desventaja en su posición de negociación frente a una oportunidad de empleo en el mercado laboral. Por este motivo, se los puede someter a peores trabajos con un salario más bajo.

Algunas organizaciones prefieren contratar a este tipo de trabajadores ya que los consideran más dóciles o más flexibles que a los ciudadanos locales (Waldinger, 1997; Donato & Bankston, 2008).

Si bien se realizaron investigaciones referidas a migrantes establecidos en otros países, no se encontró información acerca de las mismas en la población venezolana radicada en Argentina en relación a su situación previa a la migración y a la actual.

Objetivo General

- Describir la integración socio laboral de los inmigrantes venezolanos en Argentina y su relación con los factores de la migración, la centralidad del evento y el balance afectivo.

Objetivos específicos

- Identificar la integración socio laboral de los venezolanos en Argentina.
- Describir los factores que los llevaron a migrar.
- Comparar la integración socio laboral de los venezolanos, según los diferentes factores que los llevaron a migrar.
- Identificar la centralidad del evento migratorio en la vida de las personas y su balance afectivo.
- Comparar la integración socio laboral, según la centralidad del evento migratorio y el balance afectivo.
- Describir el balance afectivo de los venezolanos en Argentina en relación con integración socio laboral.
- Comparar la integración socio laboral, según edad, género, nivel de estudios, estado civil, cantidad de hijos y familia que quedó en Venezuela.

Marco Teórico

Migración

La migración se puede definir como el desplazamiento de una persona o población que se produce desde un lugar de origen a otro destino y lleva consigo un cambio de la residencia (ONU, 2018).

La migración es un acontecimiento complejo que se manifiesta de distintas maneras en cada región del planeta y cuenta con casi tantas variaciones como rutas migratorias existen.

Las migraciones, a raíz de lo definido anteriormente, las dilucidamos como un fenómeno global que en la actualidad involucran millones de personas y decenas de naciones, ya sea como emisoras, de tránsito o receptoras, lo que plantea desafíos para éstas y para sus gobiernos en términos del reconocimiento y aceptación de la diversidad, la integración socioeconómica y el desarrollo del capital humano (Martínez & Martínez García, 2017).

Nurun y Krishnan (1993) la definen como un cambio permanente del lugar de residencia cruzando bordes específicos administrativos o políticos. Asimismo, hacen una distinción entre movimiento y migración; al igual que entre migración interna e internacional. Un movimiento refiere a un cambio de residencia dentro de los mismos límites políticos o administrativos, y una migración es un cambio de residencia y también un cambio sobre los límites políticos o administrativos. Por otro lado, migración interna es un cambio del lugar de residencia de un límite administrativo a otro dentro del mismo país, y migración internacional es una migración sobre el límite

nacional. Por este motivo se llama migración a todo acto de cambio de residencia fuera de los límites del país de origen.

Chambers (1994) menciona que “la migración implica un movimiento en el que el lugar de partida y el punto de llegada no son inmutables ni seguros. Exige vivir en lenguas, historias e identidades que están sometidas a una constante mutación” (p. 19).

Puyol (1990) plantea que la migración es un conjunto de movimientos con la finalidad de cambiar la residencia de las personas interesadas de un lugar de origen a otro de destino. Una migración hace referencia siempre al desplazamiento de un grupo de individuos.

Como todo fenómeno social, la migración tiene consecuencias positivas y negativas dentro de los individuos y las sociedades. Dentro de los márgenes positivos encontramos la oportunidad de mejorar la calidad de vida de los migrantes y la adquisición de un mejor empleo. El aspecto negativo se ve reflejado en un sentimiento de pérdida de identidad nacional y de sus costumbres. Así como la ruptura en muchas ocasiones con los lazos familiares y de amistad y el hecho de enfrentarse con un idioma distinto al suyo. Es importante mencionar que existen dos perspectivas generales que nos ayudan a entender mejor la migración internacional, una se basa a nivel micro y la otra a nivel macro. La primera tiene que ver con la toma de decisiones individuales estudiadas por actores racionales que buscan mejorar su bienestar al trasladarse a lugares donde la recompensa por su trabajo es mayor que la que pueden obtener en su país en una medida suficientemente alta como para compensar los costos tangibles e intangibles que se derivan del desplazamiento. Se trata, por lo tanto, de un acto individual, espontáneo y voluntario basado en la comparación entre la situación actual del actor y la ganancia neta esperada que se deriva del traslado, resultado de un cálculo de rentabilidad. (Arango, 2000)

A nivel macro la migración es causada por la oferta y demanda de mano de obra, así como por las diferencias salariales que se generan por la condición económica de cada país. La migración corresponde a una causa directa de los países además de la interrelación cercana de los mercados. El espacio geográfico juega un papel muy importante, ya que es más factible que las personas decidan emigrar a países prósperos y cercanos al suyo. (Bueno Sánchez, 2004).

Las migraciones afectan en distintas aristas tanto a los territorios de los países de origen como así también a los de destino. Siguiendo este lineamiento Echeverry (2012) plantea una serie de consecuencias que podrían traer aparejadas las migraciones: demográficas, económicas, culturales y sociales.

En cuanto a las consecuencias demográficas Echeverry (2012) plantea que la población que emigra generalmente suelen ser personas jóvenes por lo que los países de origen sufren la deserción de sus jóvenes con edad de procrear y fuerza de trabajo, quedándose con su población de edad más mayor que ya no suelen procrear, mientras que los países receptores se rejuvenecen por contar con nuevos jóvenes. Otra de las consecuencias demográficas para este autor puede ser un desequilibrio en la dispersión de sexos, ya que suele ser más común que emigren más hombres que mujeres, por lo que en lugar de origen podría haber mayor densidad poblacional de mujeres, y en el lugar de destino de hombres.

Con respecto a los efectos económicos, Echeverry (2012) indica que gran parte de los migrantes envían parte de su salario en divisas a su país de origen, produciéndose un ingreso económico para el desarrollo de dicho país. Además, plantea que en el país originario por la partida de población activa de trabajo a otros destinos disminuye en cierta perspectiva el estancamiento salarial. Mientras que en país receptor se abaratan los salarios por excesiva mano de obra. Esto podría estar ocurriendo en la migración de venezolanos en Argentina, ya que estos envían parte de sus ingresos a su país de origen

y por otro lado, en Argentina se abaratan los salarios al haber más personal activo a contratar. Por lo tanto, la migración laboral concebida como la movilización de trabajadores desde un país a otro, se convirtió en un factor determinante en la economía mundial contribuyendo tanto al crecimiento económico de los países receptores y originarios, como así también al sostenimiento de las propias familias de estos últimos.(Delgado & Abellana, 2009).

Además las migraciones brindan la propagación de diferentes culturas y costumbres y estas contribuyen en la difusión de avances científicos y sociales en otras partes de mundo. Estas son las consecuencias que indica (Echeverry, 2012) como culturales.

En relación a las consecuencias sociales Echeverry (2012) plantea los migrantes podrían tener dificultades en la integración en el nuevo país debido a las diferencia culturales y un desarraigo respecto a su lugar de origen, principalmente por la falta de contacto asiduo con sus raíces y por un intento de integración en exceso que los hace perder rasgos de identidad. Mientras que en los países receptores pueden emerger sentimientos de rechazo hacia las personas que emigran, ya sea por xenofobia o diferencia en las características físicas (racismos) o costumbres.

El acto migratorio se lo puede definir como un proceso. En este proceso migratorio se pueden desglosar cuatro etapas progresivas: la preparación, el acto migratorio, el asentamiento y la integración (Tizón García, 1993). A continuación se describirán cada una de ellas según el autor mencionado.

Cabe destacar que el proceso migratorio generalmente empieza un tiempo antes del acto de emigrar propiamente dicho. Por este motivo encontramos un etapa de preparación, el tiempo de esta etapa va a estar determinada por una serie de condiciones, como las que se encuentra la persona antes de migrar como con las que se van a encontrar en el país receptor, también tiene que ver con características colectivas, es el núcleo familiar es el que prepara y elabora la migración. En dicha etapa, las personas se encargan de elaborar

una valoración de lo que tienen y de lo que van a conseguir en el futuro. El emigrante y/o la familia van tomando conciencia de las circunstancias en las que están viviendo, pueden ir visualizando las limitaciones y los problemas que tienen en el lugar en que viven y las que podrían tener en el nuevo lugar. Se puede dar una idealización de lo que se conseguirá en el futuro una vez realizado el traslado. Una de las emociones que podría aparecer en este momento es la añoranza de dejar su vida actual, enmarcada en una hostilidad que tal vez sea inconsciente para el propio sujeto al recurrir a la idealización, la pena y la tristeza por dejar a su país. El futuro emigrante dedica tiempo y energías para decidir qué ha de llevarse a la nueva residencia y que es lo que va a dejar, también decidirán qué personas le acompañarán y se plantea como proyecto obtener lo que en su actual sitio de residencia no ha podido lograr en su país de origen, tales sea empleo, tranquilidad o nuevas oportunidades.

El acto migratorio, para Tizón García (1993), se refiere al desplazamiento propiamente dicho desde el lugar de partida hasta el lugar de destino. En ocasiones el emigrante concibe el traslado por un periodo de tiempo determinado, aunque algunas veces este no tiene en claro el tiempo de permanencia en el nuevo lugar. Un gran número de migrantes considera volver a su país natal luego de una estadía en otro país que le mejore sustancialmente aspecto de su vida. La convicción de regresar algún día tiene una función determinante, ya que esta le facilita, al migrante tomar la decisión de partir. Si hablamos del acto migratorio en sí, la duración de este puede variar de acuerdo al medio de transporte seleccionado. Tizón García plantea que el traslado puede ser directo al lugar elegido o por etapas. En este último caso, las vicisitudes emocionales y físicas aumentan, especialmente cuando el acto se produce en circunstancias especiales. Como por ejemplo en el caso de los venezolanos que deciden partir por el periodo de inestabilidad política, económica y social que están atravesando.

Según el autor, la etapa del asentamiento tiene concordancia con el periodo que va desde que el sujeto llega al país receptor hasta que el migrante puede resolver los problemas mínimos inmediatos de subsistencia. Este tiempo implica cambios personales del migrante y sociales de parte de la comunidad receptora, en los cuales coexiste un mutuo conocimiento y aceptación o no de la convivencia. El recién llegado no deja de lado sus valores y costumbres, pero deberá aceptar las nuevas que le proporciona su nuevo hogar, pero que todavía no puede apropiárselas del todo. Cuando se inicia el proceso de adaptación, se requiere compatibilidad entre los modos de vida del que llega y el de la comunidad receptora. En el caso de no lograrlo y si la no adaptación se vuelve permanente, el desarrollo individual del migrante se paraliza, al menos a nivel social, en donde el sujeto conserva unas costumbres incompatibles con la sociedad del país que lo recibió. A esto Tizón García lo llama periodo de descompensación o crisis, que en ocasiones precede a un periodo de adaptación o de sobrecompensación. Este periodo va a estar determinado por las capacidades del individuo migrado para aceptar y asimilar las ansiedades del proceso, del ambiente social de país receptor y de los conflictos que pueden aparecer entre ambos. Del manejo interno de estas manifestaciones depende de que se pueda ir logrando en primer lugar una adaptación y luego culminar en la integración. O puede suceder, como se mencionó que esto no se logró y aparezcan respuestas regresivas, que den lugar a un desprecio del nuevo lugar y una añoranza de su tierra natal.

La culminación del proceso de migración de forma adecuada, según Tizón García (1993), se corresponde con la integración. Esta hace referencia al proceso de incorporación de la nueva cultura hasta adoptarla internamente como propia. En su nuevo espacio el individuo comprende los diferentes matices de la nueva cultura. Esta es una etapa progresiva en donde el migrante poco a poco se va interesando por la

cultura del país receptor y va a empezar a sentirse parte de ella y también la sociedad lo acepta como parte de ellos.

Si no se logra una integración completa podría darse una acomodación, la definimos como la aceptación mínima por parte del migrado, de la cultura del país receptor con la finalidad de no entrar en conflicto con ella, pero esto se da, sin que emerja un verdadero deseo y la necesidad a nivel profundo, vital, de incorporarla como cosa suya. Se diferencia de la inadaptación en que en la acomodación se intenta que el conflicto con la comunidad receptora sea lo menos perceptible, tanto para ésta como para el inmigrante. El término de integración se ampliará y se detallará más adelante.

Factores migratorios

Desde la antigüedad, el ser humano ha estado en constante tránsito. Algunas de las personas migran en busca de trabajo o de nuevas oportunidades económicas, para poder reunirse con sus familiares o para estudiar y progresar académicamente. Otros de los motivos es que se van de su lugar de origen con el fin de escaparse de conflictos, persecuciones, del terrorismo o de violaciones o abusos de los derechos humanos. Algunos lo hacen debido a efectos adversos del cambio climático, desastres naturales u otros factores ambientales. (Naciones Unidas). Por ende, los factores que llevan a alejarse de su lugar de origen a las personas para asentarse en otro lugar pueden llevar a ser múltiples y variados.

Los procesos migratorios se presentan a partir de dos tipos de surgimientos: aquel que surge de factores de expulsión y el que nace de factores de atracción. Tanto en los unos como en los otros aparecen fenómenos sociales, políticos, de violencia o económicos, como lo es el caso de venezolanos en la búsqueda de otros lugares de radicación.

Respecto a estos últimos puede afirmarse que, con la globalización, los países sobre todo los latinoamericanos se vieron desfavorecidos en el grado de autonomía al diseñar e implementar su política económica, ya que estos se les dificulta proceder libremente sobre importantes variables como lo son los tipos de cambio o sobre los tipos de interés, como si lo pueden hacer las grandes potencias mundiales o países más desarrollados (Martínez Casadiegos, 2016). Por este motivo es que las corrientes migratorias se originan desde los países con niveles de vida más bajos, como lo son también los salarios, las oportunidades laborales y la tranquilidad social, económica y política hacia países más favorables en relación a estas cuestiones. (De Flores, 2009).

Si tomamos la teoría neoclásica de las migraciones, esta sostiene que a nivel micro, las migraciones se deben por decisiones individuales manifestadas por individuos racionales buscando mejorar su bienestar al reubicarse en otros lugares donde la recompensa por su labor podría ser mayor a la que obtienen de sus país de origen, siendo así una teoría de racionalización económica basándose en el costo-beneficio (Todaro, 1976).

En el nivel macro la teoría neoclásica argumenta que los movimientos de población se originan a partir de un contexto de una diferencia en los niveles salariales entre los países de origen y destino de la migración (Stark, 1991). Por esta razón apoyándonos en Sjaastad (1962) se afirma que en la medida que esa discrepancia salarial, en términos económicos, sea suficiente como para compensar los costos económicos y subjetivos de la migración, entonces habría una motivación económica para que las personas migren. Por esta razón los migrantes se trasladaran a lugares donde consideren que van a obtener mayor rendimiento económico. La teoría neoclásica brinda entonces una explicación meramente económica a la decisión de cada individuo de emigrar.

Por otro lado, Lee (1966) intentó desarrollar una teoría amplia sobre las migraciones y las características de los migrantes que pueda sentar bases para futuras investigaciones. En ella se describen cuatro factores determinantes:

- Factores asociados con el lugar de origen: los puntos positivos o negativos que inducen a la persona a quedarse en un lugar o migrar de él. La persona realizará un balance entre los puntos positivos y negativos de migrar tanto para su lugar de origen como al que decide migrar. En referencia a esto, Borisovna Biriukova (2002), indica que “la decisión de migrar es el resultado de un cálculo racional en el cual cada individuo compara los costos de la migración con sus recompensas” (p. 33).

- Factores asociados con el lugar de destino: puntos similares que inducen a una persona a migrar hacia un lugar, ya sea por la facilidad de radicación, las oportunidades que este les pueda ofrecer u otros factores.

- Obstáculos intervinientes, el más común de los cuales es la distancia: los obstáculos que se interponen entre el deseo de migrar y el acto mismo de poder llevarlo a cabo.

- Factores personales: un sinnúmero de factores que afectan la decisión de migrar o no y hacia dónde.

Las causas por las cuales las personas emigran de su lugar de origen como mencionamos anteriormente son muy diversas. Roccatti (1999) advierte que algunas de éstas obedecen a la explosión demográfica, lo que ocasiona la insuficiencia de espacios, disminución de oportunidades y las fricciones interpersonales, intergrupales o intercomunitarias. También a la desocupación o desempleo que inhibe las posibilidades de subsistencia y progreso individual y colectivo, ya que las desigualdades económicas se polarizan en perjuicio de los que menos tienen y éstos son los que optan por la emigración. La discriminación, la cual provoca que aquellos que se sienten más débiles sean obligados a abandonar el lugar que originalmente compartían con el más fuerte. Otra causa de la migración está determinada por el clima y el medio físico inhóspito,

árido o improductivo, esto provoca éxodos animados por la esperanza de un mejor nivel de vida, aun cuando traspasan fronteras de países e incluso continentes. Y por último, la violencia, donde el comportamiento agresivo y sistemático de personas o de un grupo de ellas entre sí o en contra de otros grupos antagónicos es la causa de expulsión o desplazamiento forzoso de familias enteras.

Integración socio laboral

El término integración socio laboral comprende distintos procesos. Por un lado se pueden encontrar la aceptación y asimilación de los individuos por parte de la comunidad o el medio social en la que se están insertando, valiéndose y adoptando como propio un sistema que le permite al migrante ser parte de la comunidad con todos los derechos y deberes, que ésta provee, integrándose como fuerza activa de trabajo. Por otra parte, el término va ligado al de exclusión (marginación, vulnerabilidad), identificado como el aparcamiento de la vida social, pérdida o ausencia de autonomía e independencia para conseguir los recursos necesarios, integrarse y participar, dificultando su integración en la comunidad (García & Figuera, 2000).

Al tratar la integración socio laboral de la población inmigrante deben barajarse: la estructura de la sociedad concreta en la que se desarrollan sus dinámicas y la actuación de las empresas. Sabemos que la vulnerabilidad de los diferentes colectivos a las situaciones críticas y a los factores de riesgo de exclusión está relacionada con la disponibilidad, accesibilidad y adecuación de los recursos a sus necesidades y demandas (Donoso & Figuera, 2005).

Se entiende por proceso migratorio al número y tipo de traslados realizados por un migrante. En este proceso los migrantes pueden manifestar experiencias diferentes,

comenzando con su lugar de nacimiento y culminando con su actual lugar de residencia. No importa cuán corto o cuán largo, cuán fácil o cuán difícil, todo acto migratorio involucra un lugar de origen, un lugar de destino y una serie de obstáculos intervinientes. El proceso migratorio tiene consecuencias para la adaptación del migrante así como también para la composición de la población de las estructuras sociales de origen y de destino. Entendemos a la adaptación en términos de las consecuencias individuales de los migrantes en el lugar de destino (Macisco, 1975). Este autor, plantea entonces que la adaptación no es necesariamente una aceptación unilateral de las normas y valores del sistema social del lugar donde el migrante se va a incorporar. Si no que los migrantes traen aparejados valores diferentes a los de su nuevo ambiente y no se debe dejar de lado la cuestión de la adaptación mutua.

Dentro de la integración socio laboral se pondera la actitud del individuo a integrarse en el nuevo entorno, la cual es el resultado de la experiencia del trabajador en su interacción con el medio organizacional. Las actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y conceptos equivalentes (Blum, 1990). A raíz de esto, Velásquez (2001) considera que el índice de satisfacción con las condiciones de trabajo permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que se debe actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral. La calidad del empleo tiene que ver también con las diferentes variables de discriminación social que pueden presentarse dentro del lugar de trabajo o en el acceso al mercado laboral. La desocupación, o los trabajos precarios, son más frecuentes entre las minorías étnicas, los migrantes, las mujeres y las personas jóvenes (Santana 2004,

Quinlan 2001). Por este motivo, los trabajadores migrantes tienen mayor probabilidad de tener trabajos peligrosos, precarios o con malas condiciones (Santana, 1996).

La integración socio laboral del migrante es un asunto complejo que lo ubicamos a nivel psicológico y a nivel psicosocial, envuelve tanto elementos relacionales como intrapsíquicos, y sociológicos, según Tizón García (1993), implica poder adaptarse al nuevo contexto y a las de vida emergentes en el nuevo sitio de residencia que el migrante encuentra, aceptar progresiva y voluntariamente las instituciones sociales y políticas, además aceptar libremente las normas, los valores y la lengua y los modismos de la sociedad receptora y lograr establecer relaciones sociales y/o personales con los autóctonos y no solo con otros migrados en su misma situación. Por lo tanto, como mencionamos anteriormente, este es un proceso, en el cual no sólo participan el inmigrado sino también la sociedad que lo recibe. Para el migrante esto implica una renuncia a varias de sus costumbres culturales con las que hasta entonces había vivido. Otras reglas quedarán en la intimidad de su hogar, las que le permiten conservar su propia identidad, coexistiendo con las nuevas costumbres adquiridas. (Tizón García, 1993). Si evaluamos el término de identidad, está se edifica sobre la diferencia y puede definirse sobre las relaciones entre culturas. Las poblaciones afectadas a una misma cultura viven su identificación de forma compartida pero la consciencia de los códigos comunes se logra únicamente cuando la propia cultura se exterioriza y se nota objetivada por la comparación y/o confrontación con otras culturas. La conformación de identidad entonces sucede siempre en contextos de interculturalidad (Salas 2003).

La identidad según Hall (2001), en el contexto actual ligado a una modernidad tardía, supone estar cada vez más fragmentada y fracturada. Por este motivo las identidades cumplen con una historización radical que las mantiene en permanente estado de cambio y transformación. Las identidades para Hall se desarrollan a través de los discursos que sostiene toda cultura. Por lo tanto estas, se van a construir en relación a

estos discursos, formados a su vez por diferentes sucesos históricos determinados y desde instituciones específicas que los idean y están vinculados a intereses y estrategias. Por este motivo nos encontramos con múltiples construcciones identitarias y culturales, y todo individuo que supone una migración deberá involucrarse en este circuito cambiante de identidad.

Por otro lado, Stark y Yitzhaki (1988) sostienen que la migración adopta un grado de pertenencia cuando el inmigrante obtiene de la sociedad de destino un incremento de su satisfacción y un decremento de su privación. Sólo cuando este halla en la sociedad receptora un entorno sociolaboral más satisfactorio que en la comunidad de donde partió y si allí goza de una posición social comparativamente superior a la que tenía en la comunidad de origen, los procesos migratorios cobran un carácter de permanencia. Por este motivo, se considera que el proceso de migración de los venezolanos en Argentina es gradual y se logra efectivo cuando los migrantes logran una mejoría de su forma de vida en comparación de la que tenían en su país de origen.

Las redes migratorias son un elemento indispensable para toda persona que desea migrar. Massey (1998) las define como un conjunto de vínculos interpersonales que logran vincular a los migrantes, los antiguos migrantes y no migrantes en su área de origen y de destino a través de diferentes lazos. Estos pueden ser de parentesco, amistad y comunidad de origen compartida. Según Portes (1995), las redes son significativas porque establecen cimientos para la adquisición de recursos escasos, tales como lo son el capital o la información, y a su vez porque asignan restricciones efectivas sobre la persecución de objetivos utilitarios personales. Aunque también tienen una función ligada a los mercados de trabajo, donde autores como Powell (1991) y Sabel (1993) manifiestan que las redes son una forma de gobernabilidad o de adhesión social que entrecruza a los individuos dentro de un sistema económico coherente. Siguiendo este

lineamiento las redes migratorias, por ende cumplen un papel fundamental en la definición de transacciones económicas.

Las redes entonces le brindan a los migrantes un capital social para sus miembros. Las redes podrían influir en la decisión de emigrar al reducir costos, incrementar beneficios y apaciguar riesgos de la migración internacional (Massey, 1998). Por lo tanto, el acceso a este tipo de redes constituye la adquisición de capital social para sus participantes, y va a condicionar parte de la propia experiencia migratoria. En nuestro caso, gran parte de los venezolanos se agrupan en eventos, festivales y reuniones con el fin de afianzar lazos.

Es indispensable definir el término cultura para entender y profundizar la integración socio laboral. Como sostuvimos anteriormente, esta tiene relación indispensable con la cultura de los migrantes en relación a su país de origen y la del país receptor al que se debe insertar. Etimológicamente, el término cultura procede del radical latino “cult” (cultivo, culto), siendo, sobre todo, el cultivo de la tierra (agricultura) y del espíritu (cultura animi), además del culto o cultivo a lo sagrado, sus principales referencias iniciales.

Una de las definiciones de la RAE (Real Academia Española) es: “conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social”

Pero si hablamos de cultura organizacional, para Schein (1988) es la base de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales trabajan inconscientemente y definen la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno. Para dicho autor la cultura puede ser intervenida por la dirección por mecanismos directos como la acción planeada y consciente de sus reacciones frente a las crisis, la planeación de funciones, las recompensas, las prácticas de gestión humana y, en general, por todo aquello que sea atendido, medido y controlado por los líderes; y

por mecanismos indirectos de tipo estructural, procedimental, diseño de espacios, manejo de mitos y leyendas y declaraciones formales de filosofía de la empresa.

Allaire y Firsirotu (1992), consideran que la organización se define por tres elementos interrelacionados entre sí: a) un sistema socioestructural, que sostiene un sistema cultural; b) dicho sistema cultural, que sirve de justificación al anterior, y c) los empleados, que como individuos fabrican activamente una realidad organizacional coherente. De esta manera la cultura organizacional se concibe como “un sistema particular de símbolos, influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados, así como también por diferentes factores de contingencia (como la tecnología, el mercado y la competencia)” (Allaire y Firsirotu, 1992, p. 33). Denison añade otra definición de cultura organizacional y la define como “el conjunto de procedimientos, y conductas gerenciales que sirven de ejemplo y refuerzan esos principios básicos” (1991, p. 2).

Centralidad del evento

La migración se puede catalogar como un evento central para el migrante que llega al país de destino. Para introducir el concepto de centralidad del evento es indispensable previamente mencionar al trastorno por estrés postraumático. Este se asocia a un trastorno mental que se caracteriza por la aparición de síntomas luego de que un episodio o acontecimiento traumático sea experimentado por el individuo. Cabe destacar que para que pueda considerarse un suceso como traumático, la vivencia subjetiva del acontecimiento debe determinarla como tal (Beck & Sloan, 2012).

Los acontecimientos más frecuentes de trastorno por estrés postraumático se evidencian en episodios donde la vida de la persona puede estar en riesgo, por ejemplo en

individuos que regresan de la guerra o en personas que sufrieron accidentes viales mayores, pero como se mencionó anteriormente la vivencia subjetiva es una pieza fundamental en la constitución del trauma. Por este motivo, se pueden encontrar casos en los que no necesariamente la vivencia tuvo que ser extrema para localizar síntomas del trastorno por estrés postraumático, siendo los motivos variados y dispares (Beck & Sloan, 2012; Crespo & Gomez, 2012).

Los acontecimientos traumáticos se constituyen en el individuo en su identidad, en su autoconcepto, en el self y en su historia de vida y dependiendo de la forma en que se logre tramitarlos, estos podrían incidir en una mayor vulnerabilidad en el desarrollo de los síntomas vinculados con el trastorno por estrés postraumático. (Berntsen & Rubin, 2006).

A su vez, existen personas con resiliencia que son capaces de sortear eventos que en lo general podrían ser considerados a priori como traumáticos sin que evidencien síntomas vinculados a este trastorno, incluso adoptarnos positivamente para lograr una oportunidad o un crecimiento personal (Poseck, Carbelo Baquero, & Vecina Jimenez, 2006).

Luego de presentar el concepto de trastorno por estrés postraumático, continuaremos con el de centralidad del evento traumático. Con respecto a esto Berntsen y Rubin (2006) plantean que ciertos recuerdos propios impulsan a estructurar y significar los pensamientos y los relatos de los individuos, marcando la noción que tienen sobre sí mismos. Estos autores consideran que se tienen mayores recuerdos de eventos positivos principalmente referidos a situaciones culturalmente normativas, como lo es una graduación o un ascenso en el trabajo. Mientras que los recuerdos negativos son menos frecuentes y es probable que estos tengan efectos nocivos en el bienestar de la persona. Las reflexiones, las preocupaciones innecesarias y el aumento de los niveles de intrusiones y evitación son resultados probables de este tipo de recuerdos.

Berntsen y Rubin (2007) sostienen que la centralidad del evento se constituye por una serie de funciones superpuestas y mutuamente dependientes: por un lado, refiere al grado en que un suceso traumático se instituye como punto de inflexión en la vida del sujeto, este actúa como un agente causal en la historia de la vida, que luego podría proporcionar algunas explicaciones de las elecciones, actos y valores posteriores que realizará la persona.

Como segundo aspecto, tiene que ver con la constitución de un evento traumático como punto para que este pueda ser juzgado y así otorgar sentido a otras situaciones.

Por último, la vivencia de un evento traumático como componente de la personalidad e identidad del sujeto, tendiendo a ser considerado como causalmente vinculada a ciertos aspectos del self. Siguiendo este lineamiento cuando los traumas se vuelven esenciales en la organización de la identidad y las experiencias, tienden a darle significaciones a otros sucesos (Simkim, Matrángolo & Azzollini, 2017).

Bienestar subjetivo (Balance afectivo)

El término de bienestar subjetivo integra un componente cognitivo, la satisfacción con la vida por ende la evaluación que hace el sujeto de su propia vida y un componente emocional, el afecto positivo y el negativo (Schimmack, 2008).

Si nos enfocamos en el componente afectivo del bienestar subjetivo, siendo este el balance afectivo y siguiendo los lineamientos de Zajonc (1980), al afecto lo podemos definir como un elemento disposicional en donde conviven dos tipos de experiencias. Unas de una impronta de emocionalidad positiva y otras que conservan una emocionalidad negativa (Gargurevich, 2010). Las del primer conjunto son denominadas como afecto positivo y estas representan un conjunto de emociones ligadas a la alegría,

la motivación, la energía y la autoconfianza (Gargurevich, 2010). Mientras que las del segundo registro, el afecto negativo envuelve emociones tales como la tristeza, la culpa, el enojo o la ansiedad (Sandín et al., 1999). Para el estudio de estos afectos tanto positivos como negativos deben considerarse como constructos separados por la multiplicidad de factores que los afectan (Diener, Sandvik, Seidlitz, & Diener, 1993).

Metodología

Tipo de estudio

El estudio fue descriptivo y transversal con un abordaje cuantitativo.

Población y muestra

El estudio se llevó a cabo en la población de venezolanos radicados en Argentina.

Para llevar a cabo esta investigación se tomó una muestra no probabilística en avalancha o en red de 67 migrantes venezolanos, teniendo como referencia que su lugar de residencia actual sea la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o la Provincia de Buenos Aires. Mientras que se excluyeron de la misma las personas que no firmaban el consentimiento informado o tenían dificultades cognitivas, sensoriales o psiquiátricas que dificultaban el completamiento autónomo de los instrumentos.

Técnicas e instrumentos

A cada unidad de análisis se le administraron los siguientes instrumentos:

- *Escala de datos personales* elaborada ad hoc para el presente estudio.
- *Escala de integración socio laboral*: escala de tipo Likert elaborada ad hoc para el presente estudio de 20 preguntas con 5 posibles respuestas que oscilan entre Totalmente de acuerdo hasta Totalmente en desacuerdo. Si bien el objetivo del TIF no era la validación de un instrumento se realizaron análisis de validez y confiabilidad preliminares.

- *Escala abreviada de Centralidad del Evento* validada por Simkin, Mastrángolo & Azzollini (2017) para el contexto argentino. Para la validación los autores se basaron en la Escala abreviada de Centralidad del Evento propuesta por Berntein y Rubin (2006). Consiste en un cuestionario tipo Likert autoadministrable compuesto por 7 ítems con una posibilidad de 5 respuestas que van desde Totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, dependiendo del grado de acuerdo de los participantes.
- *Escala de Balance Afectivo* validada por Simkin, Olivera & Azzollini (2016) para el contexto argentino. Se basa en la Escala de Balance Afectivo (EBA) desplegada por Bradburn (1969). Se trata de un cuestionario autoadministrable de tipo Likert compuesto por 18 ítems con cinco anclajes de respuestas que en función al grado de acuerdo de cada participante que oscilan entre Nunca y Generalmente o Mucho.
- *Escala de factores migratorios* elaborada ad hoc para el presente estudio compuesta por una serie de ítems en donde cada participante debe evaluar del 1 al 5 en función del grado de importancia que le otorga cada uno. Se realizaron también análisis de validez y confiabilidad preliminares.

Los instrumentos tal como fueron administrados se consignan en el Anexo I.

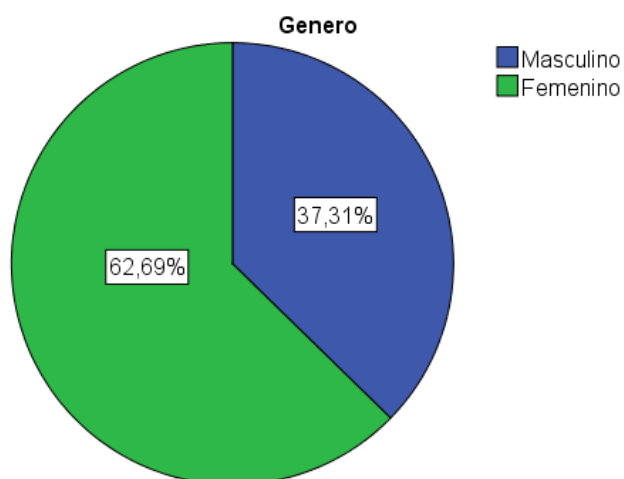
Plan de análisis de datos

Los datos se analizaron estadísticamente con el soporte técnico del software SPSS 22.0, versión castellana. Se realizaron análisis descriptivos e inferenciales, según el nivel de medición de las variables. Se aceptó un error $\alpha \leq 0.05$.

Resultados: Presentación y análisis de datos

a. Caracterización de la muestra

Gráfico 1. Distribución de frecuencias por género de la muestra encuestada



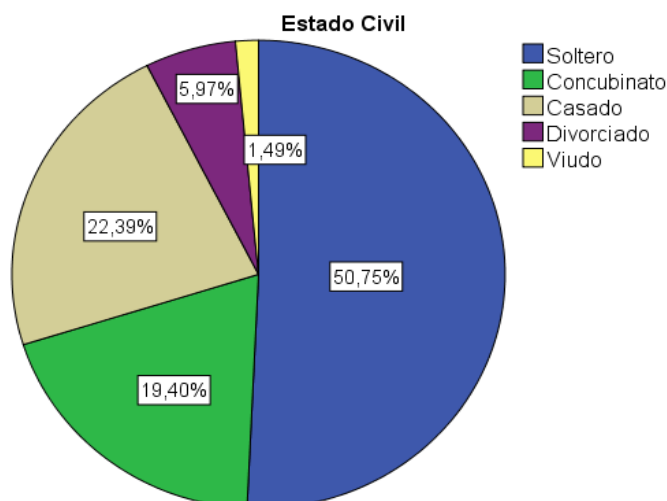
La muestra obtenida representa un 62.69% de personas de género femenino y un 37.31% de género masculino.

Tabla I. Estadísticos descriptivos de la edad de la muestra encuestada

Estadísticos		
Edad	N	Válido 67
		Perdidos 1
	Media	31,55
	Mediana	30,00
	Moda	30
	Desviación estándar	7,001
	Mínimo	20
	Máximo	55

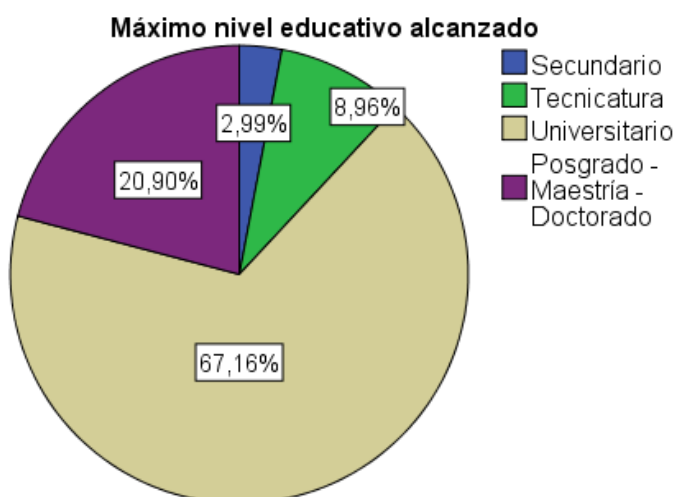
Con respecto a la edad de los encuestados, se encontró que el más joven tenía 20 años y el mayor, 55 años. Un valor de la media de 31,55 con un desvío estándar de 7. La edad que más prevaleció, siendo el valor de la moda, fue de 30 años.

Gráfico 2. Distribución de frecuencias por estado civil de la muestra encuestada



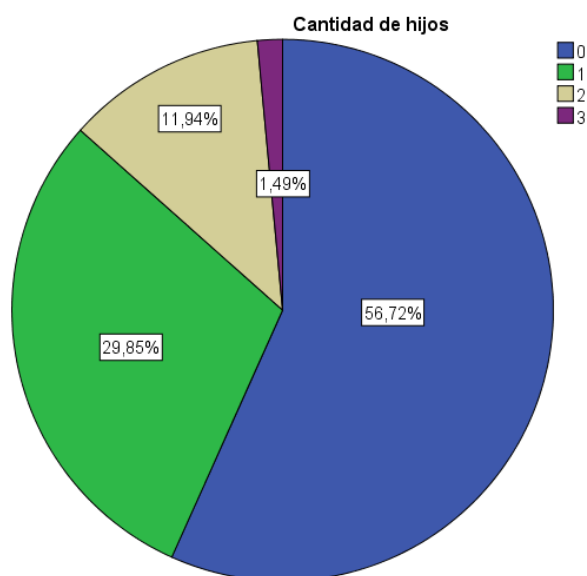
Con relación al estado civil de las personas encuestadas, el 50.75% eran solteros, el 22,39% estaba casado, el 19,40% se encontraba en concubinato, el 5.97% era divorciado y el 1,49% era viudo.

Gráfico 3. Distribución de frecuencias por máximo nivel educativo alcanzado de la muestra encuestada



En cuanto al máximo nivel educativo alcanzado por los participantes se observó que el 67,16% tenían Universitario, el 20,90% culminó sus estudios de Posgrado – Maestría o Doctorado, el 8,96% cuenta con una titulación de Tecnicatura y un 8.96% tiene título Secundario. Por esta razón gran parte de los encuestados son profesionales.

Gráfico 4. Distribución de frecuencias por cantidad de hijos de la muestra encuestada



Acerca de la cantidad de hijos de los encuestados, se visualiza que el 56,72% no tiene hijos, el 29,85% tienen un solo hijo, el 11,94% tienen dos hijos y el 1,49% tiene tres hijos.

Tabla II. Frecuencias de la profesión de la muestra encuestada

		Profesión	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido		2	2,9
	Abogado	4	5,9
	Asistente Administrativo	2	2,9
	Chef	1	1,5
	Contador	7	10,3
	Diseñador gráfico	1	1,5
	Docente	2	2,9
	Economista	2	2,9
	Ingeniero	19	27,9
	Lic. Administración	9	13,2
	Lic. Comercio exterior	1	1,5
	Lic. Comunicación	1	1,5
	Lic. Marketing	2	2,9
	Lic. Psicología	8	11,8
	Lic. Publicidad	3	4,4

Lic. Seguridad Industrial	1	1,5
Sistemas	1	1,5
Téc. seguros	1	1,5
Tripulante de cabina de pasajeros	1	1,5
Total	68	100,0

El porcentaje más alto de las profesiones de los participantes es el de Ingenieros con el 27,9%, luego lo siguió el de Lic. en Administración con el 13,2% y luego los Contadores con el 10,3%. El resto de los porcentajes se divide entre diversas profesiones. Se observa que una amplia mayoría viene con una alta capacitación.

Gráfico 5. Distribución de frecuencias por respuesta a ¿Viajó solo? de la muestra encuestada

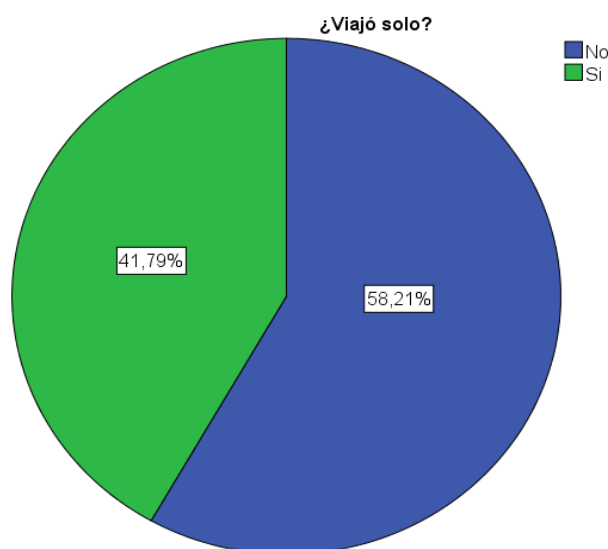
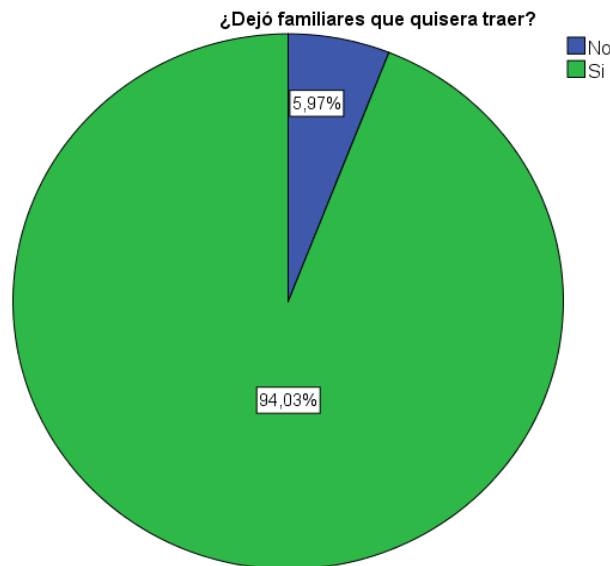


Tabla III. Frecuencias de los acompañantes de la muestra encuestada

		¿Quién lo acompañó?	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido		31	45,6
	Hermano	4	5,9
	Hijo	5	7,4
	Madre	1	1,5
	Padres	1	1,5
	Pareja	15	22,1
	Pareja e hijo	9	13,2

Primos	2	2,9
Total	68	100,0

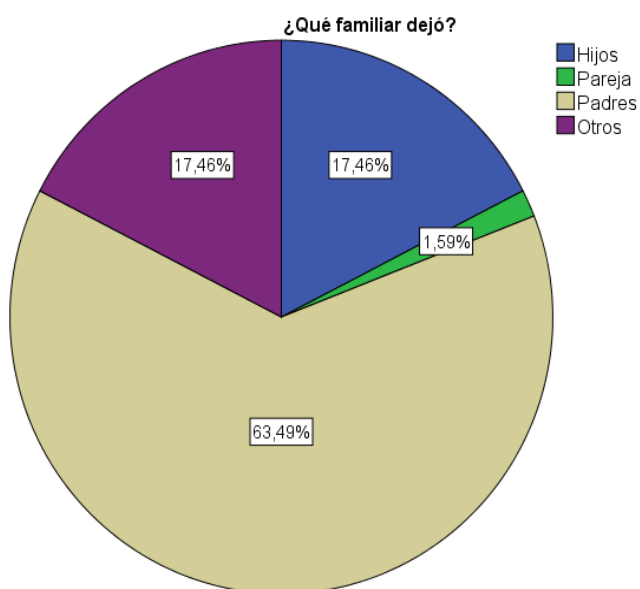
Gráfico 6. Distribución de frecuencias de la respuesta a la pregunta ¿Dejó familiares que quisiera traer? de la muestra encuestada



El 41.79% de las personas encuestadas viajó sola, mientras que el 58,21% viajó acompañada.

En relación a los acompañantes al 22,1% lo acompañó únicamente su pareja, el 13,2% viajó junto con su pareja e hijo, el 7,4% se radicó con sus hijos, al 5,9% lo acompañaron sus hermanos y el porcentaje restante se representa por su madre (1,5%), sus primos (2,9%) y sus padres (1,5%)..

Gráfico 7. Distribución de frecuencias por familiares que dejaron de la muestra encuestada



Según los datos obtenidos el 94.03% de los venezolanos dejó familiares que les hubiera gustado traer para que los acompañen en el proceso de radicación. Dentro del tipo de vínculo familiar que los une se encuentra un 63,49% de padres, un 17,46% de hijos, un 1,59% de su pareja y un 17,46% de otro tipo de lazo.

Gráfico 8. Distribución de frecuencias de la respuesta a la pregunta: ¿Viajó con dinero para la radicación? de la muestra encuestada



El 88,06% de los venezolanos encuestados viajó con dinero que los ayudo en la radicación.

Gráfico 9. Distribución de frecuencias por situación laboral actual de la muestra encuestada

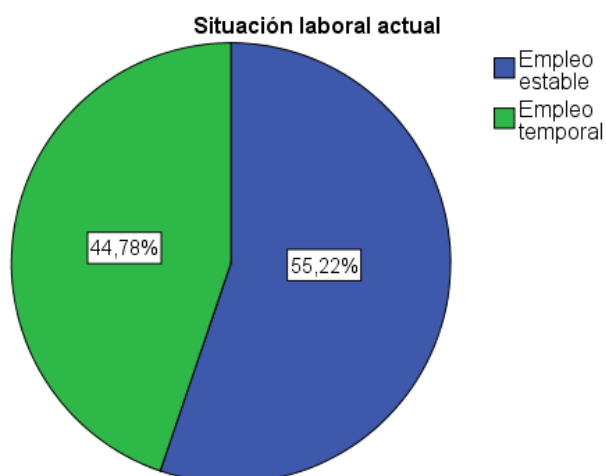
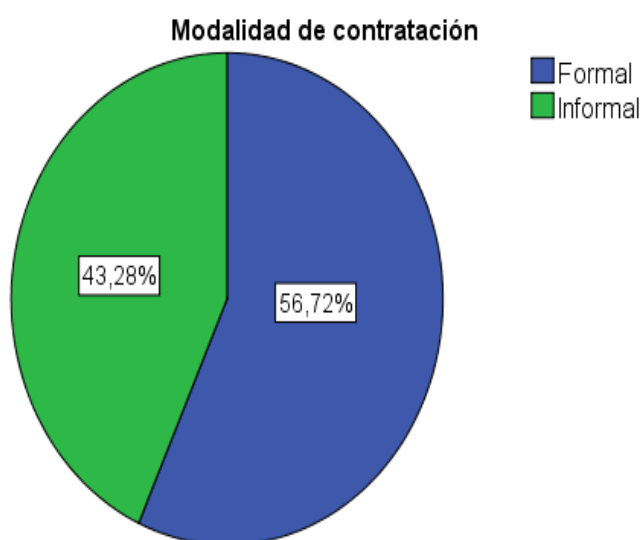


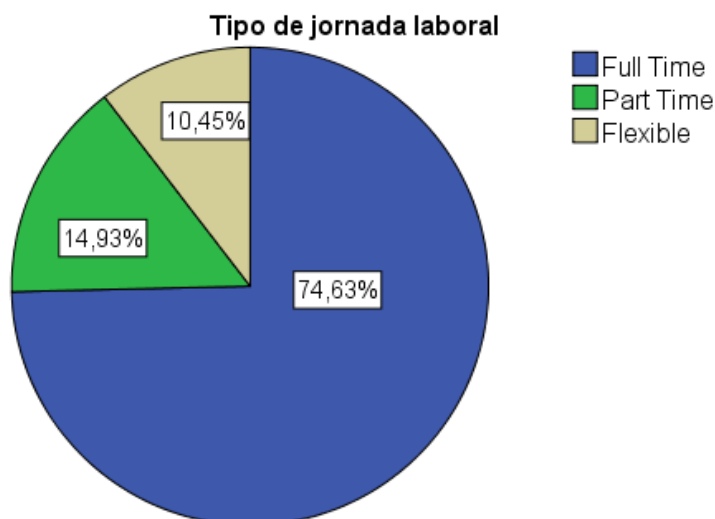
Gráfico 10. Distribución de frecuencias por modalidad de contratación de la muestra encuestada



En relación con la situación laboral actual de los venezolanos encuestados en Argentina, el 55,22% de los trabajadores cuenta con un empleo estable, mientras que el 44,78%

tiene un empleo temporal. Asimismo, la modalidad de contratación en el 56.72% de los casos es formal y en el 43,28% de los casos es informal.

Gráfico 11. Distribución de frecuencias por tipo de jornada laboral de la muestra encuestada



En lo que refiere al tipo de jornada laboral de los encuestados, el 74,63% trabaja en jornada full time, el 14,93% en jornada part-time y el 10,45% tiene jornada flexible.

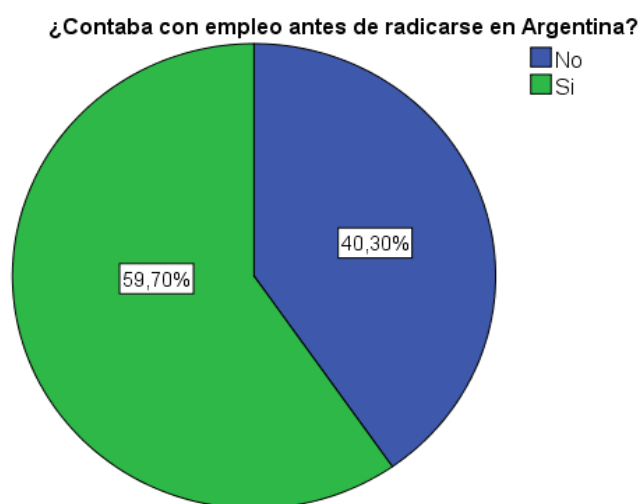
Tabla IV. Estadísticos descriptivos de la cantidad de hs diarias de trabajo y la antigüedad en su empleo actual de la muestra encuestada

	Cantidad de hs diarias de trabajo	Antigüedad en meses en su empleo actual
Media	8,40	10,70
Mediana	8,00	9,00
Moda	8	12
Desviación estándar	2,658	8,535
Mínimo	2	0
Máximo	16	36

Respecto a la cantidad de horas diarias trabajadas el mínimo es de 2 horas y el máximo 16. Además una media 8,40 con un desviación estándar de 2,65 y una moda de 8 ocho horas.

Mientras que en relación con la antigüedad en su actual empleo expresada en meses, hallamos un mínimo de menos de un mes y un máximo de 36 meses. La media es de 10,70 con un desviación estándar de 8,53.

Gráfico 12. Distribución de frecuencias por situación laboral antes de la migración de la muestra encuestada



El 59,70% de los venezolanos contaban con empleo antes de la radicación en Argentina.

Gráfico 13. Distribución de frecuencias de la respuesta a la pregunta: ¿Argentina fue su 1ra opción para radicarse? de la muestra encuestada



Tabla V. Frecuencias de los países elegidos como primera opción de la muestra encuestada

		¿Cuál?	
		Frecuencia	Porcentaje
	Argentina	50	73,5
	Canadá	2	2,9
	Chile	5	7,4
	Colombia	3	4,4
	EEUU	2	2,9
	España	2	2,9
	Inglaterra	1	1,5
	México	1	1,5
	Perú	2	2,9
	Total	68	100,0

El 73,13% de los migrantes venezolanos eligieron a Argentina como primera opción para radicarse, a diferencia del 26,87% que no lo hicieron. Dentro de estos últimos encontramos países como Chile (7,4%), Colombia (4,4%), Perú (2,9%), España (2,9%), EEUU (2,9%), Canadá (2,9%), Inglaterra (1,5%) y México (1,5%).

b. Descripción de las variables

Tabla VI. Descripción de los ítems de variable centralidad de la migración de la muestra encuestada

Centralidad de la migración	Totalmente en desacuerdo		Parcialmente en desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Parcialmente de acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 -Siento que esta migración se ha transformado en parte de mi identidad	6	8,96%	6	8,96%	13	19,40%	23	34,33%	19	28,36%
2- La migración se ha convertido en un punto de referencia en la manera en la que me entiendo a mí mismo/a y al mundo	10	15,38%	4	6,15%	8	12,31%	16	24,62%	27	41,54%
3- Siento que la migración se ha convertido en una parte central en la historia de mi vida	6	8,96%	4	5,97%	9	13,43%	16	23,88%	32	47,76%
4- La migración a influido en mi manera de concebir y sentir otras experiencias	9	13,43%	5	7,46%	3	4,48%	17	25,37%	33	49,25%
5- La migración ha cambiado permanentemente mi vida	7	10,45%	3	4,48%	5	7,46%	18	26,87%	34	50,75%
6- Usualmente pienso acerca de los efectos que la migración tendrá sobre mi futuro	8	11,94%	5	7,46%	4	5,97%	17	25,37%	33	49,25%
7- La migración fue un punto de inflexión en mi vida	5	7,46%	7	10,45%	5	7,46%	20	29,85%	30	44,78%

Con respecto a la centralidad del evento migratorio, la mayoría de los venezolanos encuestados estuvo parcial o totalmente de acuerdo con que siente que esta migración se ha transformado en parte de su identidad (34,33% y 28,36%), con que la migración se ha convertido en un punto de referencia en la manera en la que se entiende a sí mismo/a y al mundo (24,62% y 41,54%), con que siente que la migración se ha convertido en una parte central en la historia de mi vida (23,88% y 47,76%), con que la migración a influido en su manera de concebir y sentir otras experiencias (25,37% y 49,25%), con que la migración ha cambiado permanentemente su vida (26,87% y 50,75%), con que usualmente piensa acerca de los efectos que tendrá la migración tendrá sobre su futuro (25,37% y 49,25%) y con que la migración fue un punto de inflexión en su vida (29,85% y 44,78%).

Tabla VII. Descripción de los ítems de la variable de la integración socio-laboral de la muestra encuestada

		Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me resultó fácil conseguir empleo	Nº	17	14	5	14	17
	%	25,37%	20,90%	7,46%	20,90%	25,37%
Estoy conforme con las condiciones que me ofrece mi trabajo	Nº	11	17	8	18	13
	%	16,42%	25,37%	11,94%	26,87%	19,40%
Actualmente mi empleo es acorde a mi formación profesional	Nº	14	10	1	7	35
	%	20,90%	14,93%	1,49%	10,45%	52,24%
Me despierto todos los días con energía para ir a trabajar	Nº	22	21	15	6	3
	%	32,84%	31,34%	22,39%	8,96%	4,48%
Me resultó difícil adaptarme a la cultura laboral argentina	Nº	21	17	11	11	7
	%	31,34%	25,37%	16,42%	16,42%	10,45%
Mi empleo actual está en relación con mis expectativas antes de obtenerlo	Nº	8	15	6	19	19
	%	11,94%	22,39%	8,96%	28,36%	28,36%
Estoy conforme con	Nº	5	13	10	18	21

la remuneración que percibo	%	7,46%	19,40%	14,93%	26,87%	31,34%
Me llevo bien con mis compañeros de trabajo	Nº	44	10	9	0	4
	%	65,67%	14,93%	13,43%	0,00%	5,97%
Me resultó difícil conseguir un empleo	Nº	15	12	6	11	23
	%	22,39%	17,91%	8,96%	16,42%	34,33%
Mi trabajo no se relaciona con lo que hacía en mi país	Nº	16	5	4	8	34
	%	23,88%	7,46%	5,97%	11,94%	50,75%
Me llevo bien con mis superiores	Nº	42	17	6	0	2
	%	62,69%	25,37%	8,96%	0,00%	2,99%
Mi salario me permite ahorrar	Nº	7	9	9	13	29
	%	10,45%	13,43%	13,43%	19,40%	43,28%
En el caso de ausencia por enfermedad me mantienen el pago de mi salario	Nº	22	9	5	9	22
	%	32,84%	13,43%	7,46%	13,43%	32,84%
En ocasiones me sentí discriminado por mis pares, superiores o clientes	Nº	30	7	7	14	9
	%	44,78%	10,45%	10,45%	20,90%	13,43%
Creo que la cultura de trabajo en Argentina es inferior a la de mi país	Nº	30	7	22	7	1
	%	44,78%	10,45%	32,84%	10,45%	1,49%
Comparto actividades de ocio fuera del trabajo con mis compañeros	Nº	15	17	10	9	16
	%	22,39%	25,37%	14,93%	13,43%	23,88%
Mis compañeros me integran al equipo de trabajo	Nº	38	14	9	5	1
	%	56,72%	20,90%	13,43%	7,46%	1,49%
Las reglamentaciones y normas laborales son parecidas a la de mi país	Nº	9	24	12	12	10
	%	13,43%	35,82%	17,91%	17,91%	14,93%
Creo que podría obtener un empleo con mejores condiciones	Nº	49	11	3	2	2
	%	73,13%	16,42%	4,48%	2,99%	2,99%
Me sentiría más cómodo trabajando únicamente con personas de mi país	Nº	39	11	13	2	2
	%	58,21%	16,42%	19,40%	2,99%	2,99%

En relación a la integración socio-laboral la mayoría de los venezolanos encuestados estuvo algo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que le resulto difícil conseguir empleo (16.42% y 34.33%), con que su empleo actual es acorde a su formación académica (10.45% y 52.24%), con que su trabajo se relaciona con lo que hacían en su país (11.45% y 50.75%), con su conformidad con la remuneración obtenida (26.87% y 31.34%), con que su salario le permite ahorrar (19.40% y 43.28%) y con su empleo actual está en relación con sus expectativas antes de obtenerlo (28.36% y 28.36%).

Mientras que la mayoría de los venezolanos entrevistados estuvo algo en acuerdo o totalmente en acuerdo con que los compañeros los integran en su grupo de trabajo (20.90% y 56.72%), con que se llevan bien con sus compañeros de trabajo (14.93% y 65.67%), con que se llevan bien con sus superiores (25.37% y 62.69%), con que ocasiones se sintieron discriminados por mis pares, superiores o clientes (10.45% y 44.78%), con que se sentirían más cómodos trabajando únicamente con personas de su país (16.42% y 58.21%), con que las reglamentaciones y normas laborales son parecidas a la de su país (34.82% y 13.43%), con que les difícil adaptarme a la cultura laboral argentina (25.37% y 31.34%), con que creen que la cultura de trabajo en Argentina es inferior a la su mi país” (10.45% y 44.78%), con que creen que podrían obtener un empleo con mejores condiciones (16.42% y 73.13%) y con que se despiertan todos los días con energía para ir a trabajar (31.34% y 32.84%).

Las respuestas más equilibradas de los venezolanos encuestados fueron en las preguntas sobre compartir actividades de ocio fuera del trabajo con sus compañeros (22.39% totalmente de acuerdo, 25.37% algo de acuerdo, 14.93% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 13.43% algo en desacuerdo y 23.88% totalmente en desacuerdo), sobre la conformidad en las condiciones que le ofrece su trabajo (16.42%, 25.37%, 11.94%, 26.87% y 19.40%), sobre la facilidad de conseguir empleo (25.37%, 20.90%, el 7.46%, 20.90% y

25.37%) y sobre la mantención del su salario en el caso de ausencia por enfermedad (32.84%, 13.43%, 7.46%, 13.43% y 32.84%).

Tabla VIII. Descripción de los ítems la variable balance afectivo de la muestra encuestada

	Poco o nunca		Escasas veces		A veces		Bastantes veces		Generalmente o mucho	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1- ¿Te has sentido molesto/a por alguien?	5	7,8%	6	9,4%	21	32,8%	14	21,9%	18	28,1%
2-¿Te has sentido muy solo o distante de la gente?	5	7,8%	8	12,5%	21	32,8%	16	25,0%	14	21,9%
3- ¿Has sentido que las cosas iban como vos querías?	6	9,4%	14	21,9%	22	34,4%	14	21,9%	8	12,5%
4- ¿Te has sentido muy preocupado/a?	19	29,7%	21	32,8%	13	20,3%	7	10,9%	4	6,3%
5-¿Te has sentido contento/a por tener buenos amigos o amigas?	3	4,7%	7	10,9%	8	12,5%	18	28,1%	28	43,8%
6-¿Has tenido miedo de lo que pudiera suceder?	25	39,1%	9	14,1%	19	29,7%	4	6,3%	7	10,9%
7-¿Te has sentido particularmente interesado/a o estimulado/a por algo?	5	7,8%	3	4,7%	13	20,3%	15	23,4%	28	43,8%
8-¿Te has sentido muy infeliz?	5	7,8%	6	9,4%	17	26,6%	21	32,8%	15	23,4%
9-¿Te has sentido lleno/a de energía?	1	1,6%	8	12,5%	19	29,7%	20	31,3%	16	25,0%
10-¿Te has sentido muy cansado/a?	14	21,9%	10	15,6%	20	31,3%	11	17,2%	9	14,1%
11-¿Te has sentido tan inquieto/a que no podrías permanecer en una silla?	3	4,7%	14	21,9%	11	17,2%	15	23,4%	21	32,8%

12-¿Has sentido que estabas divirtiéndote mucho?	7	10,9%	19	29,7%	11	17,2%	18	28,1%	9	14,1%
13-¿Te has sentido muy alegre?	1	1,6%	10	15,6%	15	23,4%	25	39,1%	13	20,3%
14-¿Te has sentido con ganas de llorar?	16	25,0%	14	21,9%	16	25,0%	9	14,1%	9	14,1%
15-¿Te has sentido muy eufórico/a (muy alegre o dichoso/a)?	3	4,7%	15	23,4%	22	34,4%	15	23,4%	9	14,1%
16-¿Te has sentido seguro/a respecto al futuro?	9	14,1%	19	29,7%	22	34,4%	9	14,1%	5	7,8%
17-¿Te has sentido aburrido/a?	7	10,9%	9	14,1%	22	34,4%	15	23,4%	11	17,2%
18-¿Te has sentido contento/a o satisfecho por haber logrado algo?	4	6,3%	3	4,7%	11	17,2%	25	39,1%	21	32,8%

En cuanto al balance afectivo en relación a los afectos positivos la mayoría de los venezolanos encuestados eligieron las opciones bastantes veces y generalmente o mucho en sobre si se sintieron interesados o estimulados por algo (23.4% y 43.8%), sobre si se sintieron llenos de energía (31.3% y 25%), sobre si se sintieron muy alegres (39.1% y 20.3%) y sobre si se sintieron satisfechos por haber logrado algo (39.1% y 32.8%).

Las respuestas más equilibradas de los venezolanos encuestados en los afectos positivos fueron en las preguntas sobre si sintieron que las cosas iban como querían (9.4% poco o nunca, 21.9% escasas veces, 34.4% a veces, 21.9% bastantes veces y 12.5% generalmente o mucho), sobre si sintieron que se estaban divirtiendo mucho (10.9%, 29.7%, 17.2%, 28.1% y 14.1%), sobre si se han sentido muy eufóricos o alegres (4.7%, 23.4%, 34.4%, 23.4% y 14.1%) y sobre la seguridad respecto a su futuro (14.4%, 29.7%, 34.4%, 14.1% y 7.8%).

Se observaron en las interrogaciones de los afectos positivos que en general los resultados obtenidos más alto se dieron en los ítems bastantes veces y generalmente o mucho.

En referencia a los afectos negativos gran parte de los venezolanos encuestados optaron por la respuestas poco o nunca y escasas veces en la preguntas sobre si se sintieron preocupados (29.7% y 32.8%), sobre si tuvieron miedo de lo que podría suceder (39.1% y 14.1%) y sobre si sintieron ganas de llorar (25%, 21.9% y 25% a veces).

Además los porcentajes más altos de la respuestas a veces, bastantes veces y generalmente o mucho se dieron en las preguntas sobre si se sintieron molestos por alguien (32.8%, 21.9% y 28.1%), sobre si sintieron solos o distantes (32.8%, 25% y 28.1%), sobre si se sintieron infelices (26.6%, 32.8% y 23.4%) y sobre si se sintieron aburridos (34.4%, 23.4% y 17.2%).

Las respuestas más equilibradas de los venezolanos encuestados en los afectos negativos fueron en las preguntas sobre si se sintieron muy cansados (21.9% poco o nunca, 15.6% escasas veces, 31.3% a veces, 17.2% bastantes veces y 14.1% generalmente o mucho) y sobre si se sintieron tan inquietos que no podían permanecer en una silla (4.7%, 21.9%, 17.2%, 23.4% y 32.8%).

Los datos más relevantes de los afectos negativos fueron los porcentajes altos las interrogaciones sobre la infelicidad y la soledad, en los cuales los mayores porcentajes se ubicaron en los tres últimos ítems (A veces, bastantes veces y generalmente o mucho).

Tabla IX. Descripción de los ítems de la variable factores migratorios de la muestra encuestada

	1		2		3		4		5	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Problemas económicos	33	53,2%	10	16,1%	8	12,9%	5	8,1%	6	9,7%
Persecución política	12	31,6%	3	7,9%	12	31,6%	4	10,5%	7	18,4%
Falta de insumos	29	46,0%	17	27,0%	12	19,0%	0	0,0%	5	7,9%
Relación amorosa con un residente	6	23,1%	2	7,7%	0	0,0%	0	0,0%	18	69,2%
Formación profesional	9	18,8%	12	25,0%	12	25,0%	9	18,8%	6	12,5%
Inseguridad	33	51,6%	10	15,6%	8	12,5%	6	9,4%	7	10,9%
Búsqueda de aventuras	6	16,7%	3	8,3%	3	8,3%	7	19,4%	17	47,2%
Progreso personal y/o familiar	32	58,2%	5	9,1%	2	3,6%	5	9,1%	11	20,0%
Desempleo o desocupación	9	27,3%	2	6,1%	7	21,2%	5	15,2%	10	30,3%
Dificultades con los servicios de salud	23	41,8%	9	16,4%	15	27,3%	2	3,6%	6	10,9%
Familia ya migrada	8	19,0%	4	9,5%	6	14,3%	6	14,3%	18	42,9%
Abuso de los derechos humanos	25	51,0%	7	14,3%	10	20,4%	2	4,1%	5	10,2%
Terrorismo	16	42,1%	5	13,2%	6	15,8%	5	13,2%	6	15,8%
Mejores oportunidades laborales	21	41,2%	7	13,7%	7	13,7%	2	3,9%	14	27,5%

En relación con los factores migratorios se visualiza que los más elegidos fueron: Inseguridad (95.52%), Falta de insumos (94.2%) y Problemas económicos (92.53%). Mientras que los factores migratorios menos elegidos fueron: Relación amorosa con un residente (38.80%), Desempleo o desocupación (49.25%) y Búsqueda de aventuras (53.73%).

Si se tiene en cuenta el rango de importancia de los factores migratorios, siendo la enumeración 1 y 2 los más importantes y sumando los porcentajes de estos, se puede observar en los datos que el 73% de los entrevistados se refiere a la falta de insumos, el 69,3% a problemas económicos, el 67,3% al progreso personal y/o familiar y el 67,2% a la inseguridad, siendo estos los valores más representativos.

c. Relación entre variables y pruebas de hipótesis

Tabla X. Análisis de correlación entre los factores migratorios y la integración laboral

Correlaciones		Integración socio-laboral
Problemas económicos	Correlación de Pearson	-,066
	Sig. (bilateral)	,610
	N	62
Persecución política	Correlación de Pearson	,219
	Sig. (bilateral)	,186
	N	38
Falta de insumos	Correlación de Pearson	-,350
	Sig. (bilateral)	,005
	N	63
Relación amorosa con un residente	Correlación de Pearson	,134
	Sig. (bilateral)	,515
	N	26
Formación profesional	Correlación de Pearson	,092
	Sig. (bilateral)	,533
	N	48
Inseguridad	Correlación de Pearson	-,226
	Sig. (bilateral)	,072
	N	64
Búsqueda de aventuras	Correlación de Pearson	,172
	Sig. (bilateral)	,315
	N	36
Progreso personal y/o familiar	Correlación de Pearson	-,150
	Sig. (bilateral)	,275
	N	55
Desempleo o desocupación	Correlación de Pearson	,246
	Sig. (bilateral)	,168
	N	33
Dificultades con los servicios de salud	Correlación de Pearson	-,166
	Sig. (bilateral)	,225
	N	55
Familia ya migrada	Correlación de Pearson	,313
	Sig. (bilateral)	,043
	N	42
Abuso de los derechos humanos	Correlación de Pearson	-,026
	Sig. (bilateral)	,857
	N	49

Terrorismo	Correlación de Pearson	,139
	Sig. (bilateral)	,407
	N	38
Mejores oportunidades laborales	Correlación de Pearson	-,058
	Sig. (bilateral)	,687
	N	51

La correlación entre la integración socio-laboral y el factor falta de insumos es significativa, es inversa. A mayor evaluación de la falta de insumos en el país de origen, mejor fue la integración laboral de estos migrantes.

La correlación entre la integración socio-laboral y el factor migratorio familia ya migrada también es significativa. Es directa, es decir que es mayor la integración socio-laboral cuando la familia ya estuvo migrada, y viceversa: cuando tienen familia ya migrada es más probable que se integren mejor laboralmente.

En términos generales los factores migratorios que más influyen en la integración socio laboral fueron la percepción de falta de insumos (inversa, probablemente porque se sintieron forzados a migrar por ese motivo) y familia ya migrada (probablemente porque mejor integración socio laboral cuando existe contención familiar).

Tabla XI. Análisis de correlaciones entre la Integración socio-laboral y la centralidad del evento

		Centralidad del evento de la migración
integración socio-laboral	Correlación de Pearson	-,063
	Sig. (bilateral)	,612
	N	67

La relación entre la integración socio-laboral y la centralidad en la vida del evento de la migración no es significativa. Es decir que no importa cuán central resulta para este grupo la migración en su vida respecto a la posibilidad de integrarse mejor o peor sociolaboralmente.

Tabla XII. Análisis de correlaciones entre la Integración socio-laboral y el balance afectivo

		Balance afectivo con cambio
integración socio-laboral	Correlación de Pearson	-,281*
	Sig. (bilateral)	,024
	N	64

La correlación entre la integración socio laboral y el balance afectivo es inversa y significativa. Es decir que, cuanto menor resulta el balance afectivo, mejor es integración socio laboral, y viceversa.

Al tomar en consideración las variables sociodemográficas de edad ($r=.14$ y $p>0.05$), género ($F=.026$ y $p>0.05$), estado civil ($F=.665$ y $p>0.05$) y cantidad de hijos ($r=.106$ y $p>0.05$), respecto a la integración socio laboral no se observaron diferencias significativas en ninguna.

Conclusión

Esta investigación cuantitativa tuvo como objetivo describir la integración socio laboral de los inmigrantes venezolanos en Argentina y su relación con los factores de la migración, la centralidad del evento y el balance afectivo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, en relación con la integración socio laboral podría decirse que más de la mitad de las personas venezolanas radicadas en Argentina tuvieron ciertas dificultades de adaptación a la cultura de trabajo Argentina. Si bien ambos países forman parte de Mercosur y su idioma es el castellano, encontramos diferencias en los valores, la cultura y distintos modismos, lo que hace que la adaptación del migrante venezolano pueda presentar ciertas dificultades. Por ende, ésta debe ser progresiva para lograr consolidar y establecer vínculos con la sociedad argentina y los miembros que forman parte de ella.

Las respuestas de los venezolanos en relación con las condiciones de trabajo fueron variadas, aunque gran parte de ellos manifestó no estar conforme con el salario que perciben actualmente y que no les permite ahorrar como desean, esto podría atentar contra su cometido, ya que gran parte de los migrantes envían parte de su salario a su país de origen para ayudar a sus respectivas familias en Venezuela. Además, gran parte de los venezolanos consideran que podrían tener un empleo con mejores condiciones, probablemente relacionado con que la mayoría de los migrantes venezolanos establecidos en Argentina cuentan con una alta formación profesional siendo en su mayoría graduados universitarios (67.16%) y hasta con estudios de posgrado (20.90%), lo que ocasionaría que muchos de ellos acepten empleos aun estando sobrecalificados por la necesidad de integrarse lo más rápido posible al mercado laboral argentino.

Con respecto a las relaciones vinculares en sus empleos a partir de estos resultados se puede interpretar que gran parte de los venezolanos tienen buena relación con sus

compañeros y superiores de trabajo, evidenciando una buena integración en este aspecto. Aunque gran parte de ellos preferirían trabajar con personas de su misma nacionalidad, esto se debe a que se sienten más identificados con ellos, entienden la situación de sus compatriotas por haber pasado por la misma vivencia, además de compartir su misma cultura. Por lo tanto es esencial exponer la importancia de las redes migratorias, cumpliendo un papel fundamental en los venezolanos en Argentina. De ellas se obtienen información de todo tipo como lo son las oportunidades de empleos, datos sobre establecimientos de residencia o cualquier otro elemento de interés para fortalecer los lazos de intereses en común de los venezolanos en Argentina y lograr una mejora en su adaptación en el país.

En relación a nuestra investigación, los factores más elegidos por los venezolanos participantes en la encuesta fueron la inseguridad, la falta de insumos y los problemas económicos, siendo la percepción de los dos primeros mencionados como los factores migratorios influyentes en la integración socio. La falta de insumos probablemente porque los venezolanos se sintieron forzados a migrar por este motivo, siendo esto determinante en su decisión y la familia ya migrada se debe a que prevalece una mejor integración socio laboral cuando existe una contención familiar que los recibe en Argentina y los ayuda a vincularse en su nuevo lugar. Las relaciones con los demás factores no fueron significativas, por ende no determinantes en la integración socio laboral de los migrantes oriundos de Venezuela en Argentina.

La mayoría de los venezolanos eligieron a Argentina como primera opción para migrar. En efecto, esto dependió de las oportunidades y la facilidad de radicación que Argentina logró ofrecerles a los venezolanos, ya sea en la simpleza en la documentación de ingreso y en la radicación definitiva en el país por ser miembros del Mercosur o bien en las oportunidades de conseguir una mejora en sus ingresos económicos, sentirse seguros u obtener los insumos necesarios. Se puede decir que en el país receptor mejoraron sus

condiciones con respecto a las percibidas en su país de origen, en términos de empleabilidad y estabilidad económica, social y política.

Los venezolanos que formaron parte de este estudio consideran a la migración como un evento central en su vida teniendo incidencias en la misma. Por este motivo, el evento migratorio para ellos podría decirse que fue un punto de inflexión en la vida del sujeto, pudiendo ésta actuar otorgando sentido a otras situaciones de su vida y convirtiéndose en un componente de la personalidad y la, aunque la relación entre la variable integración socio laboral y la centralidad de la migración no fue significativa en este estudio. Es decir que no importa cuán central resulta para este grupo la migración en su vida respecto a la posibilidad de integrarse mejor o peor socio laboralmente.

En relación con lo observado en la investigación sobre los resultados en el balance afectivo en los venezolanos se evidenció que los porcentajes más altos en los afectos negativos se dieron en las preguntas sobre la soledad y la infelicidad, esto podría corresponder con que más de la mitad de ellos viajó solo a radicarse en Argentina y el 94.3% dijo haber dejado familiares que les hubiera gustado traer. Además el dejar su país de origen implica para el migrante una renuncia a varias de sus costumbres culturales y una añoranza de su lugar de origen. Como mencionamos anteriormente si bien no se encontró relación entre cuán central consideran el evento migratorio en sus vidas con la integración socio laboral, sí se observó que para lograr una mejor integración el costo es un menor balance afectivo. Por ende, el costo de integrarse satisfactoriamente en Argentina por parte de los venezolanos probablemente se deba a una renuncia de sus costumbres, cultura y aspectos centrales referidos a su identidad, provocando un costo en el balance afectivo.

Al tomar en consideración las variables sociodemográficas de edad, género, estado civil y cantidad de hijos, respecto a la integración socio laboral no se observaron diferencias

significativas en ninguna de ellas, siendo estas no determinantes en los resultados de la investigación.

La integración socio laboral es un proceso en el que no sólo participa la persona migrada sino también la sociedad que lo recibe, en este caso Argentina. Este proceso implica la incorporación de la nueva cultura por parte del venezolano hasta adoptarla internamente como propia y, por el lado de Argentina, aceptar que la persona migrada ya forma parte de la sociedad y que ésta tiene elementos para aportar a la misma. Por lo tanto, para concluir, parece indispensable entender a las migraciones como una oportunidad tanto para el migrante como para la sociedad receptora de comprender los diferentes matices de una nueva cultura en formación para lograr el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad en general.

Discusión

En el transcurso de la investigación cabe destacar que se registraron ciertas limitaciones para su desarrollo. Por un lado, si bien se encontraron diversas investigaciones referidas al estudio de las migraciones y a su integración socio laboral en otros países, no se halló información acerca de ello en la población venezolana radicada en Argentina en relación a su situación previa a la migración y a la actual. Siendo este una oportunidad de abordar problemáticas contemporáneas de la realidad actual de nuestro país.

Por otro lado, el tamaño de la muestra pudo afectar en que los análisis estadísticos no hayan podido identificar ciertas relaciones significativas en el conjunto de datos, ya que podría necesitarse un tamaño de muestra más grande para asegurar una distribución representativa de la población en cuestión.

Las migraciones tienen consecuencias tanto para el individuo que realiza la migración efectivamente como para la sociedad que está dispuesta a recibirlos. Por ende, conocer las características de estos individuos en el proceso migratorio, puede aportar información relevante acerca de las diferentes cualidades que van a aportar estas personas a la sociedad Argentina. Conocer sus características como su balance afectivo, lo central que fue el evento migratorio para sus vidas, los factores que los llevaron a abandonar su país de origen y las dificultades consiguientes acerca de integración en el campo laboral sienta las bases para que los empleadores puedan tomar decisiones al respecto y puedan elegir a los colaboradores más idóneos para su equipo de trabajo, siendo los venezolanos en su mayoría personal altamente capacitado, con formación académica apta para adaptarse al mercado laboral argentino. Siendo un mercado laboral cada vez más competitivo, es indispensable conocer los objetivos y cualidades de las personas que podrían formar parte de cada organización para alinear algunos aspectos de éstas con las necesidades específicas en términos de estrategia de cada organización.

Por otro lado, sería de suma importancia realizar nuevas investigaciones considerando el paso de tiempo y los años, para poder observar las semejanzas y los cambios que pueden ocurrir en los migrantes venezolanos en Argentina, en relación con su integración socio laboral y las diferentes variables. Además, podrían realizarse más investigaciones teniendo en cuenta distintas variables que no fueron estudiadas en la presente investigación tales como la construcción de nuevas redes sociales o incorporación de hábitos propios de la cultura local.

Según lo expuesto, con sus limitaciones y aportes, esta investigación podría ayudar a promover futuras investigaciones sobre la temática planteada, siendo consiente que se necesita más información para arribar a conclusiones más acertadas.

Bibliografía

- Allaire, Y.; Firsirotu, M., (1992). “Teorías sobre la cultura organizacional”, en: Abravanel, H., et al., en: Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos, Bogotá, Legis.
- Arango, J. (2000) “Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración”. UNESCO: Revista Internacional de Ciencias Sociales, No. 165, Septiembre, p.35.
- Aysa Lastra, M & Cachón, M (2016) Resistencia desde la vulnerabilidad: inmigrantes latinos en España y Estados Unidos.. Anuario CIDOB de la Inmigración 2015-2016 P. 140-163 ISSN: 2462-6732
- Beck, J. G., & Sloan, D. M. (2012). The Oxford Handbook of Traumatic Stress Disorders. Oxford University Press Crespo & Gomez, 2012.
- Berntsen, D., & Rubin, D. C. (2006). The centrality of event scale: A measure of integrating a trauma into one’s identity and its relation to post-traumatic stress disorder symptoms. Behaviour Research and Therapy, 44(2), 219–231. Poseck, Carbelo Baquero, & Vecina Jiménez, 2006
- Berntsen, D., & Rubin, D. C. (2007). When a Trauma Becomes a Key to Identity: Enhanced Integration of Trauma Memories Predicts Posttraumatic Stress Disorder Symptoms. Applied Cognitive Psychology, 21, 417–431.
- Borisovna Biriukova, L. (2002). Vivir un espacio. Movilidad geográfica de la población. Puebla: Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la BUAP, p. 33.
- Blum, M.L. y Naylor, J.C. (1990). Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales (2ª ed.). México: Trillas.

- Bueno Sánchez, E (2004). Apuntes sobre la migración internacional y su estudio. Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas, Unidad Académica de Ciencias Sociales, p.43
- Castillo, T. y M. Reguant (2017), “Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno”, Migraciones, N° 41, Madrid, Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones
- Chambers, I. (1994). Migración, cultura, identidad. Buenos Aires: Amorrortu editores, p. 19.
- Delgado de Smith, Y. & Abellana Chaybub, M. R. (2009). Venezuela y migración: el trabajo como agente de cambio. Anuario n.º 32.
- De Flores, R. Á. (2009). Refugiados entre fronteras: La nueva realidad migratoria colombo-venezolana. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(4), 2.
- Denison, D., (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional, Bogotá, Legis
- Diener, E., Sandvik, E., Seidlitz, L., & Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: Relative or absolute? Social Indicators Research, 28(3), 195- 223.
- Dirección Nacional de Migraciones, Estadísticas migratorias: Estadísticas de Movimientos de Ingreso y Egreso Período 2018. Registro Nacional de Ingreso y Egreso de Personas al Territorio Nacional de la DNM.
- Donato y Bankston (2008), The origins of employer demand for immigrants in a new destination: the salience of soft skills in a volatile economy, en D.

Massey (ed.), *New Faces in new places. The Changing Geography of American Immigration*.

- Donoso & Figuera, (2005) Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, N° 11. Vol. 5(1), 2007. ISSN:1696-2095. pp:103-124.
- Echeverry Hernández, A. A. (2012). Análisis de la migración venezolana a Colombia durante el gobierno de Hugo Chávez
- García, M. & Figuera, P. (2000). “La Garantía Social, un recurs de lluita contra la exclusió social”. *Temps d’Educació*, 24: 241-262.
- Gargurevich, R. (2010). Propiedades psicométricas de la versión internacional de la Escala de Afecto Positivo y Negativo-forma corta (I Spanas SF) en estudiantes universitarios. *Persona*, 13(1), 31-42.
- Hall, Stuart (2001). *La identidad cultural en la Posmodernidad*. Cátedra. Madrid.
- Lee, E. (1966). *A Theory of Migration*. *Demography*, 3 (1).
- Macisco J & Elizaga J, (1975) *Migraciones internas: Teoría, métodos y factores sociológicos*. Series Históricas 19, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Martínez Casadiegos, D. C. (2016). *El proceso migratorio entre Colombia y Venezuela (1989-2014): principales causas y efectos políticos para la integración entre ambos países (tesis de maestría)*. Universidad Católica de Colombia, Università Degli Studi di Salerno, Italia. DOI
- Martínez, M & Martínez García, J (2017) *Procesos migratorios e intervención psicosocial*. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 2018. Vol. 39(2), pp. 96-103.

- Massey, D.S.; Arango, J.; Kouaoushi ,A.; Pellerino, A.; Taylor, J.E., (1998), “Una evaluación de la teoría de la migración internacional: el caso de América del Norte”, en Malgesini, G. (compilador), Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial, Madrid, Icaria, Fundación Hogar del Empleado.
- Nurun Nabi, A.K.M.; Krishnan, P. (1993). “Some Approaches to the Study of Human Migration”. En Mahadevan, K.; Krishnan P. (eds.). Methodology for Population Studies and Development. Sage Publications, p. 81-121.
- Organismo de las Naciones Unidas, 2018 Informe sobre las migraciones en el mundo 2018
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2013) Informe sobre las migraciones en el mundo 2013. El bienestar de los migrantes y el desarrollo, Ginebra, OIM.
- Portes, Alejandro (1995). “Economic sociology and the sociology of immigration: A conceptual overview” en (Alejandro Portes, (ed.), The Economic Sociology of Immigration, Russell Sage Foundation, New York.
- Powell, Walter (1991). “Expanding the scope of institutional analysis” en W. Powell & P.J. DiMaggio (eds.), The New Institutionalism in Organization Analysis, University of Chicago Press, Chicago.
- Puyol Antolín, R. (1990). Geografía Humana. Madrid: Pirámide. Ródenas Catayud, C. (1997). ¿Son bajos los flujos migratorios en España? Revista de Economía Aplicada, 15 (vol. V), p. 155-171.
- Quinlan M, Mayhew C, Boyle P. (2001) The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. International Journal of Health Services.; 31(2):335-413.

- Roccatti, M. (1999). “Derechos humanos de las mujeres y los niños migrantes”. En Memoria del Coloquio Nacional sobre Políticas Públicas de Atención al Migrante, Gobierno del Estado de Oaxaca, pp.37-38).
- Sabel, Charles (1993). “Constitutional ordering in historical context” en F.W. Scharpf (ed.), Games in Hierarchies and Networks, Westview Press, Boulder, pp. 65-123.
- Salas, Ricardo (2003), Ética Intercultural, (Re) Lecturas del Pensamiento Latinoamericano, Santiago, Ed. USCH.
- Sandín, B., Chorot, P., Lostao, L., Joiner, T. E., Santed, M. A., & Valiente, R. M. (1999). Escalas PANAS de afecto positivo y negativo: validación factorial y convergencia transcultural. *Psicothema*, 11(1), 37-51.
- Santana VS (1996) Globalização e a saúde do trabalhador no Brasil: o que está acontecendo e o que poderá acontecer. Anais da 4a Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência. Feira de Santana: SBPC.
- Schein, E. H. ([1985]1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janés.
- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. En M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), The science of subjective well-being (pp. 97-123). New York, New York: The Guilford Press.
- Simkim H, Olivera M & Azzollini S (2016) Validación argentina de la Escala de Balance Afectivo. *Revista de Psicología*, 25(2), 1-17.
- Simkim H, Matrángolo G & Azzollini S (2017) Validación argentina de la Escala Abreviada de Centralidad del Evento. *Subjetividad y Procesos cognitivos* Vol. 21, N° 2, 2017. Pág. 205-216, ISSN impreso: 1666-244X, ISSN electrónico: 1852-7310.

- Sjaastad, Larry A. (1962) “The costs and returns of human migration”, in Journal of Political Economy, 70S: 80-93.
- Stark, Oded. & Yitzhaki, S. (1988). “Labour migration as a response to relative deprivation”, Journal of Population Economics, 1, pp. 57-70.
- Stark, Oded (1991) The Migration of Labor. Cambridge, Basil Blackwell.
- Tizón García, Jorge (1993). “Migraciones y Salud Mental” Promociones y Publicaciones Universitarias PPU. Barcelona.
- Todaro, Michael P. (1976) Internal Migration in Developing Countries. Geneva, International Labor Office.
- Urzúa, A., Basabe, N., Pizarro, J. J., & Ferrer, R. (2017). Afrontamiento del estrés por aculturación: inmigrantes latinos en Chile. Universitas Psychologica, 16(5), 1-13
- Vallejo-Martín, M (2018) Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos. Papeles del Psicólogo, vol. 39, núm. 1, 2018 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, España.
- Velásquez Z., R. (2001) La satisfacción con las condiciones de trabajo, una propuesta para su medición. GestioPolis.Com., 10.
- Waldinger R, (1997) Social capital or social closure? : Immigrant networks in the labor market. Los Angeles: Lewis Center for Regional Policy Studies. Working paper n°26.
- Zajonc, R. B. (1980). Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, 35(2), 151-175.

Anexo I

Instrumentos de recolección de datos

Escala de datos personales

Completar la información:

Género:

Masculino	Femenino	Otros

Edad:

Estado Civil:

Soltero	Concubinato	Casado	Divorciado	Viudo

Tiene Hijos:

Si	No	Cantidad

Máximo nivel educativo alcanzado:

Primario	Secundario	Tecnicatura

Profesión:

¿Viajó solo?:

Si	No



Acompañante/s:

--	--	--

¿Dejó familiares que quisiera traer?:

Si	No

¿Quiénes?:

Hijos	Pareja	Padres

¿Viajó con dinero para la radicación?:

Si	No

Situación laboral actual:

Empleo estable	Empleo temporal

Modalidad de contratación:

Formal	Informal

Tipo de jornada laboral:

Full time	Part time	Rotativo	Flexible

Cantidad de Hs diarias de trabajo: (Para ello calcule un promedio)

	Ej: Si trabaja 3 días 10hs, multiplique 3x10 y divida x 5
--	---

Antigüedad en su empleo actual:

Años	Meses

¿Contaba con empleo antes de radicarse en Argentina?:

Si	No

¿Argentina fue su 1ra opción para radicarse?

Si	No



¿Cuál?

Escala de integración socio-laboral

Marque la opción que más lo representa		Totalmente de acuerdo	Algo de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	Me resulto fácil conseguir empleo					
2	Estoy conforme con las condiciones que me ofrece mi trabajo					
3	Actualmente mi empleo es acorde a mi formación profesional					
4	Me despierto todos los días con energía para ir a trabajar					
5	Me resultó difícil adaptarme a la cultura laboral argentina					
6	Mi empleo actual está en relación con mis expectativas antes de obtenerlo					
7	Estoy conforme con la remuneración que percibo					
8	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
9	Me resultó difícil conseguir un empleo					
10	Mi trabajo no se relaciona con lo que hacía en mi país					
11	Me llevo bien con mis superiores					
12	Mi salario me permite ahorrar					
13	En el caso de ausencia por enfermedad me mantienen el pago de mi salario					
14	En ocasiones me sentí discriminado por mis pares, superiores o clientes					
15	Creo que la cultura de trabajo en Argentina difiere mucho a la de mi país					
16	Comparto actividades de ocio fuera del trabajo con mis compañeros					
17	Mis compañeros me integran al equipo de trabajo					
18	Las reglamentaciones y normas laborales son parecidas a la de mi país					
19	Creo que podría obtener un empleo con mejores condiciones					
20	Me sentiría más cómodo trabajando únicamente con personas de mi país					

Escala abreviada de Centralidad del Evento

	Marque con una X la opción que más lo representa	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Siento que la migración se ha transformado en parte de mi identidad.					
2	Esta migración se ha convertido en un punto de referencia en la manera en la que me entiendo a mí mismo/a y al mundo.					
3	Siento que esta migración se ha convertido en una parte central en la historia de mi vida.					
4	Esta migración ha influido en mi manera de concebir y sentir otras experiencias.					
5	Esta migración ha cambiado permanentemente mi vida.					
6	Usualmente pienso acerca de los efectos que esta migración tendrá sobre mi futuro.					
7	Este evento fue un punto de inflexión en mi vida.					

Escala de Balance Afectivo

Marque la opción que más lo representa		Poco o nunca	Escasas veces	A veces	Bastantes veces	Generalmente o mucho
1	¿Te has sentido molesto/a por alguien?					
2	¿Te has sentido muy solo o distante de la gente?					
3	¿Has sentido que las cosas iban como vos querías?					
4	¿Te has sentido muy preocupado/a?					
5	¿Te has sentido contento/a por tener buenos amigos o amigas?					
6	¿Has tenido miedo de lo que pudiera suceder?					
7	¿Te has sentido particularmente interesado/a o estimulado/a por algo?					
8	¿Te has sentido muy infeliz?					
9	¿Te has sentido lleno/a de energía?					
10	¿Te has sentido muy cansado/a?					
11	¿Te has sentido tan inquieto/a que no podrías permanecer en una silla?					
12	¿Has sentido que estabas divirtiéndote mucho?					
13	¿Te has sentido muy alegre?					
14	¿Te has sentido con ganas de llorar?					
15	¿Te has sentido muy eufórico/a (muy alegre o dichoso/a)?					
16	¿Te has sentido seguro/a respecto al futuro?					
17	¿Te has sentido aburrido/a?					
18	¿Te has sentido contento/a o satisfecho por haber logrado algo?					

Escala de factores migratorios

Le solicito que enumere del 1 al 5 los principales factores que lo llevaron a migrar.

Siendo 1 el más importante.

Problemas económicos	
Persecución política	
Falta de insumos	
Por una relación amorosa con un/a residente	
Formación profesional	
Inseguridad	
En búsqueda de aventuras	
En busca de un progreso personal y/o familiar	
Desempleo o desocupación	
Dificultades con los servicios de salud	
Familia ya migrada	
Abuso de derechos humanos	
Terrorismo	
Mejores oportunidades laborales	
Otro	

En el caso de que su elección haya sido Otro. Indique ¿Cuál? : _____