



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



**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE MUJERES MIGRANTES
VENEZOLANAS EN PANAMÁ**

Tutora:

Yamile Delgado de Smith

Línea de investigación:

Actores Laborales y Género

Código: 060200

Autora:

Karina Moreno

Cédula: 22.215.283

karina.mor7@gmail.com

Teléfono: + 58 412-5907665

Bárbula, Marzo de 2024



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



**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE MUJERES MIGRANTES
VENEZOLANAS EN PANAMÁ**

Tutora:

Yamile Delgado de Smith

Línea de investigación:

Actores Laborales y Género

Código: 060200

Autora:

Karina Moreno

Cédula: 22.215.283

karina.mor7@gmail.com

Teléfono: + 58 412-5907665

**Trabajo de Grado presentando para optar por el Título de Licenciada en
Relaciones Industriales**

Bárbula, Marzo de 2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
 VALENCIA, VENEZUELA



ACTA DE VEREDICTO DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

TEG N°
 Periodo: 1-2024

Nosotros, miembros del Jurado designado por Consejo de Escuela para la evaluación del Trabajo de Grado cuyo expediente es el N° 14 y titulado:

Calidad de Vida Laboral de Mujeres Migrantes Venezolanas en Panamá

El cual ha sido elaborado por:

Apellidos y Nombres: Mouno, Kaing Cedula de Identidad N°: 22215.283 Firma: [Firma]

Estudiantes de la escuela de Relaciones Industriales.
 Bajo la tutoría del Profesor(a): Yamile Delgado de Smith Cedula N°: 9547343
 Hacemos constar que reúne los requisitos exigidos y por tanto el Trabajo Especial de Grado ha sido calificado como: APROBADO.

	NOMBRE Y APELLIDO	C.I.	FIRMA
COORDINADOR:	<u>Yamile Delgado de Smith</u>	<u>9547343</u>	<u>[Firma]</u>
MIEMBRO:	<u>Lenny Alzategui</u>	<u>8.045520</u>	<u>[Firma]</u>
MIEMBRO:	<u>Raul Nuñez</u>	<u>7.127.157</u>	<u>[Firma]</u>
SUPLENTE:			

EN BÁRBULA A LOS 22 DÍAS DEL MES DE ABRIL DE 2024.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo
 Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606

www.faces.uc.edu.ve



#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
 CONSEJO DE ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
 VALENCIA, VENEZUELA



Nº 14

Valencia, 08 de Diciembre de 2023.

Ciudadana Profesora:
 Prof. Yamile Delgado de Smith

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión ordinaria No. 701, celebrada el día 08/12/2023, acordó designarla como Tutora del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DE MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS EN PANAMÁ** con el cual el (los) Br(es) **Moreno, Karina** portadoras de la cédula de identidad Nº 22.215.283, quien(es) aspira(n) obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales. (Bárbula)

Atentamente,



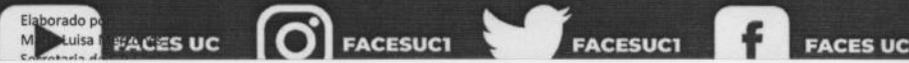
Prof. Raul Núñez
 Director - ~~Presidente del Consejo de Escuela de~~
 Relaciones Industriales

NOTA: Favor entregar una fotocopia de este oficio al (los) bachiller(es), en virtud de que éste es uno de los requisitos obligatorios para anexar escaneado en el Cd.

Realizado por María Luisa M. C.
 Secretaria de Escuela de R.I.

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.
 Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita - Edo. Aragua, Telf. 0243 - 2710606
www.faces.uc.edu.ve

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad





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



APROBACIÓN DEL TUTOR

**CALIDAD DE VIDA LABORAL DE MUJERES
MIGRANTES VENEZOLANAS EN PANAMA**

Yo, Yamile Delgado de Smith, portadora de la cedula de identidad número 9.547.343, en carácter de profesor tutor de este trabajo de grado hago constar mi aprobación y consentimiento para su entrega final.

Yamile Delgado de Smith

C.I. 9.547.343

Bárbula Febrero, 2024

DEDICATORIA

Primero que todo a **Jehová Dios**, por darme salud, sabiduría, paciencia, amor y tu guía en cada momento, por permitirme seguir creciendo cada día; sin ti esto no fuese posible.

A **mi madre, Yolanda Perdomo** por darme la vida y su apoyo incondicional, fuente de mi inspiración, que me impulsa a lograr mis metas y superar los obstáculos, con sus fuerzas y un buen y valioso consejo que me permiten seguir en pie y no decaer, este trabajo te lo dedico con todo el amor por estar presente en todo momento, por ayudarme y sobre todo por creer en mí.

A **mi esposo, José Chacón**, mi apoyo y compañía constante, una mano cálida y amorosa, que siempre está ahí para mí y que ha sido mi compañía en este camino de aprendizaje viviendo cada momento y celebrando mis logros.

Karina Moreno

AGRADECIMIENTO

A **Dios**, por darme la oportunidad de retomar mis estudios y otorgarme vida y salud para trabajar con esfuerzo, para lograr alcanzar cada una de mis metas, por bendecirme y protegerme en cada paso que doy. A **mi madre**, por su tiempo valioso, por darme fuerzas para seguir adelante cada día, por ser mi paz en la tempestad, la roca donde puedo estar firme. A **mi esposo** por siempre impulsarme a ser mejor, gracias por tu presencia en mi vida y tu amor incondicional. A mis jefes Migdalia Espinosa y Cesar Cruz por todo su apoyo y por darme la oportunidad de culminar mi carrera, que ha sido fundamental para mi desarrollo profesional.

A **mi tutora Yamile Delgado de Smith** por su excelente trabajo, dedicación, apoyo, disposición y tiempo; que hicieron posible el éxito del desarrollo de la investigación.

A todos y cada uno de mis compañeros de clases, pero en especial quiero agradecer a **Flor Sánchez, Oscar Hernández y Wilmary Abreu** por todo su apoyo, paciencia, y por estar siempre presente para mí. A **mis profesores** de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales por transmitirme sus conocimientos y permitir el desarrollo de mis habilidades, me siento honrada de haber adquirido el aprendizaje de sus manos en el transcurso de este tiempo.

A la **Universidad de Carabobo**, mi alma mater, por brindarme la mejor formación profesional, el privilegio de transitar mi camino académico en esta facultad y el orgullo de ser una profesional egresada de esta magnífica casa de estudios.

Muchas Gracias
Karina Moreno



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



CALIDAD DE VIDA LABORAL DE MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS EN PANAMÁ

Autora: Moreno Karina

Tutora: Yamile Delgado de Smith

Fecha: Enero de 2024

RESUMEN

La presente investigación surge con el objetivo de conocer la experiencia de mujeres migrantes venezolanas en Panamá en torno a su calidad de vida laboral; para indagar a profundidad las vivencias de las migrantes venezolanas, para este propósito se presentaron tres objetivos específicos, el primero busca analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá, seguidamente se centró en describir las condiciones de trabajo que tienen la mujer migrante venezolana en Panamá y por último el estudio consistió en develar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de la mujer migrante con las actividades ejecutadas en el entorno corporativo. En cuanto a la metodología empleada se trató de un estudio descriptivo no experimental, enmarcado en la modalidad cualitativa para mostrar los elementos o factores relacionados con la calidad de vida laboral, que experimentan las mujeres migrantes en el contexto, tanto social, económico, salud y laboral. Las reflexiones finales arrojan según el relato de las informantes, que la mujer migrante se expone a un conjunto de situaciones donde se ve vulnerada para poder obtener una estabilidad laboral que le permita cubrir sus necesidades básicas; así mismo como resultado de la ola migratoria venezolana son muchos los ataques de discriminación hacia la mujer migrante, por lo que está expuesta a diversos desafíos entre los cuales se encuentra la inserción al campo laboral, optando por oficios alejados de su profesión real, sin embargo, las migrantes representan la fuerza laboral de sus países receptores, por tanto, su motivación en un objetivo común, que en la mayoría es ayudar a sus familiares a salir adelante es lo que mueve a realizar sus labores eficientemente, siendo la persistencia un factor clave para ellas.

Palabras clave: Calidad de vida, mujeres, migrantes venezolanas, inserción laboral.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
SCHOOL OF INDUSTRIAL RELATIONS
BARBUS CAMPUS



QUALITY OF WORK LIFE OF VENEZUELAN MIGRANT WOMEN IN PANAMA

Author: Moreno Karina

Tutor: Yamile Delgado de Smith

Date: Enero de 2024

SUMMARY

This research arises with the objective of knowing the experience of Venezuelan migrant women in Panama regarding their quality of work life; To investigate in depth the experiences of Venezuelan migrant, for this purpose three specific objectives were presented, the first seeks to analyze the needs of Venezuelan migrant women established in Panama, then focused on describing the working conditions of Venezuelan migrant women. In Panama and finally the study consisted of developing the aspects that influence the quality of work life of migrant women with the activities carried out in the corporate environment. Regarding the methodology used, it was a non-experimental descriptive study, framed in the qualitative modality to show the elements or factors related to the quality of work life, experienced by migrant women in the context, both social, economic, health and labor. The final reflections show, according to the informants' story, that migrant women are exposed to a set of situations where they are vulnerable in order to obtain job stability that allows them to cover their basic needs; Likewise, as a result of the Venezuelan migratory wave, there are many attacks of discrimination against migrant women, which is why they are exposed to various challenges, among which is insertion into the labor field, opting for jobs far from their real profession, however Migrants represent the labor force of their receiving countries, therefore, their motivation for a common objective, which in the majority is to help their families get ahead, is what drives them to carry out their work efficiently, with persistence being a key factor. for them.

Keywords: Quality of life, women, Venezuelan migrants, job placement.

Índice General

DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
RESUMEN	IX
SUMMARY	X
INTRODUCCIÓN	15
SECCIÓN I	17
LA AVENTURA MIGRATORIA	17
Planteamiento del Problema	17
Objetivos de la investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos.....	22
Justificación de la investigación	22
SECCIÓN II	25
CALIDAD DE VIDA EN OTRAS FRONTERAS	25
Antecedentes de la investigación	25
Referente Teórico.....	30
Calidad de vida en el trabajo.....	30
Bases Teóricas.....	35
Síndrome de la migración, una preocupación global	35
Migración venezolana en el mundo, reflejo de la vulnerabilidad	42
El desempeño laboral como elemento diferenciador del trabajo femenino	55
SECCIÓN III	60
TRANSITAR METODOLÓGICO	60
Naturaleza de la investigación	60
Diseño de Investigación	61
Estrategia metodológica	62

Informantes clave	65
Técnicas de recolección de datos	65
Guión de la entrevista.....	67
SECCIÓN IV	69
EXPERIENCIA DE MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS. LOS HALLAZGOS	69
SECCIÓN V.....	85
REFLEXIONES FINALES. EL RELATO DE MIGRACIÓN DE LA MUJER VENEZOLANA	85
ANEXOS	90
LISTA DE REFERENCIAS	101

Índice de cuadros

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico	60
--	-----------

Índice de anexos

ANEXO A	91
ANEXO B	94
ANEXO C	96

INTRODUCCIÓN

El flujo migratorio es un problema global en donde un grupo de habitantes se desplaza de un país a otro en busca de oportunidades que en ocasiones no encuentra en su país de origen; sin embargo, este es un problema de gran complejidad, porque en una parte ha representados beneficios como la población de una nación y el crecimiento de las economías locales pero también ha traído consigo algunas dificultades como la adaptación del migrante a nuevas culturas y enfrentarse a vicisitudes como la escasez de oportunidades laborales, ataques xenofóbicos, la discriminación de cualquier índole, entre otros escenarios que representan un desafío para quien decide migrar.

En el caso venezolano, el fenómeno migratorio ha sido un proceso en donde muchas personas se han visto en la necesidad de salir de país en busca de una estabilidad económica que le garantice una óptima calidad de vida que deriva en una pérdida de talento humano para el país, constituida en gran parte por mujeres que deciden migrar para ser el sustento de sus familiares y en muchos casos viajan solas llevadas por la incertidumbre y exponiéndose a un conjunto de precariedades en el proceso de insertarse al campo laboral. Por lo cual la presente investigación busca conocer el proceso vivido por migrantes venezolanas para poder gozar de una calidad de vida plena en su país receptor, para ello esta investigación se desarrolló dentro de los lineamientos del estudio descriptivo y documental; cuya estructura consta de cinco capítulos descritos a continuación:

Sección I: se devela el nudo central y los propósitos del estudio, así como las interrogantes del problema y la justificación del mismo en la cual se aborda la

experiencia de mujeres migrantes venezolanas en Panamá en torno a su calidad de vida laboral.

Sección II: en este capítulo se exponen los antecedentes nacionales e internacionales, que expresan los trabajos previos que orientaron el camino investigativo y los postulados que brindan un sustento teórico a la investigación; entre ellos la calidad de vida laboral, el síndrome de migración, la migración venezolana en el mundo, la motivación como estímulo para el migrante y el desempeño laboral femenino; para conducir a una mayor comprensión del estudio.

Sección III: el transitar metodológico, se compone por el abordaje metodológico de la investigación, comprende a su vez la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, los informantes clave y las técnicas de recolección de datos los cuales fueron la revisión documental y la entrevista.

Sección IV: los hallazgos, en este apartese aborda el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas a tres mujeres migrantes venezolanas residenciadas en Panamá; las cuales conforman los informantes clave del objeto de estudio; quienes aportan información mediante sus relatos, así como el contraste con algunos autores presentados en el marco teórica para la interpretación de la investigadora.

Sección V: las reflexiones finales, presentadas a partir de la información suministrada por tres mujeres migrantes venezolanas residenciadas en Panamá quienes fueron las informantes de este estudio: Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada.

SECCIÓN I

LA AVENTURA MIGRATORIA

Planteamiento del Problema

La población migrante del mundo ha sido siempre objeto de investigaciones en búsqueda de conocer sus motivaciones, las distintas realidades que los llevan a tomar la decisión de migrar, de buscar nuevos horizontes, de soñar con una nueva y mejor vida lejos de su patria. en este orden de ideas, el fenómeno migratorio, se ha convertido en un tema de interés extraordinario para las Ciencias Sociales. Gran parte de la literatura reconoce “al colectivo migrante como la gran fuerza de trabajo gracias a la cual se ha mejorado y reformado la estructura socioeconómica de las regiones, sobre todo en tiempos de crisis”. Visto desde la óptica social, los flujos migratorios están marcado por las relaciones intergrupales en el país de acogida, los procesos de aculturación y socialización en los nuevos contextos multiculturales.

Es importante mencionar, que la migración, está relacionada con el movimiento de un flujo de personas, de un lugar específico, buscando otro destino geográfico, lleno de cambios y transformaciones para sus vidas. En los últimos años ha sido vista como un aspecto político y social determinante, ligado firmemente al desarrollo, la convivencia y la economía mundial se atiende a los flujos migratorios para evaluar el estatus socioeconómico de un territorio, examinando factores como el tamaño, el sexo, la edad, la pluralidad étnica o su calidad de vida. En relación a la migración; Zolo (2009) se refiere como;

Un desafío radical en el tema del miedo y de la seguridad porque la dialéctica del ‘ciudadano’ y del ‘extranjero’ se ve alterada por la fuerza imponente de los fenómenos

migratorios y por su incontrolabilidad e irreversibilidad objetiva. Es un desafío que amenaza con hacer explotar tanto los elementos de la constitución ‘prepolítica’ de la ciudadanía, como los procesos sociológicos de formación de la identidad colectiva y, por último, las propias estructuras del Estado de Derecho. (p.157).

En otras palabras, la inmigración, si bien ha contribuido a la transformación de las sociedades de destino en un intercambio cultural, también ha dejado como consecuencia un cambio en el estado, dada su influencia en aspectos lingüísticos, sociales y políticos; lo que podría convertir en parte a la migración internacional como una amenaza a la cotidianidad de un pueblo específico, entre ellas la disminución de las oportunidades de trabajo para los nativos o la inclusión forzada de tradiciones y costumbres que tienden a afectar a la nación receptora.

En sintonía con lo anterior; Mulleret *al.* (2018:47) expresa que “se conoce ampliamente que el proceso de adaptación de la población migrante está asociada a múltiples estresores que influyen negativamente sobre el bienestar y la salud”. En concordancia a lo anterior, se debe hacer énfasis que existen ejes de estratificación social y discriminación, tanto a nivel individual como institucional, que dividen a la población migrante en socialmente incluidos y excluidos, muchas veces como resultado del número de habitantes inmigrantes que son considerados como un peligro para los habitantes existente; sin embargo, son muchas más las razones; entre ellas el género, la religión o raza y en algunos casos el lugar de procedencia del inmigrante. Por su parte García y Sharif, (2015) manifiestan;

Esta situación de discriminación estructural global ha dado lugar a acciones que se oponen a la racialización y expresan la necesidad de un cambio hacia el logro de una sociedad con igualdad de oportunidades, seguridad y de bienestar tanto social como laboral para toda la ciudadanía. (p.29).

En este orden de ideas, el proceso migratorio venezolano, en la actualidad, se ha gestado debido a las distintas situaciones que se viven en la nación, entre ellas; por cambios en políticas gubernamentales, crisis de seguridad, por los altos índices de violencia, persecuciones políticas, recesión de la economía, entre otros factores. Por tal razón, son muchos los ciudadanos que a causa de las políticas económicas tan cambiantes han tomado la decisión de emprender un viaje a otros lugares del mundo en busca de un estabilidad personal y familiar; afectando en primera instancia su bienestar social, familiar y su calidad de vida laboral.

En concordancia a lo anterior, la mujer venezolana también ha visto afectada su realidad de vida con la toma de decisiones drásticas que la han llevado a emigrar, dejando atrás, su familia, el ejercicio de su profesión y ajustarse rápidamente a su nueva condición de migrante; esto conlleva factores causantes de estrés en su estadía en una nueva nación, a los que lo debe hacer frente y que modificaran así su calidad de vida; entre estos factores destacan, la exclusión social o la pérdida del apoyo familiar, la barrera de la comunicación, las dificultades económicas, el cambio sociocultural, la falta de empleo.

Lo anterior, define de modo general; lo que ocurre con el fenómeno de la migración de mujeres venezolanas, el cual se ha caracterizado por la movilización de grandes grupos, donde en ocasiones viajan familias enteras que se han desplazado hacia distintas regiones y países alrededor del mundo; expuestas a innumerables precariedades. En torno a esto Delgado de Smith y Tovar (2022) expresan,

Son mujeres migrantes que se enfrentan a una serie de barreras estructurales, que les impide el goce de derechos básicos. Mujeres que son económicamente activas en Venezuela, van con esperanzas a los países de destino, pero tienen que enfrentarse al desempleo, trabajos precarios, dedicarse a tareas de cuidado, a integrarse a la economía informal, a sufrir la falta de acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, a la violencia. (p.68)

Para las migrantes venezolanas, en la mayoría de los casos, ir a otro país no constituye solo un viaje; es dejar atrás su familia, sus amigos, su cultura y las costumbres de su propio país, sus formas particulares de concebir el mundo, trayendo consigo alteraciones en su bienestar, subjetivo, familiar, social y laboral pues, además de tener que adaptarse a la cultura del país receptor, deben preocuparse por hallar las formas para sobrevivir, encontrar una fuente de ingreso, techo y alimento en un tiempo determinado para ellas y, en muchos casos, también para sus familias, esto último para quienes deciden llevar consigo a todo en núcleo familiar.

Cabe destacar, que la mujer migrante venezolana, busca condiciones de vida, que les permita disfrutar de esa vida plena de bienestar, de salud, de educación y participar de la vida familiar y comunitaria que se desea poseer. Por el contrario, al salir de sus lugares de origen, asumen grandes riesgos y así mismo el hecho no retornar a sus hogares, ha causado muchos problemas en las familias de las migrantes, desde desintegración familiar, abandono de los hijos, dependencia de las remesas, entre otros, lo que ha generado un efecto contrario al bienestar integral que busca para ella, para su familia, así como para la comunidad de origen.

Por las razones antes expuestas, surge la presente investigación cuyo objetivo es realizar un análisis en torno a la calidad de vida laboral de mujeres migrantes venezolanas en Panamá, en este sentido, Mercado y Nava (2013:30) es definidas; como el “nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno corporativo, promoviendo seguridad y desarrollo personal y profesional del trabajador o trabajadora”. Es decir, la calidad de vida, es el producto de las condiciones materiales de patrimonio, vivienda, cultura, seguridad social y de salud con las que cuenta o disfruta la persona y su familia.

A efectos de esta investigación calidad de vida lo expresado Mercado y Nava (2013:31) “es el enfoque de la economía del bienestar donde requiere no sólo lo que

materialmente tienen las personas, o de lo que carecen, sino también de qué tan capaces son para conducir sus vidas”. Es decir, cuáles son sus expectativas en las oportunidades de empleo. En apoyo a esto, López *et al.* (2021) infieren lo siguiente entorno a la calidad de vida laboral y su importancia;

La calidad de vida laboral tiene que ver con los componentes del trabajo ligados a la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. También es el grado cabal de satisfacción de las necesidades humanas donde se deduce en diferentes dimensiones que están enmarcadas la física, psicológica y social. Respecto a la importancia de la calidad de vida laboral, algunos autores dicen que hablar de este tema se relaciona con la actividad productiva de las personas, donde un trabajador satisfecho y saludable es más productivo y feliz. (p.317)

Motivado a los aspectos señalados anteriormente surgen las siguientes interrogantes, a las cuales esta investigación logra dar respuesta:

- 1) ¿Cuáles son las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá?
- 2) ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá?
- 3) ¿Cuáles aspectos están presentes en la calidad de vida laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Interpretar la experiencia de mujeres migrantes venezolanas en Panamá en torno a su calidad de vida laboral.

Objetivos Específicos

- Analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá.
- Describir el proceso de inserción laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá.
- Develar los aspectos presentes de la calidad de vida laboral de la mujer migrante venezolana en panamá.

Justificación de la investigación

Las migraciones en el mundo constituyen un fenómeno de gran complejidad que ha venido en aumento debido a las dinámicas cambiantes que experimentan los países en cuanto a la política, la economía, la cultura, la seguridad, bienestar social y laboral. En este orden de ideas, la mujer migrante venezolana en la actualidad tiene expectativas en cuanto a bienestar y estabilidad en el país seleccionado para viajar, la presente investigación, se enmarca en Panamá, uno de los países de la región menos acostumbrados a recibir migrantes internacionales. Ello genera una serie de retos en cuanto a la política migratoria y de asilo, así como en relación a las políticas públicas vinculadas a la inclusión, y en particular a la inserción en el trabajo, la vivienda, la salud y la educación.

Conocer la experiencia de la mujer migrante venezolana en Panamá en torno a su calidad de vida laboral, representa un aporte, al conocimiento, basándose en la multidimensionalidad, calidad de vida, integrando al análisis, distintos enfoques disciplinarios como la ética, la Filosofía, la Psicología y las Ciencias Sociales; el

desarrollo humano en cuanto a la motivación, el rendimiento y el desempeño laboral. Destacando que la calidad de vida laboral, como la satisfacción vital, es tanto objetiva como subjetiva y que se compone de siete factores: bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional.

Desde ámbito social, la investigación es de gran aporte al conocimiento de los lectores sobre la calidad de vida de la mujer migrante venezolana, brindando un reconocimiento a la feminidad y al respeto de los derechos humanos, desde el punto de vista laboral, haciendo énfasis que se toma información de la experiencia individual de las fuentes primarias y de cuál es, el objeto de estudio, es decir, las mujeres migrantes. Cabe destacar, que es una movilidad humana de un proceso inherente constitutivo que en la actualidad representa un fenómeno complejo.

Desde el punto de vista académico, la investigación aporta una fuente de información valiosa en materia de calidad de vida de la mujer migrante venezolana, para aquellos estudiantes, docentes, personales administrativos, obrero, en general de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, que deseen adquirir conocimientos en relación a la temática objeto de estudio. Asimismo, servir de antecedente para futuras investigaciones, a nivel de la Universidad de Carabobo y de otras universidades que guarden relación con el tema planteado.

De la misma manera, la presente investigación representa un valioso aporte para la línea de investigación actores laborales y género del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, se hace mención que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos por esta prestigiosa casa de estudios, en la elaboración y construcción de proyectos

investigativos, donde se muestran con detalles cada uno de los métodos y pasos a seguir para la resolución de la problemática planteada.

Es importante mencionar, que la presente investigación como aporte metodológico constituye el transitar investigativo del autor en la calidad de vida laboral de la mujer migrante, lo que representa luces para futuros estudios en relación a la temática. Desde el punto de vista personal y profesional, la investigación proporciona conocimiento acerca de cómo se manifiesta la calidad de vida de mujer migrante ya cuentan con nuevas habilidades que fortalecen su competitividad, aumentan la capacidad de innovación, crean emprendimientos generando servicios y empleo para la población local, cabe destacar que, muchas veces la situación como migrante, es capaz de modificar las condiciones de vida, quedando a un lado el bienestar del individuo en su más profundo entender de relación social, familiar y consigo mismo.

SECCIÓN II

CALIDAD DE VIDA EN OTRAS FRONTERAS

Antecedentes de la investigación

Arias, (2006: 106), señala que “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo para futuras investigaciones”. En la investigación en curso se plantean los siguientes estudios que guardan relación con la Calidad de vida laboral de la mujer migrante:

Cabrera, Maritza; Muñoz, María Teresa; Antini, Carmen y Díaz, Myriam. (2023). Es un estudio transversal sobre la calidad de vida y el riesgo psicosocial de trabajadores migrantes. Universidad Católica del Maule, Chile. Artículo de revista publicado. Su objetivo general, estimar la relación entre características sociodemográficas, calidad de vida y riesgos psicosociales laborales en migrantes trabajadores de la región del Maule. En su arquitectura metodológica desarrollo un estudio transversal con trabajadores migrantes entre 18 y 60 años, residentes en la Región del Maule (n = 145). Las encuestas aplicadas fueron: Cuestionario de riesgo psicosocial, Cuestionario de salud y calidad de vida y Cuestionario sociodemográfico. Se realizó un análisis estadístico bivariado con pruebas no paramétricas de U de Mann Whitney, Kruskal Wallis, correlación de Spearman y modelos de regresión lineal múltiple.

Se pudo concluir que los migrantes con menor calidad de vida en la dimensión salud física presentan menores compensaciones en el trabajo, bajo reconocimiento de la jefatura frente a sus esfuerzos. Los migrantes con menor calidad de vida en su salud mental perciben que la cantidad de trabajo excede el tiempo que disponen para ejecutar las diversas tareas requeridas, presentan una elevada carga cognitiva y sensorial, alta demanda emocional laboral y esconden sus emociones en su trabajo. Además, exhiben poca claridad en su rol en el trabajo, bajo apoyo de la jefatura y dificultades en las relaciones sociales dentro de la empresa.

El estudio se relaciona con la presente investigación; pues aborda las desventajas sufridas por el migrante y su relación con la calidad de vida laboral, así como las consecuencias de tipo cognitivo a la que estos se exponen aunado al exceso de trabajo con bajo reconocimiento y remuneración, responde al desarrollo teórico del estudio en construcción por tener una temática de interés para el mismo.

Delgado de Smith, Yamile y Tovar, Belkis Zoraida (2022). Realizan una investigación sobre la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana. Artículo de revista publicado. Universidad de Carabobo, Venezuela. Cuyo propósito fue dar una mirada a la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana con la finalidad de visibilizar su condición vulnerable ante estos fenómenos complejos y de actualidad. Su abordaje metodológico estuvo orientado dentro de los postulados del paradigma interpretativo. La investigación social cualitativa se guía por elementos de la fenomenología, historias de vida y los relatos; de informantes clave; formado por seis (06) mujeres venezolanas emigrantes.

Las autoras concluyen con los siguientes hallazgos, las venezolanas emigran, por diferentes causas, como son: presiones, carencias, inseguridad, escasez de alimentos, limitaciones de servicios de salud, pérdida de la paz y la tranquilidad. Emigran en busca de mejorar su vida cotidiana, tener mejor calidad de vida, aunque

muchas no lo logran; siendo evidente que han emigrado venezolanas en busca de mejorar su calidad de vida y ayudar a su familia. Denotando que Venezuela ha perdido talento femenino, personas que se han ido a otros países para integrarse y apoyar la economía, salud, educación, de los países de destino.

El antecedente señalado representa un estudio de interés para la investigación en vías de desarrollo por su exposición de la temática de la migración venezolana un fenómeno complejo y actual, que ha quebrantado la vida de la mujer venezolana convirtiéndola en blanco de discriminación y desmejoras económicas y sociales; temáticas a desarrollar en el sustento teórico de este estudio.

López, Brenda; Aragón, Jason; Muñoz, Manuel; Madrid, Saúly Tornell, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Artículo de revista publicado. Universidad de Morelos, México. Centró como objetivo general, conocer si la calidad de vida laboral es predictor significativo del nivel de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas, México. Metodológicamente el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. La población estuvo formada por 445 médicos. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, y la muestra fue de 169 médicos que representan el 37,97% de la población. Se realizó un análisis de regresión lineal simple por el método de pasos sucesivos.

A modo de conclusión se encontró que la calidad de vida laboral influye en el desempeño laboral de los médicos que laboran en el Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas de manera muy importante. En la medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral influirá en su

desempeño laboral. Es decir, la calidad de vida laboral es un predictor muy importante del desempeño laboral de los mismos.

Este artículo guarda relación con la investigación, pues expresa la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, como aspectos indispensables en el campo laboral pues en la medida que la calidad de vida del trabajador aumente su desempeño será superior lo mismo sucede en el caso de los migrantes en función de su calidad de vida mayor será su desempeño y su rendimiento personal y laboral lo cual será abordado en el sustento teórico del presente estudio.

Chinchia, Janis (2020). Estudio comparativo del bienestar social, subjetivo y psicológico entre mujeres migrantes y no migrantes residentes en Riohacha – la Guajira. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Desarrollo Social. Universidad del Norte, Colombia. Su objetivo general plantea determinar si existen diferencias en el bienestar subjetivo y el bienestar psicológico entre mujeres migrantes y no migrantes residentes en Riohacha- La Guajira, su abordaje metodológico consistió en un estudio de diseño correlacional de tipo comparativo para determinar si existen diferencias en el bienestar social, subjetivo y psicológico entre mujeres migrantes (venezolanas) y mujeres no migrantes (colombianas) residentes en Riohacha - La Guajira. En cuanto al análisis de datos se recurrió al estadígrafo de U de Mann-Whitney con el fin de establecer el nivel de significancia ($p < 0,05$) entre las variables de bienestar y sus dimensiones.

Los datos obtenidos por la investigación concluyen que las mujeres migrantes venezolanas perciben un nivel de bienestar social inferior al de las mujeres no migrantes. En su condición de extranjeras (las migrantes venezolanas) probablemente no han logrado desarrollar suficientes lazos sociales, económicos y afectivos en Colombia, lo cual impacta negativamente su percepción de sentido de sociedad.

El estudio citado guarda relación con la presente investigación por tanto aborda aspectos relacionados al bienestar social, subjetivo y psicológico entre mujeres migrantes y no migrantes, así como los desafíos a los que se enfrenta la mujer que emigra de su país de origen y que tienden a afectar su calidad de vida, tanto familiar, social y laboral. Temática a ser desarrollada en el curso de la investigación.

Ojeda, Amalia (2020). *Vidas migrantes, vidas precarias: una reflexión sobre la migración venezolana y su tránsito hacia la nuda vida en medio de la desprotección estatal*. Trabajo de Grado para optar por el título de Politóloga e Internacionalista. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia. El trabajo de grado presenta como objetivo, reflexionar sobre cómo los procesos de gestión migratoria ejecutados desde el Estado colombiano intervienen en la existencia humana y migratoria de los venezolanos que decidieron emigrar hacia Colombia, a través del Puente Internacional Simón Bolívar, entre los años 2018 y 2020. Metodológicamente se sustenta esencialmente en estrategias metodológicas de orden reflexivo-cualitativo, o a través de un trabajo de campo, donde se recolecta información por medio del uso de técnicas investigativas, tales como entrevistas semi-estructuradas y la revisión documental para la reflexión crítica sobre los procesos migratorios y los derechos de los migrantes.

A modo de conclusión, fue posible afirmar que los procesos de gestión migratoria ejecutados desde el Estado colombiano, debido a que presentan una importante cantidad de deficiencias, intervinieron, y siguen interviniendo, de manera negativa en la existencia humana y migratoria de los venezolanos que decidieron emigrar a Colombia, a través del PISB, entre los años 2018 y 2020. Dejando en evidencia que una importante porción de la población migrante venezolana que ha decidido escapar a Colombia para buscar una mejor calidad de vida, ha tenido que enfrentarse a condiciones de vida precarias en el Estado receptor, lo cual ha afectado

negativamente su existencia migratoria, pero sobre todo humana. El Estado colombiano no cuenta, ni en la zona fronteriza ni dentro del país, con las herramientas necesarias para ejecutar eficientemente los procesos de gestión migratoria hacia los venezolanos.

El estudio en cuestión, tiene relación con la presente investigación pues desarrolla las precariedades que vive el migrante venezolano en materia de derechos al llegar al país receptor en busca de una realidad distinta a la de su país nativo; recibiendo tratos inhumanos orientados a la discriminación; temática de interés para el presente estudio.

Referente Teórico

Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo (CVL) se puede considerar como una filosofía, un conjunto de creencias y valores que integran todos los esfuerzos dirigidos a incrementar la productividad y mejorar la moral de los trabajadores de la organización, haciendo énfasis en el reconocimiento de la dignidad del ser humano, así como su potencial intelectual, buscando incrementar la participación de las personas en el trabajo bajo un esquema continuo. Son diversos los postulados que definen este aspecto tanto importante como necesario en el campo laboral; al respecto Sinchiguano (2019) establece un conjunto de conceptualizaciones donde destacan las siguientes,

Walton (1973) “Es un proceso mediante el cual la organización responde a las necesidades de los trabajadores, a través del desarrollo de mecanismo que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones que involucra el diseño de una vida laboral”.

Fernández Ríos (1999) “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y

en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”. (p.23)

Con esta conceptualización del autor, es posible evidenciar la modificación de la definición de la calidad de vida laboral, donde se concibe como un término de humanización del trabajo organizacional, pues mediante la calidad de vida se aprecia el nivel de satisfacción personal del trabajador y los elementos que influyen en él, tales como el desarrollo individual y colectivo del equipo de trabajo. En este sentido; la calidad de vida laboral es la satisfacción de las necesidades humanas: objetivas y subjetivas; individuales y sociales, en función del medio ambiente donde viven. Así mismo, Sinchiguano (2019) expresa,

Munduate (1993) “la CVL considerada como meta, implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”. (p.23)

Para evaluar la calidad de vida desde una perspectiva integral, se incluye indicadores objetivos asociales y subjetivos o medidas de bienestar. Es decir, la calidad de vida como: la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderada por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. Lo anterior es confirmado por los hallazgos de García y González, (2000), quienes indican que:

Cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección de futuro positiva, infunde felicidad y esta implica capacidad de

amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar el medio. Además, está demostrada la asociación entre algunos estados emocionales y las respuestas de enfrentamiento al estrés de un tipo u otro (p. 587).

Cabe destacar que Lares (1998:23) “conceptualiza y operacionaliza la calidad de vida en el trabajo, formulando un criterio amplio que incluyen las dimensiones: sociales, ambientales, económicas y psicológicas, propias de la dinámica laboral”. dichas dimensiones quedan establecidas de la siguiente forma: la participación y control, la equidad económica, la alineación, el medio ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y por último la identidad y autoestima laboral.

En este sentido, estudia la calidad de vida laboral desde una perspectiva objetiva y subjetiva, en el aspecto objetivo, conformado por elementos físicos o materiales del trabajo como lo son: grado de participación y toma de decisiones, asimismo los niveles de ingreso y medio ambiente, por su parte el nivel subjetivo comprende lo siguiente: experiencias y sentimientos de los individuos hacia e trabajo. Es relevante señalar, en referencia Lares (1998:26) la calidad de vida en el trabajo la postura que sustentó en su estudio: “la calidad de vida en el trabajo está de acuerdo a mi criterio, relacionada con los procesos de democratización de la vida laboral.”

La calidad de vida en el trabajo, ofrece condiciones óptimas al trabajador, y busca humanizar los procesos de trabajo; la misma resulta ser una gran inversión para los empresarios, ya que ésta, es retribuida con mayores rendimientos, eficacia, y eficiencia por parte de la fuerza laboral, sumado a esto, motiva y estimula al trabajador a conocer los objetivos organizacionales y conjuntamente crea sentido de pertenencia con la organización. No obstante, son innumerables los beneficios que otorga implementar programas de calidad de vida en el trabajo para las organizaciones. Al respecto, Castro *et al.* (2018) indica:

La calidad de vida laboral (CVL) está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, éstas por definición, son cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías como estrés laboral o burnout y lesiones sufridas con motivo del trabajo. (p.118)

Es importante señalar que la calidad de vida laboral, ha sido de gran preocupación, enfatizándose en un tema fundamental a nivel mundial y nacional, por las diversas condiciones que han llegado a desfavorecer a los trabajadores y trabajadoras, en épocas anteriores y en ocasiones en la actualidad, por tal razón se ha llegado incluso a propiciar el surgimiento de nuevos planteamientos generados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual presentó por primera vez en la conferencia internacional del trabajo del año 1999, un nuevo concepto denominado “trabajo decente”; el cual se pretende resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y desplegar medidas de protección social. En concordancias, señala Muchinsky (2000:238), “La Calidad de Vida en el Trabajo se refiere a los factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva.”.

En consecuencia, la calidad de vida en el ámbito laboral, es fundamental para tener una existencia digna, y para las organizaciones es de gran relevancia ya que les permite tener empleados funcionalmente sanos mental y físicamente, que se sienten motivados a realizar sus tareas y a trabajar en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales. En palabras de Ortiz, (2018) expresa:

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte,

estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. (p. 53).

Por tal razón, hablar de Calidad de vida o bienestar de las personas, en la parte laboral; hace referencia a un conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades y destrezas; dentro de la vida social y laboral. en la vida social. En torno a lo planteado, Segurado y Agullo (2002); expresan

La calidad de vida en el trabajo, no se refiere únicamente a las condiciones físicas del lugar de trabajo ni tampoco a la subjetividad de un colectivo de trabajadores, si no que se define y se materializa por la relación dialéctica que el individuo mantiene con su ambiente de trabajo. (p. 834).

Por lo anterior descrito se manifiesta por el nivel de satisfacción de las necesidades de cada trabajador o trabajadora, dentro de una empresa o institución, mediante las actividades realizadas en ella; en el trabajo, la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a los sucesos que rodean sus actividades de trabajo, entre ellos: ambiente, remuneración laboral. Cabe destacar que, se estudia la calidad de vida laboral desde una perspectiva objetiva y subjetiva, en el aspecto objetivo, conformado por elementos físicos o materiales del trabajo como lo son: grado de participación y tomade decisiones, asimismo los niveles de ingreso y medio ambiente, por su parte el nivel subjetivo comprende lo siguiente: experiencias y sentimientos de los individuos hacia e trabajo.

Es relevante señalar, para Lares (1998:26) “la calidad de vida en el trabajo está de acuerdo a mi criterio, relacionada con los procesos de democratización de la vida laboral”. En otras palabras, conceptualiza y operacionaliza la calidad de vida en el trabajo, formulando un criterio amplio que incluyen las dimensiones: sociales,

ambientales, económicas y psicológicas, propias de la dinámica laboral. dichas dimensiones quedan establecidas de la siguiente forma: la participación y control, la equidad económica, la alineación, el medio ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y por último la identidad y autoestima laboral.

Bases Teóricas

El presente estudio está conformado por el sustento teórico que comprenden el síndrome de la migración, la migración venezolana, las necesidades básicas, la motivación y el desempeño laboral como espejos de la precariedad vivida por las mujeres migrantes y el problema global de la pérdida de talento humano con el traslado de la fuerza femenina a otras fronteras en busca de otra suerte, los cuales estructuran las bases teóricas mediante soportes que posibilitan la comprensión de la investigación en curso.

Síndrome de la migración, una preocupación global

La migración es el proceso de cambio de cualquier persona que viaja de su país de residencia habitual a situarse a otro de forma permanente; quienes realizan estos cambios son conocidos como migrantes; los cuales en su transitar son blanco de actitudes discriminatorias y negativas en su contrageneradas por factores psicosociales que explican las actitudes de rechazo hacia los inmigrantes y que conducen a procesos de discriminación y exclusión social, tales como: lo sociodemográficos, la ideología política y la percepción de amenaza social o cultural. Al respecto Pellegrino (2003) indica;

La migración internacional ocupa un lugar importante en los medios de comunicación y también en la agenda de discusión de los países receptores. Según las Naciones Unidas el número de personas involucradas en estos movimientos ha crecido sostenidamente en la segunda mitad del siglo XX. (p.7)

La migración es un hecho histórico desde la época de la Colonia y que ha ido creciendo conforme aumentan las crisis económicas o políticas en muchos países del mundo, que ha llevado a las personas a establecerse en un país distinto a su país de origen en busca de nuevas oportunidades laborales que le permitan subsistir. La migración global ha traído consigo consecuencias que han afectado la estabilidad de los países receptores; entre ellas se pueden apreciar carácter multiétnico y multicultural. Un aspecto preocupante es la migración forzada donde recurren al tráfico de migrantes para constituir la fuerza laboral de un determinado campo laboral y estos terminan siendo explotados o esclavizados. Este último aspecto altera por completo la dinámica de un país al retroceder en materia de derechos humanos.

La aparición de la migración, en el caso de España, Panamá, Argentina, no sólo ha tenido repercusión a nivel político y económico, sino que su impacto en la sociedad también ha sido notable. La convivencia con personas de distintas razas y culturas ha convertido a los lugareños en un grupo más heterogéneo y multicultural, donde los intercambios culturales y las nuevas experiencias han enriquecido a todos como personas. No obstante, no todo el mundo ha aceptado la multiculturalidad como algo positivo, sino que a veces se ve como una amenaza a las costumbres propias. Fernández (2017) expresa:

Se acusa al inmigrante de no haberse integrado completamente, de ser los causantes de la delincuencia, de la inseguridad ciudadana y de crear una competencia desleal en el ámbito laboral al aceptar trabajos por salarios irrisorios, en lugar de cuestionar la falta de voluntad política para ofrecer una solución a los problemas de exclusión social, precariedad laboral y desigualdades que las personas inmigrantes afrontan cuando llegan a nuestros países. (p. 65).

Cabe destacar que, la ausencia de una política común y el evidente desinterés por parte de ciertos países en solventar el problema de la migración denota una total falta de empatía hacia el fenómeno migratorio que se considera un problema de los

países que conforman la frontera exterior, especialmente aquellos que se ubican en el sur, como son, España, Grecia, Italia y Portugal.

Para Canales y Montiel (2004:20). “El Síndrome de la migración se refiere a la dependencia de las comunidades respecto de la migración y las remesas”. De esta forma, la migración es vista como un fenómeno negativo que, aunque permite elevar y mejorar las condiciones de vida de los migrantes y sus familias, la escasez de oportunidades en las localidades de origen hace que la mayoría de las familias se vuelvan dependientes de las remesas, quedando envueltas en un círculo vicioso en el que sólo dicha fuente de ingresos es capaz de suministrar los recursos necesarios para sostener su nuevo nivel de vida.

Sin embargo, la continuidad y persistencia del fenómeno migratorio no hace sino reflejar la continuidad y persistencia de los factores estructurales que lo originan; a saber, el fracaso tanto del Estado como del mercado para generar empleos, buenos salarios, inversión productiva y crecimiento económico en esas comunidades. En palabras de Canales y Montiel (2004:29) “la migración continuará mientras se mantenga esa ausencia de alternativas internas que pudieran mejorar las condiciones de vida de los habitantes”.

En preciso resaltar que la migración internacional tal como se conoce hoy en día, comenzó con la población de los primeros pueblos y ciudades y posteriormente con el intercambio cultural que trajo la colonización; por lo que han pasado a rededor de cinco siglos hasta el presente, sin embargo, históricamente se dividió el proceso migratorio en cuatro grandes fases discriminadas de la siguiente manera, según lo señalado por Pellegrino (2003)

La primera se inicia con la Conquista y finaliza con la Independencia y se caracteriza por la incorporación de población que venía de los territorios metropolitanos y de población africana en régimen de esclavitud.

La segunda, en la que los países de América Latina y el Caribe y muy particularmente la región sur del continente, recibieron una parte de la gran corriente de emigración europea de la segunda mitad del siglo XIX y principios del XX.

La tercera fase transcurre desde 1930 hasta mediados de la década de 1960 y en ella el fenómeno dominante está dado por los movimientos internos de población hacia las grandes metrópolis; la migración internacional adquiere entonces un carácter regional y fronterizo y funciona como complemento de la migración interna.

La cuarta fase se da en las últimas décadas del siglo XX, cuando el saldo migratorio pasa a ser sostenidamente negativo y la emigración hacia los Estados Unidos y otros países desarrollados se convierte en el hecho dominante del panorama migratorio de la región. (p.11)

Esto demuestra que el proceso migratorio ha evolucionado según las necesidades de los pueblos que van en busca de una estabilidad escasa o inexistente en su país de origen; es decir la migración comienza con el proceso forzado de traslado de esclavos de un continente a otro, posteriormente con el estallido de la Segunda Guerra Mundial, América Latina se convirtió en receptor de migrantes europeos que escapaban de los hechos atroces ocurridos en su tierra; una vez sucedido esto comenzó una fase de migración interna donde los habitantes de pueblos o ciudades pequeñas se trasladaban a la capital del país en busca de la posibilidad de estudios o mejor trabajo fuera del campo, por último, la fase actual comprende la migración de Latinoamérica a países desarrollados como Estados Unidos o Europa, en la búsqueda constante de la superación del individuo.

Por tanto, las migraciones son procesos que revisten gran complejidad y además han estado presentes a lo largo de la historia de las naciones. Estas han resultado ser beneficiosas para los países siempre que se han gestionado en pro del fortalecimiento de las mismas naciones, pues han permitido la población de

territorios, así como la dinamización de los mercados y el crecimiento de las economías locales. En referencia Fuquene y Barrera (2020) indican que:

El propósito del migrante es lograr establecerse definitivamente en el lugar de destino, tendrá que integrarse a la sociedad que lo recibe, a sus normas, a su cultura y a la dinámica social que transcurre en el lugar, tarea que no resulta fácil pues esta adaptación dependerá de las condiciones de vida que el migrante logre tener, así como también del grado de acogida por parte de la comunidad receptora. (p.21).

Por lo anterior citado, las migraciones traen consigo diferentes dificultades, entre ellas: el desempleo, la escasez de oportunidades, la pobreza, la persecución, la inseguridad, las crisis políticas o ideológicas y los estados con democracias débiles, crean el escenario perfecto para que se pueda originar un proceso migratorio.

La OIM ha clasificado la migración en tres subtipos, de acuerdo con las dinámicas mundiales de las migraciones (OIM, 2020):

La primera de ellas es la migración forzada, que tiene que ver con los movimientos que realizan las personas cuando se ven obligadas a dejar sus territorios ya sea por desastres naturales, situaciones de violencia, conflicto, casos de persecución en los que la vida está en peligro, hambrunas, desastres naturales o catástrofes químicas. En segundo lugar, se encuentra la migración voluntaria, que se relaciona con las movilizaciones de personas que por razones de turismo, trabajo o estudio se marchan a otros territorios. En tercera instancia, la migración temporal da cuenta del traslado hacia otro lugar por un tiempo determinado, en el que posteriormente se produce un retorno al sitio de origen. Y, por último, la migración permanente donde se produce el establecimiento definitivo del migrante en el lugar de destino. (p. 19).

En este sentido, el migrante arriba al lugar de destino e inicia una nueva etapa en todo el proceso. Esta etapa tiene que ver con el asentamiento, es decir, el migrante se encuentra en la búsqueda de un lugar para radicarse, lo cual en ocasiones puede resultar difícil si el migrante se encuentra recién llegado y no tiene conocimiento del territorio o si no encuentra rápidamente una fuente de trabajo. Dado lo anterior, el estudio del bienestar en personas migrantes recobra importancia y requiere un análisis interdisciplinario ya que es un fenómeno complejo, extenso, en el cual deben tocarse todos los ámbitos

En concordancia a lo anterior, abordando lo que es el flujo migratorio venezolano, donde el mismo es un país con una gran variedad étnica producto de la constante mezcla de nacionalidades, pues es reconocida históricamente como una nación que recibió numerosos flujos poblacionales compuestos por latinoamericanos y europeos. Cabe destacar que, el término migración, se utiliza para describir un movimiento de personas en el que se observa la coacción, incluyendo la amenaza a la vida y su subsistencia, bien sea por causas naturales o humanas. Venezuela no escapa de estas coacciones, En referencia Delgado de Smith y Abellana, (2009:31) definida por “la incertidumbre que viven sus habitantes en cuanto a sus derechos económicos, sociales y culturales al no tener acceso libre a alimentos, altos índices de desempleo, incapacidad para obtener una vivienda principal, asistencia médica, servicios públicos eficientes y educación”.

En apoyo a lo anterior, la emigración está representada por la población que abandona una región o país y se residencia en otra; representa salida de población. Para Linares, (2018) expresa:

Sobre la población migrante actúan dos fuerzas: “la de repulsión de la región de origen, ocasionada por causas socioeconómicas, políticas, religiosas, naturales, familiares, etc.; y por atracción de la región de destino, debido a las

mayores oportunidades de trabajo, a los más altos ingresos” se traduce en mejores servicios, en general mejores perspectivas de vida que se traducen en calidad de vida. (p. 25).

Es importante mencionar, que en épocas actuales las migraciones son muchas y obedecen sobre todo causas laborales y políticas, Europa Occidental recibe migrantes de Europa del Este, de Latinoamérica y de África y Estados Unidos recibe población desde Latinoamérica y Centroamérica. Es importante mencionar que, para asegurar el manejo apropiado de las migraciones, es vital reconocer las notables diferencias de los flujos migratorios dentro de los diferentes países, para poder brindar respuestas diferenciadas, Para Reig, Clemente y Sangiao (2018:27) “A pesar de que los refugiados y migrantes a menudo usan las mismas rutas, la situación de los refugiados es diferente, ya que ellos no pueden regresar a sus países natales”. Por lo tanto, las iniciativas que buscan fortalecer la autosuficiencia y las oportunidades económicas deben ir de la mano del desarrollo de sistemas sólidos de asilo y programas de protección, incluso en los países de tránsito.

El caso venezolano, para Bermúdez (2018:9) “es una migración impulsada por la necesidad de alcanzar condiciones de vida óptimas lo que se ha vuelto casi imposible para muchos dentro de Venezuela”, es decir, resaltando el derecho a la vida, libertad, seguridad, alimentación, salud, vivir una vida digna y tener sosiego. Adicionalmente, los migrantes venezolanos, han tenido que salir de su país, porque contar con un empleo resulta insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas, por lo que su motivación principal termina siendo una cuestión de supervivencia.

En concordancia a lo anterior, la Organización de Estados Americanos y Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2018) consideran que la migración venezolana debe ser calificada como forzada, ya que las condiciones humanitarias, políticas, económicas y sociales en las que se encuentra Venezuela obligan a sus ciudadanos a salir del país como una estrategia de supervivencia y con

el fin de preservar sus derechos a la vida, la integridad personal, la libertad personal, la salud, la alimentación, entre otros.

En sintonía con lo anterior, son muchas las consecuencias de la migración internacional venezolana, pues el migrante idealiza una nación con los recursos suficientes para sus necesidades, sin embargo, existen escenarios en donde se producen situaciones de conflicto en el país receptor. Con el incremento de la competencia laboral, crecimiento de la pobreza, aumento de hechos de discriminación como la xenofobia, la explotación laboral y la pérdida de empleos de los habitantes del país por la contratación excesiva de migrantes a quienes en muchos casos les pagan menos por no tener el estatus legal adecuado.

Esto en muchos casos es generado por la ausencia de políticas sociales que puedan afrontar los problemas de migración; es cierto que un proceso migratorio representa en un gran porcentaje de la población innumerable esfuerzos y sacrificios para los migrantes, sus desafíos no desaparecen al llegar a su país receptor contrario a esto deberán enfrentar las consecuencias anteriores y en algunos casos el desempleo por discriminación a causa de su país de origen, establecerse para suplir sus gastos, recuperar el dinero invertido en el viaje y poder obtener documentos legales para poder ayudar a sus familiares.

Migración venezolana en el mundo, reflejo de la vulnerabilidad

Como se ha indicado anteriormente el proceso migratorio se caracteriza por que el individuo se desprende cultural y emocionalmente de su lugar de origen, enfrentándose a nuevos procesos de adaptación y a sistemas sociales diferentes. Esto podrá ser sobre llevado dependiendo de los recursos con los que cuente el migrante, tanto a nivel personal (emocional, cognitivo, psicológico) como a nivel económico,

social y aquellos que le pueda brindar el lugar receptor o de acogida. Para López (2020) se define de la siguiente manera;

La experiencia de migrar constituye un hito decisivo en las vidas de las personas. En el plano material, la migración requiere una importante inversión monetaria en cada una de sus etapas, desde la planificación del viaje hasta el asentamiento en el país destino. Esto ha dado pie, al surgimiento de verdaderas industrias de migración. (p.13).

La migración internacional, es un fenómeno que se ha incrementado notablemente durante las últimas décadas, no sólo en Latinoamérica, sino en el mundo entero. Principalmente, desde los llamados países del ‘tercer mundo’, donde las oportunidades de trabajo son realmente escasas y la calidad de vida no puede calificarse como la más óptima. Según la OIT (2018). Informe sobre las migraciones en el mundo, expresa:

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

Por lo anterior citado, la migración se ha transformado en un proceso estructural de magnitud cuantitativa y cualitativa de máximo orden. Este cambio social, que en los últimos años va en aumento y de forma ascendente, presentado muchas consecuencias económicas, culturales, políticas hasta ideológicas de forma positiva y negativa; se podría decir, que una de ellas es la calidad de vida laboral, que debe revitalizarse como un elemento de la realidad de esta nueva forma socio-familiar, que se proyecte de forma más justa y humana.

En referencia, Delgado de Smith y Abellana (2009) describen este proceso como:

La migración es un fenómeno que ha caracterizado a las sociedades humanas a lo largo de la historia, pero como tema es en este siglo que ha pasado a ocupar un lugar de primer orden en la agenda internacional debido a las repercusiones económicas y sociales que hacen que se convierta en un indicador de la realidad socioeconómica (p. 229).

Es importante destacar, que la migración venezolana en el mundo, según Echeverry (2011:27) “(...) La llegada de venezolanos a países debe estudiarse profundamente, a manera de entender el fenómeno en toda su complejidad, pues resulta necesario crear una visión clara acerca de dicho acontecer por parte de la academia”. Es decir, para aproximarse a la comprensión del fenómeno, es importante acotar todos los aspectos relacionados con el mismo, para así poder tener una visión más clara y completa.

En este orden de ideas, las migraciones traen consigo un sinnúmero de problemáticas sociales que afecta en primera instancia a quienes viven este flagelo, es decir, a quienes deciden migrar desde su país de origen en busca de mejorar su calidad de vida, y aunque esta situación no distingue ni raza, género o edad, en todo el trasegar migratorio las mujeres y niños son los más afectados en la vulneración de sus derechos humanos, enfrentándose a condiciones complejas como la explotación y violencia sexual, física, psicológica y económica.

La Organización Internacional de las Migraciones (OIM) explica que, en un proceso migratorio, las mujeres tienen que lidiar con los riesgos comunes del suyo, tal como: ser víctimas de violencia verbal, física, intrafamiliar o sexual. Muchas sufren acoso y son explotadas sexualmente por parte de extraños, incluso compañeros

migrantes y hasta familiares. Sufriendo estrés por las circunstancias que salieron de su país de origen, sino que también pueden ser víctimas de este tipo de violencia o abuso, que, naturalmente, pueden generar enormes problemas que afectan su estado de bienestar general. Es importante señalar, que algunas mujeres son afectadas por una serie de factores que son influyentes en su desenvolvimiento, social, laboral y familiar, En referencia Unda y Alvarado (2012), afirman:

En el ámbito de la familia, la mujer/madre pasa a constituir el eje en torno del cual se producen las decisiones que determinarán la reconfiguración familiar, sea en el país de origen o en el de destino. Primero, porque la demanda de trabajo está dirigida principalmente a ella y, segundo, porque de tales decisiones depende, en alto grado, la esperanza de superar un estado de precariedad económica persistente y la misma supervivencia del núcleo familiar como tal. (p. 598).

La brecha existente entre mujeres y hombres a lo largo de la historia, se ha ido cerrando cada día un poco más, pues, las mujeres han logrado grandes avances de inclusión en materia social, cultural, económica, civil, democrática, entre otros, pero no es una exageración o falacia el afirmar que el hecho de ser mujer condiciona en muchas ocasiones diversos aspectos del diario vivir. Como indica Díaz (2006:72) “los individuos deben tener capacidad de emprender vínculos interpersonales sanos, que promueven el apoyo, la confianza y la compañía, impactando positivamente en su procesamiento orgánico”. En relación a la brecha de género es preciso resaltar; las palabras de Bucaram *et al.* (2023)

Con el paso de los años el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado y con ello, la latente preocupación por mejorar su grado de preparación y buscar un lugar en la vida pública. Sin embargo, aún existen barreras estructurales que limitan su empoderamiento y desarrollo en la sociedad. (p.109)

Ciertamente la mujer ha ocupado muchos espacios en cuanto a su participación y ha sido significativo el número de mujeres que han decidido incorporarse a la ola migratoria, aun cuando muchas logran su inserción laboral con eso según su preparación otras corren con la suerte de obtener trabajos precarios en donde las condiciones no son las apropiadas. Generando insatisfacción al no cubrir las expectativas esperadas al decidir migrar.

En este mismo orden de ideas, los fenómenos migratorios en cantidad relevante, tiene fundamento en la crisis de índole, social, política, económica o una combinación de todas las anteriores que vive un país determinado, como el caso de Venezuela. En su gran mayoría las personas que migran se encuentran en altos niveles de vulnerabilidad, uno de los casos es estar, indocumentados para poder cruzar las fronteras de algunos países, la falta de dinero, los hace mayormente vulnerables. En este sentido parte de los migrantes han sido mujeres que se han visto en la necesidad de exponerse a situaciones precarias para buscar un destino diferente dado a las diversas realidades nacionales que han sido descritas y que llevan a la migración internacional. En apoyo a lo planteado Delgado de Smith y Tovar (2022) indican lo siguiente;

La mujer en muchos casos emigra sola, enfrentándose en este proceso a grandes riesgos, entre ellos el ser objeto de abusos en el tránsito que recorre de un país a otro, sobre todo si lo hace de forma indocumentada, o una inmigración irregular. Al llegar al país de destino, no siempre tiene un familiar que la reciba por lo que consigue poco apoyo y además son objetos de discriminación. Tienen mayor dificultad para su inclusión en el mercado laboral formal, por lo que tienen que recurrir al trabajo informal, para poder cumplir con gastos de alimentación, vivienda, transporte y remesas para enviar a la familia. (p.68)

Según lo planteado por la autora; son diversos los desafíos a los cuales se enfrenta la mujer migrante, sobre todo por la realidad vivida en el país; en este aspecto se debe considerar que Venezuela fue considerado un país con bajos índices de emigración por mucho tiempo, al contrario, se reconocía como un país principalmente receptor de migrantes; incluso se documentan numerosos casos de colombianos que migraron al país por el boom petrolero, en referencia García y Restrepo, (2019:23). Para el año 2011, “ya eran muchos los venezolanos, puntualmente de clase media-alta, quienes habían migrado hacia otros países, entre ellos Colombia, Perú y Panamá”. En contraste, las condiciones en Venezuela se hacían cada vez más difíciles, así como también se iba gestando la migración masiva.

Sin embargo, en la actualidad la situación migratoria ha cambiado y la creciente crisis no solo ha afectado la economía, sino que ha generado una fuga de talentos debido a la creciente migración de investigadores, profesores, médicos, así como de jóvenes con potencial de aportar a la sociedad, en todo el país, debido a las pocas oportunidades de crecimiento a nivel profesional y laboral. Para Berroterán (2006:26). “La migración masiva que se ha presentado, no ha tenido precedentes en la historia de Venezuela por lo cual se ha convertido en una problemática que ha afectado a todas sus regiones”. En relación a esto; Vargas (2018) manifiesta que:

En el caso de Venezuela el proceso migratorio sufre una transición en la cual pasa de ser un país receptor -durante buena parte del siglo XX a uno emisor, y lo que es más grave, de personas con altos niveles de calificación, jóvenes, profesionales, empresarios e incluso, migración de retorno de aquellos inmigrantes que en algún momento habían considerado esta nación como una posibilidad para desarrollar sus planes de vida (p. 92)

Este fenómeno, conocido como la diáspora venezolana en la cual los migrantes expresan una vulnerabilidad dadas a diversas razones, en donde consideran

su migración como una situación de “huida”, por la pérdida de su capital intelectual de origen, la oportunidad en muchos casos de ejercer su profesión y entre las pérdidas van significativa es la fractura de los núcleos sociales como amistades y familia; todo esto suma para hacer del proceso de migración doloroso y lleno de incertidumbre.

En este sentido Delgado de Smith y Tovar (2022) infieren;

El poderse mantener como inmigrante, y activarse económicamente, implica que la mujer en la mayoría de los casos debe cumplir con largas jornadas de trabajo de 10 y 12 horas, e inclusive en algunos casos tener doble jornada laboral. Es de acotar que también hay infinidad de mujeres que se movilizan por los aeropuertos y emigran por motivos de salud, en busca de paz, tranquilidad y mejorar su calidad de vida que perdió en su país de origen y la a su vez encontrar la posibilidad de mandar dinero a su familia. (p.79)

El proceso migratorio, representa de cierta forma una especie de duelo para la mujer porque además de lo señalado anteriormente, el ritmo de vida laboral de mujer cambia por completo y en la mayoría de los casos adopta la figura de proveedora para el hogar que dejó en su país tratando en cierta manera de llenar su ausencia con aquello que requiere su familia. La activación como migrante amerita que la mujer adopte rápidamente las costumbres laborales de su país receptor y acepte normas de trabajo diferentes a las que estaba acostumbrada en pro de recuperar aquella estabilidad perdida en su tierra y que la condujo a migrar.

Un aspecto que aceleró la migración venezolana y la crisis hiperinflacionaria del país en gran parte fue la llegada inesperada de la pandemia que representó múltiples cambios en las formas de trabajo y algunos casos el desempleo y aumento de las precariedades vividas, aunado a la incertidumbre de no saber qué sucedía y el

miedo al contagio; en torno a esto Delgado de Smith y Tovar (2022) infieren lo siguiente:

El aumento de la pobreza y la desigualdad ocurrido en la región latinoamericana es reflejado en el informe Panorama Social de América Latina 2020, presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2021), refiere que la pandemia del coronavirus se extendió a todos los ámbitos de la vida humana, incidiendo en las relaciones entre las personas, paralizando las economías y provocando cambios profundos en las sociedades, ha ocurrido un aumento en los niveles de pobreza en la región, con 22 millones de nuevos pobres en el año 2020. (p.74)

Venezuela no estuvo ajena a esta realidad global; pues estos cambios drásticos generados por la pandemia influyeron en la sociedad y en el campo laboral; generando un sinnúmero de desempleados con el cierre de empresas y en el caso de los trabajadores informales limitando su producción laboral; esta situación llevo a muchas personas a tomar la decisión de migrar en cuanto se pudo en busca de nuevas oportunidades cuando en su país natal ya no habían a su parecer los recursos suficientes para poder subsistir y mantenerse; es preciso resaltar que la ola migratoria venezolana es un fenómeno existente años previos a la pandemia sin embargo, la economía fluctuante del país y el producto de la pandemia reforzó en muchos la idea de viajar fuera del país.

Motivación una herramienta de estímulo para el migrante

Cuando se habla de motivación; el ser puede establecer una visión de agentes externos que invitan a alguien a realizar una tarea específica sin embargo la motivación en sí, comprende un concepto de gran amplitud por cuanto se relaciona al desarrollo de conducta de una persona, en este sentido;

Campbell y Pritchard (1976), citado por Vélez y Martínez (1995) establece que está asociada al conjunto de relaciones

entre variables independientes/dependientes que explican la dirección, amplitud y persistencia del comportamiento de un individuo; manteniendo constante e efecto de la aptitud, destreza y entendimiento de la tarea y las variables que operan en el ambiente (p. 284).

Según el texto citado, la motivación guarda relación con los aspectos internos que regulan el comportamiento del ser humano y que influye en sus actividades; en el caso de la fuerza de trabajo, como lo representan los migrantes es fundamental establecer un plan de motivación que dirija a las personas hacia un objetivo común; muchas personas se ven motivadas que trabajan fuera de su país sienten motivados por quienes dejaron en su país de origen para poder salir adelante.

En este sentido; existen diversas formas de incentivar a una persona, esto establece un ciclo de renovación, manteniendo al empleado motivado en la dinámica de ventas. Siguiendo el mismo orden de ideas, existen dos clases de motivación la externa que va ligada al reconocimiento por logros alcanzados en cualquier ámbito del ser humano y la motivación interna o automotivación que se relaciona con factores propios del ser humano y sus metas personales establecidas. Al respecto Berardi (2015) expresa lo siguiente;

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto laboral. En el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor. (p.18)

En torno a lo anterior; la motivación es un elemento que va más allá de la invitación a lograr algo; se trata de impulso interno que conduce al individuo al logro de una meta por los beneficios personales o materiales que esto representa. En el caso específico del trabajador migrantes son diversas las motivaciones que lo dirigirán a la realización de sus objetivos, desde el aspecto laboral al personal; muchas veces llevado por factores internos como poder ayudar a sus familiares o la esperanza de reunirse con ellos nuevamente en muchos casos es la mayor estimulación de aquellos que están lejos de su tierra natal.

En el caso de las mujeres migrantes; las motivaciones suelen ser las mismas, sobre todo en el caso donde se han tenido que separar de hijos o familiares muy cercanos, la mujer venezolana cuando ha migrado busca consolidarse hasta obtener en muchos casos la estabilidad personal, familiar, profesional y laboral que tenía en su país por tanto, se siente motivada de forma intrínseca a lograr sus objetivos laborales para poder cumplir aquello que anhela y en algunas situaciones superar precariedades vividas en su proceso migratorio; como limitaciones laborales, restricciones legales o discriminación por género o por su país de procedencia.

Teóricamente la motivación al logro puede ser sustentada por diversos autores que sostienen que el ser humano tendrá un mayor rendimiento en la realización de una acción dependiendo del nivel de motivación que este experimente. Para fines de este estudio, es conveniente el abordaje de la teoría de motivación de McClelland; en torno a esto, Cueva (2018); expresa

McClelland, sostiene que todo individuo posee la necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir), necesidad de poder (influir y controlar a los demás con la finalidad de alcanzar un desempeño eficaz) y la necesidad de afiliación (entablar relaciones interpersonales). Por otro lado, su teoría expone que un individuo se diferencia de los demás, al encontrarse motivado para desempeñar mejor determinadas actividades

organizacionales, formando en él, el objetivo de llegar al óptimo desempeño y a la excelencia. (p.36)

Según lo planteado por el autor; el ser humano actúa movido por el impulso de las tres necesidades; y su aspecto diferenciador es el nivel de motivación con el cual se realizan las actividades y es medido de forma individual por tanto es de vital importancia analizar la motivación y a que corresponde. Cabe destacar, que existen motivos sociales, políticos, ambientales o económicos; depende de la intención de la persona y esto influirá en el comportamiento individual y colectivo. La motivación al logro aplicable al migrante es evidente cuando éste comienza a trazarse metas reales en función de su campo laboral; como obtener la legalización, un trabajo apropiado entre otras para lograr sostenerse y a largo plazo obtener la calidad de vida que tanto anhela y por la cual salió de su país de origen.

La calidad de vida depende directamente de las necesidades básicas de la persona y el suplir estas; las necesidades básicas están asociadas con la motivación y la personalidad del individuo y ha sido clave para la gestión y el comportamiento organizacional. Las necesidades están orientadas a la satisfacción de las necesidades más básicas, desarrolla en los seres humanos sus deseos más elevados; postula la tendencia humana básica hacia la salud mental, dentro de la jerarquización de las necesidades del ser humano, la clasifica como parte de la necesidad de seguridad y protección; estas necesidades están enmarcadas en la “Teoría de la Motivación Humana” de Abraham Maslow, quien propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; ésta presenta cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia y la capacidad de motivación.

Según el modelo de Maslow, cuando se satisfacen las necesidades se van creando otras; las categorías de necesidades establecidas por el autor son:

fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel; estas son definidas por Rubiano y Barco (2022) de la siguiente manera;

- Necesidades fisiológicas las cuales son propias para el sobrevivir del ser humano como lo es, respirar, dormir, tomar agua, comer y el sexo.
- Las necesidades de seguridad, el habla de que al cumplir las primeras necesidades nace un nuevo escalafón, estas tienen como objetivo brindarle protección y un buen vivir al ser humano, sus características son, seguridad física, familia, salud, ingresos y ley.
- Las necesidades sociales de amor y pertenencia, en esta fase de la pirámide habla de la necesidad que tiene el ser humano de relacionarse de tener una familia, casarse, de ser parte de una sociedad, pertenecer a una religión o club social.
- Las necesidades de estima, al satisfacer cierta parte de las tres primeras necesidades nacen estas las cuales están orientadas a la autoestima, reconocimiento, logro particular y el respeto hacia los demás, cuando estas necesidades no se sienten satisfechas en una persona, se sienten inferiores o sin valor, esta necesidad la componen la fama, la gloria, el reconocimiento, la reputación, y la dignidad.
- Necesidades de autorrealización, estas son las de mayor jerarquía, estas Maslow las describe como el cumplimiento del potencial de la persona, del que lo inspira y para que este hecho, si le gusta la música debe hacer música, si es escritor debe escribir novelas, series, libros o si desea ser actor debe actuar y realizar sus personajes, estas etapas de las necesidades hacen parte de la vida del ser humano según Maslow. (p.26)

En torno a lo planteado por el autor; la motivación del ser humano va ligada a las necesidades o carencias de éste, en donde se desarrollan desde las más simples como la satisfacción de los instintos básicos del ser humano tales como la sed, el hambre, la necesidad de respirar, el sueño, el sexo o la excreción son las necesidades más sencillas que todo ser humano aprende con su evolución; seguidamente el autor presenta lo que denominó como necesidades de seguridad en donde el individuo se

encuentra en la búsqueda de un hogar que lo proteja del exterior, contar con un ingreso económico estable para solucionar las necesidades esenciales a su ser y su núcleo cercano, el poder complementar estas necesidades generan en la persona instintos y emociones resultantes de poder o no garantizar su protección propia o familiar.

Siguiendo el planteamiento; tercer nivel que se refiere a las relaciones interpersonales con nuestros semejantes, la amistad, las relaciones familiares y de pareja y los vínculos que establecemos con estas personas; esto viene dado a que el ser humano es un ser social y a lo largo de su vida construye relaciones con aquellos que logra tener afinidad. El cuarto nivel de la clasificación se refiere al reconocimiento en donde la persona necesita enaltecer su ego mediante la consolidación de las necesidades previas a ésta y por medio de sus valores personales, entre ellos la autoestima y la autoconfianza, su propósito es ser reconocido por su círculo familiar, laboral y social. El último eslabón de la clasificación es la autorrealización en esta el individuo busca la consolidación de aquello que lo satisface a nivel personal, la culminación de una carrera, la publicación de un libro, se refiere a la motivación intrínseca de lograr algo realmente valioso para él, aquí intervienen el conocimiento y el raciocinio, la moralidad y la capacidad de solucionar creativamente los problemas.

Según lo descrito; el tema de la motivación varía según los intereses personales de allí que cuando el individuo toma la decisión de migrar, considera sus necesidades y las posibilidades de cumplirlas en función de su realidad, social y económica, cuando le resulta complicado, estudia las opciones a dónde dirigirse y ejecuta el plan de viaje; en ocasiones cumplir estas metas resulta cuesta arriba sobre todo si la migrante es mujer y tiene bajo su responsabilidad una familia. Para suplir estas necesidades es imprescindible poseer una estabilidad laboral que permita ir llenando cada eslabón y superarse.

En este sentido; se puede inferir que la motivación es un fenómeno complejo, pues no solo se trata de ir llenando requisitos hasta sentirse bien, esto tiene que ver con la personalidad de cada persona posee un pensamiento diferente por lo cual los intereses que motivan a un individuo no funcionan con todo el mundo; lo mismo pasa con los migrantes, la motivación no es igual para todas las personas que realizan una migración pues esto depende mucho de las edades, el género, el país a donde se dirigen y sí la persona migrante tiene hijos o familiares que dependan de él; estos factores son los que indicaran las necesidades reales del individuo.

El desempeño laboral como elemento diferenciador del trabajo femenino

El desempeño en el ejercicio laboral de una organización representa un elemento importante, para ello se debe prestar atención especial en este sentido; El esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de las personas y de su percepción del papel que desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza. Por lo que Chiavenato (2001:359) define el desempeño de la siguiente manera, “comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. En este sentido, es posible inferir que el desempeño es una estrategia individual para lograr los objetivos fijados de acuerdo a las habilidades y capacidades de la persona y el esfuerzo que le ponga a las actividades que desempeña.

En sintonía con lo planteado, el desempeño laboral se encuentra relacionado con las capacidades que pueda desarrollar un individuo para la ejecución eficaz de sus responsabilidades. Algunos colaboradores muestran aptitudes idóneas, pero otros necesitan que dichas aptitudes sean fortalecidas. Ello implica que están en un proceso de aprendizaje. El desempeño laboral está orientado al cumplimiento de las metas asignadas a un trabajador de manera sobresaliente.

Según lo expresado; el desempeño comprende diversos aspectos entre ellos la experiencia laboral y la conducta del trabajador, con el paso del tiempo han constituido un instrumento de medición del área productiva, tomando en cuenta que debe existir factores extrínsecos que motiven al empleado a cumplir con los objetivos establecidos como una garantía de seguridad y permanencia de los trabajadores en el campo laboral.

En este sentido, Cejas et al. (2014:84) define “el desempeño laboral: es un elemento central en la competencia, se entiende en cómo puede el trabajador alcanzar resultados específicos con acciones específicas en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización”; a partir de esto se puede inferir que el desempeño laboral es el grado en el cual el trabajador cumple con los objetivos planteados por la organización y produce los resultados esperados. En relación a esto; el desempeño del trabajador es observado y evaluación con el propósito de definir las posibles deficiencias y poder mejorar en pro de los empleados y de la organización en general.

En sintonía con lo planteado; el desempeño laboral es un factor importante en el desarrollo de una organización por la cual este elemento es evaluable y medible para comprobar según el texto citado si es competente o no y en caso positivo donde se encuentran las debilidades; este proceso se conoce como evaluación del desempeño; según Cejas et al. (2014)

Es una práctica eficaz para asegurar el logro de los objetivos organizacionales El éxito de organizaciones que aprenden y que permanecen en continuo crecimiento está fundamentado en las capacidades de su gente y en conocer el rendimiento de los miembros de la organización en los puestos de trabajo que ocupan, así como su potencial de desarrollo en cargos futuros representa una fortaleza para las organizaciones de hoy. (p.90)

En apoyo a lo anterior; esta práctica se encarga de realizar un estudio y análisis posterior al rendimiento del trabajador en función de sus destrezas y habilidades en comparación con los indicadores de logro de la empresa; para obtener como resultado el rendimiento de gestión del recurso humano y realizar proyecciones de mejoras a futuro que garanticen la permanencia de la organización en el tiempo.

Mediante esta descripción; es posible evidenciar el avance en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el desempeño de cada empleado en la ejecución de sus labores; pues al ser el talento humano el motor de la empresa es necesario la comprensión de su comportamiento para que la administración sea eficiente y eficaz. Según lo descrito el desempeño laboral cualidad de los empleados para esforzarse en el cumplimiento eficaz de sus actividades, aplicando aspectos como la comunicación, toma de decisiones, aceptación al cambio, iniciativa, relaciones interpersonales, solución de problemas, responsabilidad, trabajo en equipo, actitud y desenvolvimiento en el trabajo.

La relación existente entre el desempeño laboral y el trabajo de las migrantes femeninas está centrado en la capacidad demostrada por las mujeres en el cumplimiento de sus actividades dado a las habilidades que pueden desarrollar en el ámbito organizacional en esto viene implícito la motivación de crecer profesionalmente y escalar a nivel laboral; para poder cumplir sus metas. La mujer migrante no siempre se enfrenta a precariedades en algunos casos por su capacitación profesional logra una fácil inserción al mercado laboral y para obtener su permanencia allí busca tener un mayor desempeño para seguir ascendiendo en el área corporativa.

Los migrantes venezolanos tienen la tendencia de destacar en comparación de otros mediante un alto nivel de desempeño que garantice su permanencia en el campo

laboral aun cuando no sea un área que domine busca la motivación para realizar sus labores; en tal sentido, el Banco Mundial (2019). indica que:

Por su condición económica, los migrantes venezolanos en muchas ocasiones trabajan en condiciones menos favorables. La proporción de población con empleo es mayor para los venezolanos (18 puntos porcentuales), pero casi el 60 por ciento trabaja en el sector informal, en un trabajo temporal (71 por ciento) y solo el 84 por ciento ha recibido por su trabajo el pago acordado. A ello se suma que, en promedio, los trabajadores venezolanos dedican al trabajo más horas a la semana que los ecuatorianos, pero reciben un pago promedio mensual menor. (p.24)

Esta condición laboral, es una constante en muchos países de Latinoamérica donde se ha establecido el migrante venezolano, el cual viene evadiendo diversas situaciones de su país y con el deseo de surgir aceptan cualquier empleo y se destacan en el con el propósito de ser ascendidos poder obtener mejores ingresos que los que percibían en su país natal. En ocasiones la más afectada con esto es la mujer migrante que está limitada en la obtención de empleo por lo cual en ocasiones opta por trabajos domésticos, de asistencia o de cuidado.

Es sabido que en la actualidad las mujeres han demostrado tener una gran capacidad de insertarse en el campo laboral y profesional manifestando su habilidad para ejecutar actividades de allí que su desempeño laboral sea destacado que ciertos campos laborales donde pone en práctica atributos particulares de su género tales como la capacidad de escuchar, la empatía y la sensibilidad; sin embargo el porcentaje de mujeres migrantes que logran insertarse en trabajos corporativos es limitado dada su condición de migrante lo que hace cuesta arriba su escala profesional.

Delgado de Smith y Tovar (2022)

Una de las características de los movimientos migratorios para ese año, a nivel mundial es su creciente feminización. Lo cual ha sido observado también en los desplazamientos desde Venezuela. Son mujeres migrantes que se enfrentan a una serie de barreras estructurales, que les impide el goce de derechos básicos. Mujeres que son económicamente activas en Venezuela, van con esperanzas a los países de destino, pero tienen que enfrentarse al desempleo, trabajos precarios, dedicarse a tareas de cuidado, a integrarse a la economía informal, a sufrir la falta de acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, a la violencia. (p.68)

Tal como se ha descrito; estos desplazamientos ocurren por la constante búsqueda de un futuro mejor, por lo cual cuando la mujer decide migrar con el anhelo de superación y apoyar económicamente a su familia, el desempeño del trabajador es un factor importante para su desarrollo laboral y es de gran relevancia en el caso de los migrantes; porque aun cuando existen casos en los cuales no se recibe la remuneración total de su trabajo; su desempeño tiende a ser evaluado y es determinante en cuanto a su permanencia laboral y por ende a su estabilidad económica pues además de observar cómo se comporta el empleado en la ejecución de sus actividades, con el aumento en el desempeño el migrante ilumina al su empleador en cuanto a los cambios requeridos en función de las necesidades organizacionales y las suyas propias empleado.

En relación lo anterior; cuando un trabajador migrante esta consiente que posee un alto desempeño en sus funciones posee una visión clara de sus estrategias para cumplir los objetivos planteados y le muestra a la empresa que es un recurso valioso por tanto garantiza su permanencia en el campo laboral; es preciso recordar que la estabilidad y motivación del trabajador es tener un sustento digno y acorde para alcanzar sus metas y suplir sus necesidades y la de los suyos.

SECCIÓN III

TRANSITAR METODOLÓGICO

Naturaleza de la investigación

La naturaleza de la presente investigación es de tipo descriptiva, en referencia Delgado de Smith (2008:249) “las investigaciones descriptivas reseñan las características de un fenómeno existente”. vale decir, este tipo de investigación da un gran aporte al medir, aunque sea de manera independiente, los conceptos, variables o dimensiones, ello permite saber cómo es y cuáles son las maneras que estos tienen de manifestarse

En este mismo orden de ideas, la complejidad que encierran las investigaciones descriptivas en las Ciencias Sociales, ya que buscan dar mayores respuestas a los problemas dentro de la sociedad de gran importancia o de carácter urgente; siempre tomando en cuenta que no se puede esperar a tener el grado de precisión que bien pueden tener las ciencias físico-naturales. En referencia Delgado de Smith (2008:259) expresa lo siguientes: “Este tipo de investigaciones arrojan resultados que se aproximan, o tienen un valor posible, que igualmente permite esclarecer los cuestionamientos propuestos y resolver los mismos a través de métodos y medios científicos”.

En este sentido, se pretende analizar la calidad de vida laboral de mujeres migrantes venezolanas en Panamá, es decir, la finalidad del estudio es, mostrar los elementos o factores relacionados con la calidad de vida laboral, en ese sentido se tienen: bienestar material, la salud objetivamente considerada, las relaciones armónicas con el ambiente, la expresión emocional, la seguridad percibida en el entorno de trabajo, la productividad personal y la satisfacción de vida como un todo.

En lo que respecta a la migración, es notable el aumento del flujo migratorio femenino, dentro de este campo preocupa por los riesgos diferenciados que experimentan las mujeres en el contexto, tanto social, económico, salud y laboral, así como por las desigualdades sociales en materia de integración que suelen afectar con mayor ímpetu a las mujeres.

Diseño de Investigación

La investigación no experimental, se caracteriza por la observación y descripción de los fenómenos tal como fueron observados sin realizar manipulación de los mismos, siendo estudiado y posteriormente analizados en función de la problemática existente en la realidad del objeto de estudio sin controlar o inferir de una u otra manera en las variables observadas. Teniendo en cuenta que los datos necesarios para comprender e indagar el objeto de estudio y dar respuesta al problema planteado se tomará del mismo lugar donde acurren los hechos, en el contexto donde se presenta la situación. Este diseño es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como:

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen. (p.145)

Para fines de estudio, se exponen los relatos de tres mujeres migrantes venezolanas que residen en Panamá, Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada, mediante el recuento de sus experiencias darán a conocer las vivencias y

desafíos de las mujeres migrantes y además brindarán información necesaria para llevar a cabo la investigación.

Estrategia metodológica

La estrategia metodológica seleccionada para la presente investigación, se apoya en la elaboración del cuadro técnico metodológico. De acuerdo a Delgado de Smith (2008:261) “la elaboración de este cuadro permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio”. En este sentido, el cuadro reflejará, el objetivo general, como los objetivos específicos del estudio. Asimismo, se exponen las dimensiones involucradas, con sus respectivas definiciones, acordes a la orientación que se le ha dado a cada una de ellas a lo largo de la investigación. También, se desglosan los indicadores e ítems pertinentes a cada dimensión expuesta.

En el Cuadro Técnico Metodológico se precisan también cuáles son los instrumentos escogidos para llevar a cabo el rumbo de la investigación a través de la recolección de datos por medio de la cual se quiere dar respuesta a los objetivos específicos tomando en cuenta el desglose que se hace en el cuadro presentado. Destaca entre sus bondades que logra agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidas las categorías estudiadas, las cuales están descritas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes y técnicas de recolección de información.

Por lo anterior descrito, las dimensiones e ítems asumieron un rol esencial durante la elaboración del instrumento de recolección de información, pues éstos son la base de las interrogantes formuladas. Por tal razón en el cuadro se observará, contiguo a cada dimensión e ítem, una numeración, que hace representación de cada pregunta de la encuesta desarrollada para dar respuesta al mismo. Adicionalmente,

en el Cuadro Técnico Metodológico, se especifican las técnicas de recolección de datos empleados para recabar la información necesaria para dar respuesta a cada uno de los objetivos establecidos, así como su respectiva fuente.

En ese sentido, el Cuadro Técnico Metodológico será una guía que podrá orientar la elaboración del instrumento sea éste un cuestionario, test o tan simple como una lista de cotejo. (Ver cuadro 1)

Cuadro 1. Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo general: Interpretar la experiencia de mujeres migrantes venezolanas en Panamá en torno a su calidad de vida laboral						
Objetivos específicos	Categorías	Definiciones	Indicadores	Ítems	Técnica	Informantes Clave
Analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá	Necesidades de la mujer migrante	Smith y Tovar (2022:68) Se identifica que entre las principales necesidades por satisfacer son la generación de ingresos, la obtención de documentos necesarios, la alimentación, la ayuda médica y la protección frente a la inseguridad y la violencia	Generación de ingresos	Trabajo digno	Revisión documental, y entrevista	Mujeres Migrantes, residiencias en Panamá.
			Documentación	Estatus legal		
			Necesidades básicas	Alimentación Salud		
			Protección	Igualdad de género		
Describir el proceso de inserción laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá	Condiciones de trabajo	Santos et al. (2022:154) Las condiciones de trabajo se definen atendiendo a las tareas/actividades y características del entorno laboral, las que inciden directamente en los resultados organizacionales.	Actividades laborales	Desempeño	Revisión documental, y entrevista	Mujeres Migrantes, residiencias en Panamá.
			Características del entorno laboral	Entorno físico y ambiental		
Develar los aspectos presentes de la calidad de vida laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá	Aspectos que influyen en la calidad de vida laboral	Aledo (2023:160) La calidad de vida laboral puede incluir diversas connotaciones para los empleados como, por ejemplo, experiencia adquirida, bienestar por relaciones interpersonales, o reconocimiento de logros, mientras que, para la empresa, puede obtenerse como consecuencia de la motivación laboral o como parte de la productividad de la organización	Bienestar	Bienestar emocional	Revisión documental, y entrevista	Mujeres Migrantes, residiencias en Panamá.
			Relaciones interpersonales	Comunicación asertiva		
			Motivación	Respeto al trabajador Reconocimiento al logro		

Fuente: Moreno (2023).

Informantes clave

Esta fase del marco metodológico, de acuerdo con Muños (2008:59) “Un informante clave es aquella persona portadora de información. Por lo general todo miembro de la comunidad es portador de información útil, pero existen integrantes que por su labor en esta son voceros e intérpretes del ser colectivo”. Los informantes clave en esta investigación están conformados por tres (3) mujeres, Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada; migrantes venezolanas residentes en Panamá; quienes a través del recuento de sus vivencias aportaran información de interés para la investigación, en torno a la experiencia de las mujeres que deciden migrar.

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas durante la investigación son: la revisión documental y la entrevista.

Revisión documental

La revisión documental sirvió de apoyo para la elaboración del marco teórico de calidad de vida laboral. Esta técnica, también conocida como arqueología heurística de fuente, permitió exponer un conjunto íntegro de antecedentes vinculados directamente con este trabajo especial de grado de calidad de vida laboral; argumentar la investigación a través del referente teórico; y, desarrollar las bases teóricas necesarias para una mayor comprensión de las variables objeto de estudio. En relación a esto; Delgado de Smith (2008) expresa:

Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un

conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa. (p.282)

El propósito fundamental de la revisión documental es encontrar la gran diversidad de aportes teóricos, conceptuales y explicativos de hechos y fenómenos determinados. Así, es necesario advertir que todo hecho de índole social, cultural, político, económico, ideológico, entre otros está contextualizado en páginas escritas (en forma mecánica, virtual) producto del tratamiento sistemático y científico de investigadores e intelectuales que con anterioridad han abordado fenómenos de naturaleza singular y colectiva.

La entrevista

Por otra parte, la incorporación de la entrevista como técnica de recolección de datos fue una de las más idóneas para la investigación la misma es definida por Arias (2012), de la siguiente manera;

La entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p.79)

La entrevista favorece el acercamiento con el grupo de personas relacionado al estudio, los cuales poseen conocimientos y experiencias que son provechosas para el desarrollo de la presente investigación, esto con el objetivo de conseguir datos sobre las condiciones y aspectos importantes de su vida laboral como migrantes en Panamá. En concordancia con esto; Delgado de Smith (2008:286) afirma que “la entrevista es una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro es el entrevistado; estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional”.

Guión de la entrevista

El guión de entrevista está diseñado con el objetivo de recabar información académica en torno a las vivencias de las mujeres migrantes venezolanas en Panamá el mismo está estructurado en tres partes en función de los propósitos de la investigación.

Objetivo general: *Interpretar la experiencia de mujeres migrantes venezolanas en Panamá en torno a su calidad de vida laboral*

Datos del informante	
Nombre y apellido	Profesión:
Estado Civil	Tiempo residiendo en Panamá:
Ocupación:	

Parte I: Necesidades de la mujer migrante

Objetivo: *Analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá*

1. En relación a las experiencias vividas como migrante, ¿podrías describir como es tu calidad de vida desde que llegaste a Panamá hasta el presente?
2. ¿Podrías indicar el tiempo que te tomo insertarte al campo laboral con un empleo adecuado a sus necesidades?
3. En cuanto a tus necesidades básicas tales como documentos legales, alimentación, seguro ¿Es posible cubrirlos con tu salario actual?
4. Desde tu llegada al país receptor, ¿has experimentado algún trato discriminatorio por el hecho de ser mujer y además venezolana?

Parte II: Condiciones de trabajo

Objetivo: *Describir el proceso de inserción laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá*

5. ¿Las actividades laborales que desarrollas actualmente responden a tu preparación académica y profesional?

6. En relación a tus condiciones de trabajo, ¿Has recibido alguna preparación para la obtención del cargo que ejerces?
7. ¿Podrías indicar si el entorno físico y ambiental de tu lugar de trabajo es apropiado para el desarrollo de la jornada laboral?

Parte III: Aspectos que influyen en la calidad de vida laboral

Objetivo: Develar los aspectos presentes de la calidad de vida laboral de la mujer migrante venezolana en Panamá

8. En cuanto a su bienestar emocional, ¿la decisión de migrar te hace sentir conforme con tu calidad de vida laboral?
9. ¿Podrías describir las relaciones interpersonales de tu área de trabajo?
10. ¿Cuál es su mayor motivación en el área laboral?

SECCIÓN IV

EXPERIENCIA DE MUJERES MIGRANTES VENEZOLANAS. LOS HALLAZGOS

En el presente segmento se aborda el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de las entrevistas realizadas a tres mujeres migrantes venezolanas radicadas en Panamá; las cuales conforman los informantes clave del objeto de estudio; que se ajustaron a los ejes investigativos señalados por los objetivos específicos descritos en este capítulo. Por tanto, la realización de este capítulo fue gracias a la información suministrada por las informantes: Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada; pues a través de ellas podremos obtener información de la realidad de las migrantes femeninas y los desafíos que experimentan en esta travesía mediante sus relatos.

Esta investigación prioriza la palabra, específicamente el relato vivencial como una herramienta de comprensión investigativa orientado a las experiencias de tres mujeres migrantes venezolanas que emprendieron un viaje a Panamá en busca de una realidad diferente. En síntesis, no se presenta una medición numérica característica de los estudios cuantitativos y como se expresa en el capítulo anterior de la presente investigación se recurre a las entrevistas como una estrategia para crear una mayor interacción entre el investigador y las informantes lo que promueve un mejor diálogo.

La investigación estuvo centrada en ubicar la mirada en los siguientes objetivos específicos: analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá, describir las condiciones de trabajo que tiene la mujer migrante venezolana en Panamá y develar los aspectos que influyen en la calidad de

vida laboral de la mujer migrante con las actividades ejecutada en el entorno corporativo.

En el primer objetivo específico se propone analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá, los resultados obtenidos durante la entrevista a las tres mujeres migrantes guardan relación con su calidad de vida y a su vez con el tiempo de inserción laboral en el país receptor; de lo cual se obtuvo que la calidad de vida depende del tipo de trabajo que desempeñen al llegar al país, las metas trazadas al llegar y el apoyo que tengan en dicho país.

En el caso de Vicmary Pinto expresa;

“Mi calidad de vida por ahora es estable, es buena al principio como todo migrante nos costó mucho adaptarnos, conseguir empleo, algo fijo, algo estable y al principio por tema no se pudo al momento desde que inicié empecé como persona de mantenimiento luego en una tienda de calzados, me ascendieron a gerente y luego entre acá a Maguro y desde que entre a Maguro ha sido algo estable hasta el presente (L4- L9)”

En el caso de Viannys Pinto, pudo acotar que el apoyo de un familiar que se encontraba en el país fue una ayuda importante en su llegada y por consiguiente en su inserción laboral y estabilidad posterior; al respecto indica

“Bueno mi calidad de vida digamos que bien gracias a dios no he tenido tantos altos y bajos porque estaba mi hermana y su esposo con el resto de su familia y por los momentos buenos cuando llegue estaban estables y por esa parte no pase tantas carencias (L4- L7)”

De acuerdo con María Prada, ella indica que su empleo le proporciona un salario aceptable para cubrir ciertas necesidades, sin embargo, no llena sus expectativas por lo cual percibe su calidad de vida como deficiente;

“Podría decir una calidad de vida baja, deficiente, ok, porque si tengo mis necesidades básicas como techo, comida, vestuario, pero considero que aún no están las expectativas que yo deseo, no está todavía digamos ese no, sueño, metas no voy hablar de sueños sino metas, visión, propósitos que uno tiene como ser humano sobre todo cuando uno es profesional, ahora bien si te soy sincera si tengo un salario que me puede cubrir ciertas necesidades básicas aquí y poder aportarle algo a mi familia aunque no es tampoco todo lo que yo quisiera. (L7- L15)”

En este punto es importante definir la calidad de vida como un aspecto fundamental para la realización del ser humano por esto lo conducirá a experiencias laborales y personales más satisfactorias si sus necesidades están cubiertas en este sentido Ortiz, (2018) expresa:

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad. (p. 53).

Según lo anterior, la calidad de vida comprende aspectos relacionados con los aspectos físicos, psicológicos y sociales que le darán a la persona un bienestar general, por lo tanto, el migrante busca cubrir sus necesidades básicas para lograr obtener una calidad de vida óptima que le permita alcanzar sus metas en contraste con la información aportada por las informantes, el apoyo familiar y la persistencia es un elemento importante para lograr lo propuesto. Con respecto a las experiencias vividas de las entrevistadas en cuanto al tiempo de inserción laboral, se obtuvieron los

siguientes hallazgos donde expresan en algunos casos haber contado con apoyo externo y en otros haber estado un buen tiempo desempleadas en muchos casos por ausencia de documentación legal; lo cual les generó un cúmulo de emociones entre ellas estrés y frustración.

En cuanto a Vicmary Pinto, pudo indicar que le costó encontrar empleo, lo cual la llevó a pensar en regresar a su país pese a las vicisitudes que la llevaron a migrar por no poder empezar a producir como se había planteado, pero su persistencia generó frutos logrando la estabilidad anhelada; *“al principio complicado todo, hubo un momento que dije ya, no aguanto me quiero devolver, pero ahora puedo decir, valió la pena todo, el proceso ha sido de evolución total. (L011-L013)”*

Contraria a esta experiencia, Viannys Pinto pudo expresar que gracias al apoyo familiar le resultó más sencilla su inserción laboral y la posterior obtención de sus documentos lo que la hace estar estable,

“Bueno gracias a mi hermana que ya tiene tiempo en este trabajo, laborando, este eso nos sirvió mucho para empezar a trabajar gracias a sus recomendaciones y al día siguiente de llegar a Panamá gracias a Dios obtuve este trabajo como host, fue difícil porque estaba muy nerviosa no sabía absolutamente nada, porque para mí es mi primera vez y creo que lo hice excelente porque ya tengo casi tres años en el puesto. (L010-L015)”

En cuanto a María Prada señala que su inserción laboral fue gracias al apoyo de su esposo quien contaba con amistades que al momento de migrar los apoyaron para poder incorporarse al trabajo y esto le sirvió de trampolín para llegar a su trabajo actual

“Por la conexión que tenía ya con mi esposo aquí y conseguir empleo me tomó una semana, aunque no es nada fácil incluso para el panameño, fue como te digo por la conexión con mi esposo con amistades y a través de mi calidad o empeño laboral fue que me llamaron de otras partes tanto que, en la

parte de restaurantes, comercios que fue el primero que tuve de salonera o mesera. (L026-L031)”

Partiendo de lo expresado; uno de los desafíos enfrentados por los migrantes especialmente la mujer es la inserción laboral, en lugares apropiados donde los beneficios percibidos sean aceptables, por tanto, se concibe el fenómeno migratorio como el origen de muchos problemas sociales, pues los migrantes son vistos como una amenaza a las estructuras establecidas en un país, lo que genera, pocas oportunidades de empleos decentes para migrantes; en torno a esto, Fernández (2017) expresa:

Se acusa al inmigrante de no haberse integrado completamente, de ser los causantes de la delincuencia, de la inseguridad ciudadana y de crear una competencia desleal en el ámbito laboral al aceptar trabajos por salarios irrisorios, en lugar de cuestionar la falta de voluntad política para ofrecer una solución a los problemas de exclusión social, precariedad laboral y desigualdades que las personas inmigrantes afrontan cuando llegan a nuestros países. (p. 65).

En relación a todo lo expresado anteriormente, por las entrevistadas y los autores citados, la mujer migrante enfrenta diversos desafíos para alcanzar una calidad de vida óptima mediante su inserción laboral, lo cual le genera estrés, frustración y la expone a un conjunto de precariedades como tratos discriminatorios y trabajos mal remunerados por su condición de migrante femenina. Sin embargo, la persistencia y la motivación personal aunado al apoyo de amistades y familiares ya establecidos en el país receptor son una herramienta valiosa para seguir adelante y cumplir sus objetivos planteados.

Seguidamente, el segundo objetivo específico es describir las condiciones de trabajo que tiene la mujer migrante venezolana en Panamá, en cuanto a esto las entrevistadas indicaron que los trabajos que desempeñan están alejados de su formación profesional y que en algunos casos se enfrentan a situaciones

discriminatorias en donde para conservar su empleo deben mantenerse en silencio, así mismo expresan que el migrante debe estar preparado para cualquier trabajo teniendo como meta una mejor calidad de vida para ellos y sus familiares, pues aun cuando los espacios son apropiados las relaciones interpersonales tienden a ser difíciles por el tema migratorio especialmente si el migrante se encuentra en un cargo administrativo.

La informante Vicmary Pinto expresa que en cuanto a las condiciones de trabajo son buenas, pero en su caso es ingeniera en petróleo y su trabajo no guarda relación con eso; y en torno a la preparación tuvo que ser autodidacta porque la formación para el cargo es escasa por parte de las empresas donde ha laborado, *“Yo he buscado mi capacitación por mis propios medios, leyendo capacitándome ahora estoy aprendiendo inglés, pero todo por mi iniciativa de parte de ellos nada. (L36-L38)”*

En cuanto a Viannys Pinto; caso contrario, ella expresa que al comenzar en su empleo recibió preparación para el cargo por parte de la gerencia y en ocasiones debe realizar trabajos orientados a la parte fiscal y administrativa lo cual guarda relación con su carrera como licenciada en administración, sin embargo, su cargo es de Host y no como personal administrativo,

“Sí, la gerente más que todo se ha encargado de capacitarnos y tratar de enseñarnos en todas las partes de las áreas como host, salonera, parte del bar nos ha enseñado como es el menú que si es un poquito complicado y nos ha enseñado la parte administrativa que es netamente de la gerencia y algunas veces me toca apoyar allí. (L40-L56)”

La informante María Prada, expresó en cuanto a la relación entre su trabajo y su profesión es totalmente nula pues en Venezuela se desempeñaba como abogada, mientras que en Panamá su trabajo consiste en ser supervisora de eventos turísticos, y

expresa que su preparación fue muy corta y solo al inicio del trabajo, no realizan en la empresa formaciones posteriores que midan el desempeño,

“Digamos que cuando empecé a trabajar tuve con las personas que tienen mucho más tiempo una capacitación; pero a la semana me soltaron desenvuélvete y ya tienes que hacer tal cosa yo te voy a apoyar diciéndote, pero ya. Ahora bien, digamos capacitación en cuanto a talleres o algo así, no, para nada, nada de eso. (L102-L106)”

Las mujeres migrantes deben desarrollar la capacidad de desenvolverse en diferentes áreas laborales distintas a su profesionalización en donde deben destacar por su desempeño y actitudes positivas en torno al trabajo que se le permitan ascender y mejorar su calidad de vida. En este sentido, Cejas et al. (2014:84) define “el desempeño laboral: es un elemento central en la competencia, se entiende en cómo puede el trabajador alcanzar resultados específicos con acciones específicas en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización”; a partir de esto se puede inferir que el desempeño laboral es el grado en el cual el trabajador cumple con los objetivos planteados por la organización y produce resultados más altos que los esperados.

En contraste a lo citado, en muchas circunstancias el desempeño laboral de las mujeres se ve empañado por situaciones de xenofobia que hacen que esta sea invisibilizada para evitar conflictos laborales, entre compañeros o clientes que la lleven a un posible despido. En relación a esto Vicmary Pinto expresa que no ha recibido tratos discriminatorios pues considera que Panamá ha sido gentil con ella; *“no, para nada, en mi caso Panamá me recibió con tranquilidad y si en realidad no he pasado por nada de ese tipo de tratos. (L031-L032)”*

En el caso de Viannys Pinto si expreso haber vivido un episodio xenofóbico que trato de manejar sin darle mucha importancia para no perder el enfoque de

trabajo que se había establecido, pero que, si resulto incomodo, pero solo fue un momento nada más.

“Bueno, cuando llegue si hubo un chico que, si me hizo sentir mal, como xenofobia, es decir, como cuando llegas nuevo a un lugar y lidiar con ese tipo de personas que ya tienen tiempo en un lugar, que quieren tratarte mal, es como te explico como el miedo de que le quitaran el empleo porque llego la nueva; pero supe ignorar y avanzar, tratar de que cosas negativas no afectaran y mantenerme positiva y dar lo mejor de mí. (L31-L36)”

En cuanto a los episodios discriminatorios vividos la informante María Prada, indico que el hecho de ser mujer en un trabajo de hombres si le ha ocasionado ciertos problemas, pero ha tratado de mantenerse al margen para conservar su empleo

“Sí, totalmente, digamos que de 100% un 15% gracias a Dios llegue a Panamá en un momento en que la parte de la xenofobia había cesado un poco, pero si tuve sobre todo en el área donde estoy que es en el área turística han existido momentos donde me han discriminado por mi nacionalidad, momentos donde he tenido que quedarme callada por el sencillo hecho de que son personas que son de Chile, de Perú, estoy en el carro montada, los estamos llevando y escucho pestes literalmente y tengo que guardar un silencio por el simple hecho de conservar mi empleo, no es para nada fácil, ser mujer y también me he sentido discriminada por ello, porque yo creo que ya ahí no es algo solamente del migrante es algo global que cuando uno tiene cierto cargo en una empresa y eres mujer tienes en mi caso que supervisar muchos hombres, dominar sus caracteres y hacer prevalecer el tuyo no es cualquier cosa. (L81-L93)”

Este tipo de situaciones vividas por las entrevistadas son resultado de la extensa ola migratoria de venezolanos en el mundo los cuales en busca de otras oportunidades recurren a la migración como una opción para mejorar su calidad de vida tanto personal como laboral esto genera que tengan que soportar tratos inapropiados por su nacionalidad en pro de una “vida digna”. En el caso de la mujer

resulta mucho más complejo pues son escasas las oportunidades laborales y conlleva una situación precaria para ella, en apoyo a lo planteado Delgado de Smith y Tovar (2022) indican lo siguiente;

La mujer en muchos casos emigra sola, enfrentándose en este proceso a grandes riesgos, entre ellos el ser objeto de abusos en el tránsito que recorre de un país a otro, sobre todo si lo hace de forma indocumentada, o una inmigración irregular. Al llegar al país de destino, no siempre tiene un familiar que la reciba por lo que consigue poco apoyo y además son objetos de discriminación. Tienen mayor dificultad para su inclusión en el mercado laboral formal, por lo que tienen que recurrir al trabajo informal, para poder cumplir con gastos de alimentación, vivienda, transporte y remesas para enviar a la familia. (p.68)

A través de todo lo descrito, por las informantes y los autores citados se evidencia las situaciones laborales a las cuales la mujer migrante se expone cuando decide salir de su país con miras a un futuro mejor para sí mismas y su familia, la venezolana migrante en ocasiones deben guardar silencio para evitar que al reconocer su nacionalidad sea vejada por ello; viéndose en la obligación de resistir o recurrir a trabajos pesados para poder cubrir sus gastos y apoyar a sus familiares que se quedaron en su país de origen.

Como tercer objetivo de investigación planteado se encuentra develar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de la mujer migrante con las actividades ejecutada en el entorno corporativo, para dar respuestas a este objetivo planteado se trabajó con las entrevistadas en función de las relaciones interpersonales en el área laboral, el bienestar en cuanto a la decisión de migrar y los aspectos motivacionales relacionados con esto; en donde se pudo constatar que el proceso de adaptación a los grupos de trabajo fue una responsabilidad grande dado a las

diferencias culturales y de opinión pero que finalmente han logrado que consoliden su labor como líder en cualquier equipo de trabajo.

En cuanto al bienestar personal la entrevistada Vicmary Pinto expreso sentirse tranquila con la decisión de migrar porque aun cuando no ejerce la carrera para la cual se preparó se siente agradecida con la estabilidad económica que tiene y con la ayuda que ella representa para su familia, la cual pudo llevar a Panamá como resultado de su trabajo durante el tiempo que lleva en dicho país.

“Como todo al principio costo muchísimo yo venía con otra carrera y adaptarme a los cambios, al país, al estar sin familia, eso me costó, pero hoy en día estoy tranquila me siento conforme quiero evolucionar más y ya con mi familia aquí siento que he logrado bastante. (L44-L047)”

En cuanto a este aspecto, Viannys Pinto expresa al igual que la informante anterior sentir agradecimiento y conformidad con el hecho de haber migrado porque además de tener un buen equipo de trabajo puede cubrir sus gastos y apoyar a quienes de su familia quedaron aun en Venezuela.

“Si me siento tranquila y conforme porque bueno gracias a Dios tenemos la familia completa aquí, me siento como explicarte, me hace sentir tranquila más que conforme y en la parte laboral más que un equipo lo siento familia porque siempre compartimos una cena, una salida, un dulce tratamos de llevar esto como un ambiente familiar más que laboral. (L60-L64)”

Contrario a la opinión de las otras informantes María Prada, expresa no estar conforme con el estilo de vida que tiene luego de migrar pues sus condiciones de trabajo no están remuneradas lo suficiente para el esfuerzo que realiza, además de la nostalgia que siente al estar lejos de su familia y no poder apoyarla tanto como ella quisiera.

“No, para nada, porque yo estuviera bien emocionalmente si viera que vale el esfuerzo, si tuviera a mi familia allá bien si

estoy aquí muy bien, yo digo vale el esfuerzo estar lejos de mi familia, vale el esfuerzo yo poder estar desde las 4 de la mañana un día feriado hasta las 12 de la medianoche agendando, coordinando y quizás me tenga que levantar al día siguiente nuevamente a las 4 de la mañana, no se depende del horario que me lo manden en la noche y tengo que prepararme psicológicamente para eso, entonces, siento que falta todavía y es muy duro porque estamos ahorita en épocas decembrinas y es difícil pasar un 24 de diciembre tu estas bien, estas comiendo bien, tu familia también porque te dio diciembre para poder enviarle a tu familia, pero oye no estás cerca de ellos, y ver que el lugar donde ellos están no es propio que el lugar donde tu estas no es propio, que todavía no tienes tu carro por lo menos, sabes que uno con un carro por lo menos en cualquier momento, en cualquier auxilio genera dinero también, pero que no lo tienes todavía, que vas a eso, hay días que yo me agoto totalmente, días que me hace falta el calor de mi mama, el calor de mis hermanos, tengo a mi esposo gracias a Dios, maravilloso, bello, pero hay algo que me hace sentir un vacío aun. (L121-L138)”

Según lo expresado por las entrevistadas el proceso que conlleva la migración va más allá de trasladarse a otro país en busca de una estabilidad, migrar conlleva separarse de la familia y empezar desde cero lo que genera en muchas mujeres sentimientos complejos como depresión, estrés, laboral y sentimientos de angustia añorando aquello que la persona tenía en su país de origen. En referencia Fuquene y Barrera (2020) indican que:

El propósito del migrante es lograr establecerse definitivamente en el lugar de destino, tendrá que integrarse a la sociedad que lo recibe, a sus normas, a su cultura y a la dinámica social que transcurre en el lugar, tarea que no resulta fácil pues esta adaptación dependerá de las condiciones de vida que el migrante logre tener, así como también del grado de acogida por parte de la comunidad receptora. (p.21).

Según lo planteado; el migrante se encuentra en busca de una realidad diferente a la que abandono, donde poder establecerse y en muchos casos poder

trasladar con él a la familia que dejó atrás; lo que supone un reto al tener que crear una adaptación a nuevas culturas y normas sociales diferentes a las suyas y en muchos casos acoplarse a trabajos diferentes a los que estaba acostumbrados; tal es el caso de las entrevistadas que recurrieron al aprendizaje de actividades y oficios diversos a su grado de profesionalización siendo un reto el manejo de las relaciones interpersonales. En cuanto a esto Vicmary Pinto expresa lo siguiente:

“Trabajar con personal es lo más difícil del mundo no todos pueden estar de acuerdo con tus decisiones o yo no puedo estar de acuerdo con las actitudes de los demás, es bastante difícil, pero creo que en lo general lo he logrado, he creado un equipo de apoyo, reina el compañerismo la tolerancia la empatía que es importante y la comunicación que eso no puede fallar. (L69-L74)”

En relación a las relaciones interpersonales Viannys Pinto expresa no tener dificultades aun cuando existen diversas opiniones en el equipo considera que son una familia. *“Si, gracias a Dios me he llevado bien con todos, hablo con todos, es difícil porque todos tenemos un punto de vista diferente y a veces nos quejamos por todo, pero creo que he sabido llevarlos a cada uno (L69-L71)”*

En este aparte, María Prada, expresa que las relaciones laborales son difíciles, pero ha logrado sobrellevarlas y manejar el personal a su cargo

“Ay nooo, por favor, eso parece un chiste, no sé con cual “reality show” compararlo, (risas) no, súper tóxico, súper tóxico, no ves que son puros hombres y los hombres, son peores de chismosos y cizañeros que las mujeres, tanto que nos critican, pero bastante que se las traen y digamos que en el puesto de nosotras, porque asumo con mis compañeras porque entre nosotras también hay discusiones porque hay mucho estrés laboral que tenemos, ayer le grite a una porque vino un cliente en recepción y me grito a mí también, entonces le dije discúlpame pero hiciste esto mal ella también me grito y terminamos peleadas, en cualquier momento habrá reconciliación porque eso pasa, pero es realmente tóxico (L141-L150)”

Parte de esta diversidad en las relaciones interpersonales en el área laboral del migrante viene dada por su condición de buscar establecerse en un país donde los nativos los ven como una amenaza porque le va a quitar el empleo y esto hace más complicadas las relaciones laborales, esto es visible sobre todo con el migrante venezolano quien en muchos países ha sido blanco de xenofobia, por la tendencia de destacar en comparación de otros mediante un alto nivel de desempeño, en tal sentido, el Banco Mundial (2019). indica que:

Por su condición económica, los migrantes venezolanos en muchas ocasiones trabajan en condiciones menos favorables. La proporción de población con empleo es mayor para los venezolanos (18 puntos porcentuales), pero casi el 60 por ciento trabaja en el sector informal, en un trabajo temporal (71 por ciento) y solo el 84 por ciento ha recibido por su trabajo el pago acordado. A ello se suma que, en promedio, los trabajadores venezolanos dedican al trabajo más horas a la semana que los ecuatorianos, pero reciben un pago promedio mensual menor. (p.24)

Según lo planteado; el venezolano que migra se encuentra en la búsqueda de una estabilidad que ya no hay en su país o que se ha vuelto costosa para sus familias y se ha visto en la necesidad de viajar para ayudar económicamente al que se queda, esto representa una motivación importante para aumentar el desempeño laboral y destacar en cualquier empleo lo que en muchos casos resulta contraproducente en las relaciones entre compañeros siendo la mujer migrante la más afectada debido a las limitaciones en la obtención de empleo optando por trabajos domésticos, de asistencia o de cuidado. Es por ello que la motivación es un factor esencial para quienes deciden migrar porque esto es el motor que los mantendrá en el trabajo que desempeñan hasta lograr sus objetivos.

En el caso de las entrevistadas coinciden en que su principal motivación es su bienestar familiar, en este aspecto Vicmary Pinto expresa;

“Mi mayor motivación, que todo salga excelente siempre, que las operaciones salgan bien, que el cliente se vaya feliz contento y quiera volver y la motivación en lo personal mi familia creo que ese ha sido el punto que más me ha tocado de que sin mi familia no soy nada, además lo he logrado porque yo me vine sola Juan me apoyo para yo venirme fui poco a poco avanzando conmigo misma y mis propósitos personales y yo dije en esa lista metí a mi familia, mi familia tiene que estar aquí vivir lo que yo he vivido en cuanto a la evolución, estar mejor estable y hasta la fecha de hoy los tengo a todos aquí, tengo una hija preciosa y lo único que me falta es tener a mi hermana aquí y estaría completa así que creo que lo he hecho bien hasta la fecha. (L76-L86)”

En el caso Viannys Pinto, expresa lo siguiente; *“mi mayor motivación en el área laboral es mi familia, cada día trabajo por ellos y unos sobrinitos que están en Venezuela, eso es lo que me motiva a seguir y dar lo mejor cada día. (L73-L75)”*

Contrario a las motivaciones de las informantes 1 y 2; María Prada expresa que su motivación además de la familia es aprender un poco más y perfeccionar sus habilidades en el ámbito laboral, pues luego de migrar considera que el aprendizaje de oficios además de la profesión que la persona quiera ejercer es una herramienta valiosa para los migrantes.

“Mi mayor motivación en estos momentos, ya, en este campo laboral es tratar de aprender un poquito otro idioma, creo y motivo a la juventud hoy en día a aprender idiomas, el inglés y si es posible el mandarín, ya estudiar la parte, digamos en Venezuela le falta mucho esa parte cultural y las personas que vamos al extranjero nos damos cuenta que un idioma así será un idioma más aprendido es excelente para ti, digamos y eso si extendió en base de las necesidades de Venezuela emprender, no te puedes quedar con una sola cosa hay que

hacer más, producir más hay que aprovechar este momento de la vida que estas joven que te estas preparando, para prepararte cada día más, porque eso es lo que te va abrir las puertas, cuando tu sales de Venezuela te encuentras con un mundo diferente en cuanto a lo cultural, en el sistema también educativo y ojo no hablo que el sistema educativo en Venezuela sea completamente bajo totalmente lo contrario, yo estoy muy decepcionada de no poder ejercer en Panamá mi profesión y ver como hay algunos no voy a decir todos los profesionales que no dan la talla y no es porque no quiera es sino por el simple hecho de que no me permiten ejercerla y no es porque sea nada más derecho es porque si estudio una carrera aquí en Panamá puede que no la ejerza tampoco aquí porque así son las leyes de aquí yo tengo que cumplir en un país ajeno las leyes que ellos tienen me gusten o no porque yo estoy como quien dice en una casa ajena, y en la casa ajena se respetan y se cumplen las leyes de esa casa, entonces ya hoy en día yo insto a la juventud a que aprendan otros idiomas a que se preparen más en su área a que aprendan de todo y no se conformen con una sola cosa, que aprendan a hacerse las uñas, las cejas, las pestañas a las mujeres que aprendan a secarse su propio cabello a los hombres agarren y empiecen con la barbería, que aprendan a reparar algo que se inquieten por descubrir algo. (L152- L178)”

Tal como se expresa la motivación es un elemento de vital importancia al momento de migrar pues esto conduce a la persona al logro de sus metas; y a no desistir ante las dificultades que se presenten en el camino; la motivación para los migrantes es como la vitamina diaria, pues se vuelve esencial, auto motivarse para poder mantener el ritmo de trabajo y cumplir los desafíos de que representar adaptarse a una nueva cultura y muchas veces a la ausencia de amigos y familia. Al respecto Berardi (2015) expresa lo siguiente;

La motivación es aquella fuerza que impulsa al individuo a actuar de determinada manera o tener un determinado comportamiento en una situación concreta. Es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por lo tanto también lo es en su contexto

laboral. En el ámbito laboral las organizaciones tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo, satisface sus necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor. (p.18)

En cuanto al texto; la motivación además de ser una herramienta propia del ser, también es un elemento laboral empleado para incrementar el rendimiento del empleado en la ejecución de sus actividades, para mejorar aquello que hace y el lugar en donde se desenvuelve, cuando una persona se encuentra motivado de forma interna y externa realizara aquello que se proponga con actitud positiva en pro del cumplimiento de sus metas; esto ocurre con el migrante que en la mayoría de los casos se traza un conjunto de metas que solo puede cumplir por medio del desempeño laboral y sucede que a través de ello logra la ansiada estabilidad y una óptima calidad de vida que le permitirán alcanzar el resto de sus propósitos.

Según la información recolectada es posible inferir que la mujer migrante se encuentra expuesta a un conjunto de desafíos desde el momento que decide salir del país; pues se encuentra en un estado de vulnerabilidad emocional, al encontrarse en otro país lejos de su familia y en donde debe empezar desde cero enfrentándose a un conjunto de precariedades que hace cuesta arriba el proceso de adaptación; sin embargo a pesar de aquellos obstáculos muchas mujeres han demostrado que la clave para la migrante es la persistencia, la seguridad y el apoyo con el que cuentan, no solamente económico sino el saber que cuenta con alguien que la espera en su tierra es un impulso y motivación para que estas mujeres superen los escenarios de precariedad a los cuales se exponen y puedan así como las entrevistas obtener una estabilidad y calidad de vida laboral que tanto están buscando aun cuando no ejerzan la profesión para la cual se prepararon.

SECCIÓN V

REFLEXIONES FINALES. EL RELATO DE MIGRACIÓN DE LA MUJER VENEZOLANA

En este segmento de la investigación se enfatizan las reflexiones específicas en torno a la experiencia investigativa del relato de tres mujeres migrantes venezolanas, siendo estas: Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada; cuyo propósito es la comprensión del relato de sus experiencias y visión. En este caso de investigación cualitativa el abordaje de grupos pequeños, permite conocer a profundidad sus narraciones para obtener una comprensión holística de los desafíos a los cuales se enfrentan las mujeres migrantes. Este tipo de investigación facilita al investigador la recolección de información importante sobre el proceso migratorio y como es vivido por las mujeres. Así mismo la investigación cualitativa, posee la característica de permitir la exploración de temáticas complejas que suelen ser de gran dificultad para el abordaje cuantitativo tales como la influencia de la calidad de vida laboral y la motivación en la migración femenina.

El primer objetivo específico ha sido analizar las necesidades de la mujer migrante venezolana establecida en Panamá una vez realizada la entrevista; conforme al relato de sus vivencias las informantes indicaron que entre las necesidades de la mujer migrantes, la principal sería la estabilidad económica para poder cubrir sus necesidades y ser el apoyo económico de aquellos familiares que dejaron en Venezuela. Además de esto expresaban que al estar fuera de su país, muchas de sus necesidades pasaban a un segundo plano, priorizando a sus familias y su sustento; la mujer migrante se encarga de insertarse al campo laboral, mientras de forma equitativa legaliza su estatus para poder optar al mejores oportunidades y beneficios que impliquen una mejor calidad de vida laboral.

Cuando la mujer decide migrar, está expuesta a diversos desafíos entre los cuales se encuentra la inserción al campo laboral, en algunos casos optando por oficios alejados de su profesión real y orientados a las actividades domésticas, de atención y servicio; en otros casos deben dedicarse a jornadas de trabajos pesados en donde la remuneración es poca por ser indocumentadas.

Otro aspecto a destacar es la necesidad del apoyo al llegar, la mujer migrante requiere la legalización de su estatus para poder disfrutar de beneficios legales en el área laboral, así como ejercer en lugares apropiados para ello es necesario en algunos casos el apoyo de amistades, familiares y en algunos casos, la oportunidad del empleador de poder legalizarse a la par que puede trabajar. Una realidad vivida por muchos migrantes, son los actos xenofóbicos, en donde son discriminados por su nacionalidad y en el caso de la mujer su vulnerabilidad aumenta y como resultado de la ola migratoria venezolana son muchos los ataques de discriminación hacia la mujer migrante.

En sintonía con lo anterior; las informantes Vicmary Pinto, Viannys Pinto y María Gabriela Prada; concordaron que la principal característica en su persistencia en momentos donde querían regresar a Venezuela; es que descubrieron su fortaleza en este camino y que la opción para alcanzar una calidad de vida laboral óptima era seguir para evolucionar y cumplir las metas cuando todo se ponía difícil. La migración femenina constituye la pérdida de recursos humanos valiosos para el país por ser una fuga de profesionales que en otros países no logran ejercer sus carreras; sin embargo, aun cuando son muchas que no logran sus objetivos, otras logran alcanzar la estabilidad que tanto anhelaban al migrar.

El segundo objetivo ha sido, describir las condiciones de trabajo que tiene la mujer migrante venezolana en Panamá. En función de la información proporcionada por las entrevistadas, es posible indicar que aun cuando el entorno

laboral era apto para el desarrollo de la jornada, en algunos casos los horarios laborales son muy rígidos, lo que impide el descanso de las trabajadoras y no se recibe la remuneración salarial que compense la jornada realizada. Esto genera en las migrantes inconformidades, estrés y un grado de frustración al no poder cumplir las expectativas que se habían planteado.

En sintonía con esto, las mujeres entrevistadas, expresaron que el camino a la obtención de cargos con mayores beneficios represento un gran esfuerzo empezando desde trabajos muy complejos y poco remunerados hasta conseguir el ascenso o el cambio de trabajo en otros casos; sin embargo; para ascender no contaron con una preparación previa o entrenamiento para el cargo, por parte de la empresa sino que debieron trabajar como observadoras y de forma autodidacta para demostrar un mayor desempeño y ejecutar funciones gerenciales o administrativas

Sin embargo, la evolución en su proceso migratorio, aunque les permite alcanzar una calidad de vida que le provea aquellas necesidades básicas como alimentación, vestido y vivienda, así como el sustento a sus hogares de Venezuela, no guardan relación alguna con su ejercicio profesional en su país de origen. Esto lejos de ser un impedimento para el desarrollo laboral, representa una nueva oportunidad y quiere decir que la mujer migrante debe estar abierta al aprendizaje de nuevos conocimientos que le permitan aventurarse a ejercer en diversos campos laborales, por medio de la preparación continua y el deseo de superación.

El tercer objetivo de la investigación ha sido y develar los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de la mujer migrante con las actividades ejecutada en el entorno corporativo. Con el desarrollo de la presente investigación se pudo inferir que entre los aspectos que influyen en la calidad de vida laboral de la mujer migrante se encuentran el bienestar personal en relación a las decisiones tomadas, pues en ocasiones la inconformidad por haber migrado genera que la calidad

de vida laboral se vea afectada a causa del desánimo que le produce estar sola en un país desconocido, las relaciones interpersonales laborales y la motivación.

En cuanto a las relaciones interpersonales, el ser humano es un ser social y por tanto la interacción entre iguales es un elemento importante en las relaciones laborales, en las mujeres migrantes ocurre que las relaciones interpersonales en algunos casos, se ven afectadas por la nacionalidad de éstas, pues el nativo concibe al migrante como una competencia en su puesto de trabajo, dado al desempeño laboral de la mujer migrante, existen amplias diferencias cuando esta logra ascender y supervisar o entrenar al personal con el que trabaja.

Tal como se abordado en el transcurso del estudio; la mujer al ser laboralmente vulnerable al migrar, realiza un desempeño mayor en la ejecución de sus actividades para evitar encontrarse en situaciones de desempleo o la informalidad laboral donde no existen los beneficios salariales que le permitan cubrir sus necesidades; esto según lo expresado por las informantes, genera discrepancias en el manejo del personal y son recurrentes los episodios de discriminación, especialmente cuando la mujer migrante tiene bajo su responsabilidad la supervisión de un grupo masculino.

Otro factor que influye en la calidad de vida de la mujer migrante es la motivación, esta tiene que ver con la realización interna que impulsa el comportamiento ser individuo y por ende en sus actividades; las migrantes representan la fuerza laboral de sus países receptores, por tanto, su motivación en un objetivo común que en la mayoría es ayudar a sus familiares a salir adelante es lo que mueve a realizar sus labores eficientemente.

En este caso, la mujer migrante tiene como objetivo puntual además de ayudar a su familia, su crecimiento personal, la obtención de nuevos conocimientos que

aumenten su calidad de vida y estas motivaciones son las que la impulsan a superar los desafíos que encuentra en su transitar migratorio.

En síntesis; con este estudio se busca dar a conocer las vivencias de las mujeres migrantes venezolanas en Panamá, mediante el relato de mujeres que transitaron el camino migratorio y muestran sus experiencias como un ejemplo que ser puede empezar desde cero siendo persistente.

En esencia se desea, que se implementen planes que permitan el desarrollo de mujeres, para que estas tengan una calidad de vida laboral óptima y no tengan que recurrir a la migración para obtener una estabilidad laboral y económica.

Establecer programas de formación profesional para brindar a las mujeres una opción de capacitación en diversos oficios, en caso que decidan migrar puedan desarrollar una actividad diferente a su profesión.

Promover la información real de la migración, en muchos casos las migrantes se crean una expectativa irreal de migrar y eso las hace vulnerables y propensas a vivir situaciones precarias; por tanto, dar a conocer estas realidades dará más claridad a la migración y le brindara a la mujer migrante la oportunidad de viajar con un plan establecido.

Fortalecer las políticas públicas y el acceso laboral a la mujeres migrantes como una oportunidad de crecimiento mutuo, para reducir el desempleo y aumentar la fuerza laboral femenina en trabajos dineros con beneficios y remuneraciones salariales aptos para una calidad de vida laboral ptima donde la mujer se sienta motivada.

ANEXOS

ANEXO A

Informante 1	
Nombre y apellido: Vicmary Pinto	Profesión: Ingeniero de petróleo
Estado Civil: Casada	Tiempo residenciado en Panamá: 7 años y 2 meses
Edad: 34 años	
Ocupación: gerente de servicio al cliente	
Código	Entrevista
<i>L1</i>	Entrevistador: ¿Vicmary cómo estas? Tranquila sin nervios (risas) vamos
<i>L2</i>	a charlar, quisiera que me hablaras de tu calidad de vida, para empezar, me
<i>L3</i>	gustaría que me dijeras como es tu calidad de vida.
<i>L4</i>	Informante: Mi calidad de vida por ahora es estable, es buena al principio
<i>L5</i>	como todo migrante nos costó mucho adaptarnos, conseguir empleo, algo
<i>L6</i>	fijo, algo estable y al principio por tema no se pudo al momento desde que
<i>L7</i>	inicie empecé como persona de mantenimiento luego en una tienda de
<i>L8</i>	calzados, me ascendieron a gerente y luego entre acá a Maguro y desde que
<i>L9</i>	entré a Maguro ha sido algo estable hasta el presente.
<i>L10</i>	Entrevistador: Y tu calidad de vida ha mejorado entonces
<i>L11</i>	Informante: Muchísimo, muchísimo, muchísimo, al principio complicado
<i>L12</i>	todo, hubo un momento que dije ya, no aguanto me quiero devolver, pero
<i>L13</i>	ahora puedo decir, valió la pena todo, el proceso ha sido de evolución total.
<i>L14</i>	Entrevistador: Ahora bien ¿podrías indicarme cuánto tiempo te tomo
<i>L15</i>	insertarte al campo laboral?
<i>L16</i>	Informante: bueno al principio tres meses estuve desempleada tres meses
<i>L17</i>	después conseguí un trabajo de aproximadamente dos meses y quedé
<i>L18</i>	desempleada nuevamente y ya conseguí el trabajo de encargada de tiendas
<i>L19</i>	de calzado hasta la actualidad que en el 2018 empecé con Maguro hasta la
<i>L20</i>	fecha sido algo estable, que tengo aproximadamente seis años acá.
<i>L21</i>	Entrevistador: ¿Y tú llegaste en que año?
<i>L22</i>	Informante: 2016 y me tomó como dos años estar más estable
<i>L23</i>	Entrevistador: Ok entiendo, y¿En cuanto a tus necesidades básicas tales
<i>L24</i>	como documentación legal, alimentación, seguro es posible cubrirlos con tu
<i>L25</i>	salario actual?
<i>L26</i>	Informante: Sí, por ahora eso si ya estoy estable totalmente y estoy en
<i>L27</i>	proceso ahora iniciando con toda mi familia para que estén legales también
<i>L28</i>	Entrevistador: Entiendo, bueno cuéntame algo desde tu llegada al país
<i>L29</i>	receptor Panamá en este caso has experimentado algún trato discriminatorio
<i>L30</i>	por ser mujer y venezolana
<i>L31</i>	Informante: no, para nada en mi caso Panamá me recibió con tranquilidad
<i>L32</i>	y si en realidad no he pasado por nada de ese tipo de tratos. (risas)
<i>L33</i>	Entrevistador: y en cuanto a tus condiciones de trabajo has recibido
<i>L34</i>	alguna preparación para el cargo, ellos te han capacitaron o tú has dado el
<i>L35</i>	100% por tu cuenta

L36	Informante: Yo he buscado mi capacitación por mis propios medios,
L37	leyendo capacitándome ahora estoy aprendiendo inglés, pero todo por mi
L38	iniciativa de parte de ellos nada
L39	Entrevistador: Podrías indicar si el entorno físico y ambiental de tu lugar
L40	de trabajo es el apropiado para el desarrollo de la jornada laboral
L41	Informante: Sí totalmente, podría decir que este es hermoso y acogedor.
L42	Entrevistador: en cuanto a tu bienestar emocional la decisión de migrar te
L43	hace sentir conforme con tu calidad de vida laboral
L44	Informante: como todo al principio costo muchísimo yo venía con otra
L45	carrera y adaptarme a los cambios, al país, al estar sin familia, eso me costó,
L46	pero hoy en día estoy tranquila me siento conforme quiero evolucionar más
L47	y ya con mi familia aquí siento que he logrado bastante.
L48	Entrevistador: Y el cambio de la carrera de ser ingeniero de petróleo, claro
L49	estas en un puesto bien eres gerente, pero como es ese cambio, ahorita
L50	como lo aceptas
L51	Informante: No, desde el principio lo acepte de la mejor manera yo supe
L52	que cuando llegue aquí yo iba hacer de todo, de hecho no sabía ningún
L53	oficio solamente lo de mi carrera no sabía y me toco hacer cambios
L54	radicales en todo en el sentido que yo labore en una empresa de hacer
L55	desinfectantes, cloro, jabón líquido, trabaje de persona de limpieza,
L56	cuidando niños yo estuve de 3 a 4 meses haciendo eso, limpiaba
L57	apartamentos, y luego fui evolucionando poco a poco y luego me tocó el
L58	tema de entrar como encargada en ventas de zapatos, tanto era la entrega y
L59	el propósito de evolucionar y hacer dinero que yo me enfoque en eso y en
L60	aprender y así fui evolucionando, yo empecé vendiendo zapatos, luego
L61	aprendiendo por mi propios como se hace caja, inventarios y así fue como
L62	quede de encargada. Igualmente, aquí en Maguro empecé de salonera,
L63	recibía mercancía, hacia inventario, conocía los platos, la caja fiscal, fui
L64	haciendo de cajera, fui integrándome al equipo ya teniendo un papel
L65	fundamental, y el jefe me dijo bueno en todas las decisiones del personal,
L66	los jefes o el producto yo tengo que estar pendiente.
L67	Entrevistador Qué bueno y podrías describir las relaciones interpersonales
L68	de tu equipo de trabajo,
L69	Informante: (risas) Trabajar con personal es lo más difícil del mundo no
L70	todos pueden estar de acuerdo con tus decisiones o yo no puedo estar de
L71	acuerdo con las actitudes de los demás, es bastante difícil, pero creo que en
L72	lo general lo he logrado, he creado un equipo de apoyo, reina el
L73	compañerismo la tolerancia la empatía que es importante y la comunicación
L74	que eso no puede fallar.
L75	Entrevistador: Cuál es tu mayor motivación en el área laboral
L76	Informante: Mi mayor motivación, que todo salga excelente siempre, que
L77	las operaciones salgan bien, que el cliente se vaya feliz contento y quiera

<i>L78</i>	volver y la motivación en lo personal mi familia creo que ese ha sido el
<i>L79</i>	punto que más me ha tocado de que sin mi familia no soy nada, además lo
<i>L80</i>	he logrado porque yo me vine sola Juan me apoyo para yo venirme fui poco
<i>L81</i>	a poco avanzando conmigo misma y mis propósitos personales y yo dije en
<i>L82</i>	esa lista metí a mi familia, mi familia tiene que estar aquí vivir lo que yo he
<i>L83</i>	vivido en cuanto a la evolución, estar mejor estable y hasta la fecha de hoy
<i>L84</i>	los tengo a todos aquí, tengo una hija preciosa y lo único que me falta es
<i>L85</i>	tener a mi hermana aquí y estaría completa así que creo que lo he hecho
<i>L86</i>	bien hasta la fecha.
<i>L87</i>	Entrevistador: Ay que linda, de verdad se me aguaron los ojitos, Vicmary,
<i>L88</i>	muchas gracias por tu colaboración. (risas)
<i>L89</i>	Entrevistador: Ah que bueno ósea que por esa para ya estás bien; otra
<i>L90</i>	cosa, las actividades laborales que desarrollas actualmente responden a tu
<i>L91</i>	preparación académica y profesional; ok, tú me dijiste que eras Ingeniero de
<i>L92</i>	petróleo, las actividades laborales que realizas ahorita
<i>L93</i>	Informante: ehh no tienen nada que ver con mi profesión, en Venezuela sí
<i>L94</i>	ejercí mi carrera como ingeniera, pero aquí en lo absoluto.

ANEXO B

Informante 2	
Nombre y apellido: Viannys Emilia Pinto	Profesión: Lcda. en Administración
Estado Civil: Soltera	Tiempo residiendo en Panamá: 3 años
Edad: 31 años	
Ocupación: Host	
Código	Entrevista
<i>L1</i>	Entrevistador: Hola Viannys, ¿cómo estás? Hoy me gustaría que me
<i>L2</i>	conversaras un poco en función de tu experiencia como migrante, ¿Cómo es
<i>L3</i>	tu calidad de vida desde que llegaste al país hasta el presente?
<i>L4</i>	Informante: bueno mi calidad de vida digamos que bien gracias a dios no
<i>L5</i>	he tenido tantos altos y bajos porque estaba mi hermana y su esposo con el
<i>L6</i>	resto de su familia y por los momentos buenos cuando llegue estaban
<i>L7</i>	estables y por esa parte no pase tantas carencias.
<i>L8</i>	Entrevistador: Ok entiendo, ¿podrías indicarme cuanto tiempo te tomo
<i>L9</i>	insertarte al campo laboral?
<i>L10</i>	Informante: Ehh un día... (risas) bueno gracias a mi hermana que ya tiene
<i>L11</i>	tiempo en este trabajo, laborando, este eso nos sirvió mucho para empezar a
<i>L12</i>	trabajar gracias a sus recomendaciones y al día siguiente de llegar a Panamá
<i>L13</i>	gracias a Dios obtuve este trabajo como host, fue difícil porque estaba muy
<i>L14</i>	nerviosa no sabía absolutamente nada, porque para mí es mi primera vez y
<i>L15</i>	creo que lo hice excelente porque ya tengo casi tres años en el puesto.
<i>L16</i>	Entrevistador: excelente, ahora en cuanto a tus necesidades básicas como
<i>L17</i>	documentación legal, alimentación, seguro es posible cubrirlas con tu
<i>L18</i>	sueldo.
<i>L19</i>	Informante: bueno en su momento no, tuve ayuda parte de la empresa para
<i>L20</i>	realizar mis papeles y mi hermana me facilito un préstamo para culminar
<i>L21</i>	mis papeles y gracias a Dios ya estoy legal.
<i>L22</i>	Entrevistador: y en cuanto a tu alimentación y seguro todo eso, ya pagas
<i>L23</i>	seguro?
<i>L24</i>	Informante: sí, ya pago seguro, pago todo ese tipo de cosas, por parte de la
<i>L25</i>	empresa es el seguro y ahora no recuerdo que otra cosa cubre la empresa.
<i>L26</i>	Entrevistador: chévere, ¿pero tu salario si te permite solventar esos
<i>L27</i>	gastos?
<i>L28</i>	Informante: sí gracias a Dios si cubre todo.
<i>L29</i>	Entrevistador: ok excelente; ¿desde tu llegada al país has experimentado
<i>L30</i>	algún trato discriminatorio por el hecho de ser mujer venezolana?
<i>L31</i>	Informante: no, bueno, cuando llegué sí hubo un chico que, si me hizo
<i>L32</i>	sentir mal, como xenofobia, es decir, como cuando llegas nuevo a un lugar
<i>L33</i>	y lidiar con ese tipo de personas que ya tienen tiempo en un lugar, que
<i>L34</i>	quieren tratarte mal, es como te explico como el miedo de que le quitaran el

L35	empleo porque llego la nueva; pero supe ignorar y avanzar, tratar de que
L36	cosas negativas no afectaran y mantenerme positiva y dar lo mejor de mí.
L37	Entrevistador: ¿Las actividades laborales que desarrollas actualmente
L38	responden a tu preparación académica y profesional? Me dijiste que eran
L39	licenciada en administración, ¿haces otra cosa distinta a eso en tu trabajo?
L40	Informante: mi carrera no tiene nada que ver con lo que hago aquí, pero si
L41	he estado aprendiendo un poco porque algunas veces la gerente me ha
L42	explicado partes administrativas del restaurante, en parte si hago un papel
L43	administrativo, me tocan actividades fiscales, recibir mercancía, sacar
L44	cuentas, ese tipo de cosas entonces si tiene un poquito de relación.
L45	Entrevistador: qué bueno podrías decir que, si guarda algún tipo de
L46	relación entonces, Viannys, ¿en relación a tus condiciones de trabajo has
L47	recibido algún tipo de preparación para el cargo que ejerces? ¿has recibido
L48	capacitación?
L49	Informante: sí, la gerente más que todo se ha encargado de capacitarnos y
L50	tratar de enseñarnos en todas las partes de las áreas como host, salonera,
L51	parte del bar nos ha enseñado como es el menú que si es un poquito
L52	complicado y nos ha enseñado la parte administrativa que es netamente de
L53	la gerencia y algunas veces me toca apoyar allí.
L54	Entrevistador: ¿podrías indicar si el entorno físico y ambiental es
L55	apropiado para tu jornada laboral?
L56	Informante: Sí pienso que sí, que es adecuado para todos
L57	Entrevistador: bien, en cuanto a tu bienestar emocional, ¿la decisión de
L58	migrar te hace sentir conforme con tu calidad de vida laboral?
L60	Informante: sí me siento tranquila y conforme porque bueno gracias a
L61	Dios tenemos la familia completa aquí, me siento como explicarte, me hace
L62	sentir tranquila más que conforme y en la parte laboral más que un equipo
L63	lo siento familia porque siempre compartimos una cena, una salida, un
L64	dulce tratamos de llevar esto como un ambiente familiar más que laboral.
L65	Entrevistador: excelente, ¿podrías describir las relaciones interpersonales
L66	en tu área de trabajo?
L67	Informante: es difícil, demasiado bueno, no es fácil, no sé, (risas)
L68	Entrevistador: ¿te llevas bien con tu equipo?
L69	Informante: si, gracias a Dios me he llevado bien con todos, hablo con
L70	todos, es difícil porque todos tenemos un punto de vista diferente y a veces
L71	nos quejamos por todo, pero creo que he sabido llevarlos a cada uno.
L72	Entrevistador: ¿Cuál es tu mayor motivación en el área laboral?
L73	Informante: mi mayor motivación en el área laboral es mi familia, cada día
L74	trabajo por ellos y unos sobrinitos que están en Venezuela, eso es lo que me
L75	motiva a seguir y dar lo mejor cada día.
L76	Entrevistador: Ay excelente Viannys, ¡gracias!
L77	Informante: ¡gracias a ti!

ANEXO C

Informante 3	
Nombre y apellido: María Gabriela Prada	Profesión: abogada
Estado Civil: Casada	Tiempo residiendo en Panamá: 2 años y 2 meses
Edad: 30 años	
Ocupación: operadora de turismo	
Código	Entrevista
<i>L1</i>	Entrevistador: Bueno María Gabriela; en relación a las experiencias
<i>L2</i>	vividas como migrante ¿podrías describir como es tu calidad de vida desde
<i>L3</i>	que llegaste al país hasta la presente fecha?
<i>L4</i>	Informante: Bueno si te soy sincera mi calidad de vida no la tomo como
<i>L5</i>	muy desarrollada, por así decirlo, ni era exactamente, no es como el sueño
<i>L6</i>	americano, verdad literalmente que todo el mundo llega y cree que wao,
<i>L7</i>	osea ya vas a ir a Disney y ya osea no, para nada, todo lo contrario, podría
<i>L8</i>	decir una calidad de vida baja, deficiente, ok, porque si tengo mis
<i>L9</i>	necesidades básicas como techo, comida, vestuario, pero considero que aún
<i>L10</i>	no están las expectativas que yo deseo, no está todavía digamos ese no,
<i>L11</i>	sueño, metas no voy hablar de sueños sino metas, visión, propósitos que
<i>L12</i>	uno tiene como ser humano sobre todo cuando uno es profesional, ahora
<i>L13</i>	bien si te soy sincera si tengo un salario que me puede cubrir ciertas
<i>L14</i>	necesidades básicas aquí y poder aportarle algo a mi familia aunque no es
<i>L15</i>	tampoco todo lo que yo quisiera. Creo que cada mujer o cada persona tiene
<i>L16</i>	diferentes tipos de responsabilidades porque nosotros estamos una familia
<i>L17</i>	en el extranjero llámese mama, hijos, abuelos, siempre hay algo que nos
<i>L18</i>	conecta a un lazo más fuerte que otro, en ese país específicamente y
<i>L19</i>	siempre hay el familiar por el cual nosotros recordamos siempre y a veces
<i>L20</i>	nosotros dejamos de lado nuestras propias metas y anhelos para cubrir las
<i>L21</i>	necesidades de aquellos que dejamos allá y pues si aquí es bajo allá es
<i>L22</i>	sumamente más bajo las probabilidades que hay.
<i>L23</i>	Entrevistador: Sí claro, te entiendo perfectamente, ¿podrías indicar el
<i>L24</i>	tiempo que te tomo insertarte al campo laboral con un empleo adecuado a
<i>L25</i>	tus necesidades?
<i>L26</i>	Informante: si te soy sincera, sencillamente fue por la conexión que tenía
<i>L27</i>	ya con mi esposo aquí y conseguir empleo me tomo una semana, aunque no
<i>L28</i>	es nada fácil incluso para el panameño, fue como te digo por la conexión
<i>L29</i>	con mi esposo con amistades y a través de mi calidad o empeño laboral fue
<i>L30</i>	que me llamaron de otras partes tanto que, en la parte de restaurantes,
<i>L31</i>	comercios que fue el primero que tuve de salonera o mesera, de allí incluso
<i>L32</i>	en ese lugar tuve un ascenso; de allí me llamaron esas mismas personas que
<i>L33</i>	fueron administradores encargados. Me llaman todavía para recomendarme
<i>L34</i>	personas, algo de lo que me siento agradecida con ellos porque me permite

L35	así como me ayudaron ayudar a otras personas, sin embargo, es un trabajo
L36	arduo, un trabajo muy fuerte, yo admiro hoy en día, digamos a las personas
L37	que trabajan con el público lo que es el servicio, lo que es la alimentación,
L38	todo lo que hacen en los supermercados, lo que hacen en los restaurantes, lo
L39	que hacen en las tiendas, porque literalmente es un trabajo muy pesado; yo
L40	empecé como salonera, posteriormente me ascendieron como encargada de
L41	un parte administrativa luego salí de allí por ciertas desavenencias y pues
L42	luego me siguen llamando de restaurantes, fui a un “outlet” que aquí es
L43	como una tienda de departamentos pero no tan grande como decir “traki” en
L44	Venezuela, un poco más pequeño, donde hay varias ofertas y allí para mí
L45	fue fatal porque tenía un sueldo mísero para todo el trabajo a nivel gerencial
L46	fue tanto el abuso de estas personas que ellos me admitieron sin papeles
L47	todavía y fue tanto el abuso de esas personas que me dieron el sueldo básico
L48	normal pero no me pagaban horas extras y yo trabajaba alrededor de 12 a
L49	13 horas diarias, incluso hasta con los vendedores era demasiado horrible,
L50	lo que hacían de trabajo porque mi trabajo de gerente no solo era de
L51	mandarlos era enseñarlos a ellos como ejecutar el trabajo porque no era la
L52	jefa, para mi ser líder es algo que debe aplicarse en ciertas empresas más
L53	allá de un cargo o un puesto es trabajar con el equipo.
L54	Entrevistador: Ah ok entiendo; ¿y cuánto tiempo duraste allí?
L55	Informante: meses y después de allí encontré este trabajo donde estoy, que
L56	es donde estoy más estable gracias a Dios; tengo un año en la empresa, no
L57	te voy a decir que no he querido irme si he querido irme, pero digamos que
L58	ha sido el que más me ha cubierto mis necesidades hasta ahora y donde
L59	digamos a pesar de lo toxico que es, donde me va mejor.
L60	Entrevistador: ok y en cuanto a tus necesidades básicas como
L61	documentación legal, alimentación, seguro, ¿es posible cubrirlas con tu
L62	sueldo actual?
L63	Informante: no, totalmente no, la verdad todo lo cubro con la ayuda de mi
L64	esposo creo que cuando tú tienes la ayuda de alguien es mucho más fácil las
L65	cosas, pero cuando tu estas sola no, osea yo admiro a las personas que se
L66	van completamente solas a un país que no tienen al esposo, no tienen a la
L67	prima, no tienen a la hermana, aunque eso no tiene nada que ver porque los
L68	familiares dependen del corazón de las personas, mi esposo me apoya
L69	mucho en ese aspecto y fue como me pude legalizar hace unos meses,
L70	gracias a Dios cuando llegue a esta empresa y lo que me hizo quedarme en
L71	sí, fue que mi jefe me dijo este es el salario pero yo te voy a pagar a ti todo
L72	lo legal, a mí no me importa que tú no tengas papeles, yo te voy a pagar tu
L73	décima, te voy a pagar si yo necesito liquidarte así no tenga el derecho de
L74	hacerlo porque tú no tengas papeles yo te voy a liquidar, osea cuando
L75	tengas tus papeles entonces te incluyo en el seguro social y así fue, entonces
L76	digamos que eso fue lo que me hizo quedarme más hasta yo obtener mis

L78	papeles, pero una persona así como tal no le alcanzaría
L79	Entrevistador: Desde tu llegada a este país ¿has experimentado algún trato
L80	discriminatorio por el hecho de ser mujer venezolana?
L81	Informante: sí, totalmente, digamos que de 100% un 15% gracias a Dios
L82	llegue a Panamá en un momento en que la parte de la xenofobia había
L83	cesado un poco, pero si tuve sobre todo en el área donde estoy que es en el
L84	área turística han existido momentos donde me han discriminado por mi
L85	nacionalidad, momentos donde he tenido que quedarme callada por el
L86	sencillo hecho de que son personas que son de Chile, de Perú, estoy en el
L87	carro montada, los estamos llevando y escucho pestes literalmente y tengo
L88	que guardar un silencio por el simple hecho de conservar mi empleo, no es
L89	para nada fácil, ser mujer y también me he sentido discriminada por ello,
L90	porque yo creo que ya ahí no es algo solamente del migrante es algo global
L91	que cuando uno tiene cierto cargo en una empresa y eres mujer tienes en mi
L92	caso que supervisar muchos hombres, dominar sus caracteres y hacer
L93	prevalecer el tuyo no es cualquier cosa.
L94	Entrevistador: Sí, es cierto (risas); ahora bien ¿Las actividades laborales
L95	que desarrollas actualmente responden a tu preparación académica y
L96	profesional? Me dijiste que eras abogada
L97	Informante: no, para nada que impongo un poco el carácter sí, es lo único
L98	en lo que se parece, pero de resto no, nada que ver.
L99	Entrevistador: María Gabriela ¿en relación a tus condiciones de trabajo
L100	has recibido algún tipo de preparación para el cargo que ejerces? ¿la
L101	empresa te ha proporcionado alguna capacitación?
L102	Informante: digamos que cuando empecé a trabajar tuve con las personas
L103	que tienen mucho más tiempo una capacitación; pero a la semana me
L104	soltaron desenvuélvete y ya tienes que hacer tal cosa yo te voy a apoyar
L105	diciéndote, pero ya. Ahora bien, digamos capacitación en cuanto a talleres o
L106	algo así, no, para nada, nada de eso.
L107	Entrevistador: ok entiendo, ¿podrías indicar si el entorno físico y
L108	ambiental es apropiado para tu jornada laboral?
L109	Informante: no te voy a decir que si y no; yo creo que yo que me puedo
L110	quejar es que no podemos tener un aire acondicionado o un abanico como
L111	le dicen aquí que sería un ventilador en Venezuela, porque nosotros
L112	estamos siempre en la parte de afuera de los hoteles, allí tenemos un
L113	pódium por así decirlo, tenemos digamos, eso sí nos dan nuestra laptop,
L114	estamos pues, cerca de los botones, los valet parking, pero no es fácil por el
L115	calor, Panamá es como Ciudad Bolívar, Maracaibo, tú me entiendes, es
L116	demasiado, mucho calor, pero eso si las personas que están supervisando al
L117	personal nos dan el almuerzo y la cena, compensa una cosa con la otra.
L118	Entrevistador: Ahora hablemos de tu bienestar emocional, en ese sentido,
L119	¿la decisión de migrar te hace sentir conforme con tu calidad de vida

<i>L120</i>	laboral?
<i>L121</i>	Informante: no, para nada, porque yo estuviera bien emocionalmente si
<i>L122</i>	viera que vale el esfuerzo, si tuviera a mi familia allá bien si estoy aquí muy
<i>L123</i>	bien, yo digo vale el esfuerzo estar lejos de mi familia, vale el esfuerzo yo
<i>L124</i>	poder estar desde las 4 de la mañana un día feriado hasta las 12 de la
<i>L125</i>	medianoche agendando, coordinando y quizás me tenga que levantar al día
<i>L126</i>	siguiente nuevamente a las 4 de la mañana, no se depende del horario que
<i>L127</i>	me lo manden en la noche y tengo que prepararme psicológicamente para
<i>L128</i>	eso, entonces, siento que falta todavía y es muy duro porque estamos
<i>L129</i>	ahorita en épocas decembrinas y es difícil pasar un 24 de diciembre tu estas
<i>L130</i>	bien, estas comiendo bien, tu familia también porque te dio diciembre para
<i>L131</i>	poder enviarle a tu familia, pero oye no estas cerca de ellos, y ver que el
<i>L132</i>	lugar donde ellos están no es propio que el lugar donde tu estas no es
<i>L133</i>	propio, que todavía no tienes tu carro por lo menos, sabes que uno con un
<i>L134</i>	carro por lo menos en cualquier momento, en cualquier auxilio genera
<i>L135</i>	dinero también, pero que no lo tienes todavía, que vas a eso, hay días que
<i>L136</i>	yo me agoto totalmente, días que me hace falta el calor de mi mama, el
<i>L137</i>	calor de mis hermanos, tengo a mi esposo gracias a Dios, maravilloso,
<i>L138</i>	bello, pero hay algo que me hace sentir un vacío aun.
<i>L139</i>	Entrevistador: sí, claro, te entiendo perfectamente, María ¿podrías
<i>L140</i>	describir las relaciones interpersonales en tu área de trabajo?
<i>L141</i>	Informante: ay nooo, por favor, eso parece un chiste, no sé con cual
<i>L142</i>	“reality show” compararlo, (risas) no, súper tóxico, súper tóxico, no vez
<i>L143</i>	que son puros hombres y los hombres, son peores de chismosos y cizañeros
<i>L144</i>	que las mujeres, tanto que nos critican, pero bastante que se las traen y
<i>L145</i>	digamos que en el puesto de nosotras, porque asumo con mis compañeras
<i>L146</i>	porque entre nosotras también hay discusiones porque hay mucho estrés
<i>L147</i>	laboral que tenemos, ayer le grite a una porque vino un cliente en recepción
<i>L148</i>	y me grito a mí también, entonces le dije discúlpame pero hiciste esto mal
<i>L149</i>	ella también me grito y terminamos peleadas, en cualquier momento habrá
<i>L150</i>	reconciliación porque eso pasa, pero es realmente tóxico.
<i>L151</i>	Entrevistador: ok, ¿cuál es tu mayor motivación en el área laboral?
<i>L152</i>	Informante: mi mayor motivación en estos momentos, ya, en este campo
<i>L153</i>	laboral es tratar de aprender un poquito otro idioma, creo y motivo a la
<i>L154</i>	juventud hoy en día a aprender idiomas, el inglés y si es posible el
<i>L155</i>	mandarín, ya estudiar la parte, digamos en Venezuela le falta mucho esa
<i>L156</i>	parte cultural y las personas que vamos al extranjero nos damos cuenta que
<i>L157</i>	un idioma así será un idioma más aprendido es excelente para ti, digamos y
<i>L158</i>	eso si extendió en base de las necesidades de Venezuela emprender, no te
<i>L159</i>	puedes quedar con una sola cosa hay que hacer más, producir más hay que
<i>L160</i>	aprovechar este momento de la vida que estas joven que te estas
<i>L161</i>	preparando, para prepararte cada día más, porque eso es lo que te va abrir

<i>L162</i>	las puertas, cuando tu sales de Venezuela te encuentras con un mundo
<i>L163</i>	diferente en cuanto a lo cultural, en el sistema también educativo y ojo no
<i>L164</i>	hablo que el sistema educativo en Venezuela sea completamente bajo
<i>L165</i>	totalmente lo contrario, yo estoy muy decepcionada de no poder ejercer en
<i>L166</i>	Panamá mi profesión y ver como hay algunos no voy a decir todos los
<i>L167</i>	profesionales que no dan la talla y no es porque no quiera es sino por el
<i>L168</i>	simple hecho de que no me permiten ejercerla y no es porque sea nada más
<i>L169</i>	derecho es porque si estudio una carrera aquí en Panamá puede que no la
<i>L170</i>	ejerza tampoco aquí porque así son las leyes de aquí yo tengo que cumplir
<i>L171</i>	en un país ajeno las leyes que ellos tienen me gusten o no porque yo estoy
<i>L172</i>	como quien dice en una casa ajena, y en la casa ajena se respetan y se
<i>L173</i>	cumplen las leyes de esa casa, entonces ya hoy en día yo insto a la juventud
<i>L174</i>	a que aprendan otros idiomas a que se preparen más en su área a que
<i>L175</i>	aprendan de todo y no se conformen con una sola cosa, que aprendan a
<i>L176</i>	hacerse las uñas, las cejas, las pestañas a las mujeres que aprendan a secarse
<i>L177</i>	su propio cabello a los hombres agarren y empiecen con la barbería, que
<i>L178</i>	aprendan a reparar algo que se inquieten por descubrir algo.
<i>L179</i>	Entrevistador: tienes razón María Gabriela, ¡muchas gracias por tu valioso
<i>L180</i>	aporte!

LISTA DE REFERENCIAS

Arias, Fideas (2012) El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Episteme 6ta edición, Caracas.

Berardi, Adriana. (2015). **Motivación laboral y engagement**. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Fasta, Argentina. Disponible:

http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf

Berroterán Maria (2006). Migración de médicos: una fuga poco saludable. **VITAE Academia Biomédica Digital**. N°26 (1-5). Universidad Central de Venezuela.

Bucaram, Rina, Quinde, Víctor, Quinde, Francisco, y Vera, Pamela (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria Ecuador. **Revista De Ciencias Sociales**, XXIX (Número Especial 7), p.101-112

Cabrera, Maritza. Muñoz Quezada, María Teresa. Antini, Carmen, Díaz, Myriam. (2023) Estudio transversal sobre la calidad de vida y el riesgo psicosocial de trabajadores migrantes. **Medwave**, 23(3) 1-19.

Canales, Alejandro. Y Montiel, Israel. (2007). **Taller Nacional sobre “Migración interna y desarrollo en México: diagnóstico, perspectivas y políticas”**. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas Universidad de Guadalajara. Disponible: <https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/acanales.pdf>

Cejas, Magda y Vásquez, Galo (2014). **La formación profesional: Un desafío para las organizaciones en tiempos complejos**. Editorial Espe, Quito.

Chiavenato, Idalberto (2011). **Gestión del Talento Humano** (9a ed.). México D.F., México: McGraw - Hill.

Chinchia Díaz, Janis Yuseth. (2020). **Estudio comparativo del bienestar social, subjetivo y psicológico entre mujeres migrantes y no migrantes residentes en Riohacha – La Guajira**. Trabajo de Investigación presentado para optar el título de Magister en Desarrollo Social. Universidad del Norte, Barranquilla. Disponible en: <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9820/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

Cueva Cerdan, Saby Roxana (2018) **Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bembos de**

Javier Prado. Tesis para optar el grado académico de Maestría en gestión de empresas turísticas y hoteleras. Disponible: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La Investigación Social en Proceso.** Ejercicios y respuestas. Ediciones Universidad de Carabobo. Valencia.

Delgado de Smith, Yamile. y Abellana, Mónica. (2009). Venezuela y Migración: El Trabajo como Agente de Cambio. **Revista Investigación y Producción Intelectual Anuario** (32). Pg. 229-244

Delgado de Smith, Yamile. y Tovar Belkis Zoraida (2022). Una mirada a la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana. **Revista FACES** Vol. 4 N° 1 Pg. 65-83

Díaz, Darío y Blanco, Amalio (2006). Adaptación Española de la escala de Bienestar Psicológico de Ryff. **Revista Psicothema**, 18 (3). Pg. 572-577

Echeverry Alcides (2011). Análisis de la migración venezolana a Colombia durante el gobierno de Hugo Chávez (1999-2011). Identificación de capital social y compensación económica. **Revista de análisis internacional.** Vol. 4 Pg. 11-34

Fuquene Salas, Jeny Paola y Barrera, Johan Arturo (2020). Migración y trabajo sexual masculino. El caso de hombres venezolanos en Bogotá (2017-2018). **Revista Colombiana de Sociología.** 43(1).

García, Carlos y González, Ingrid (2000). La Categoría Bienestar Psicológico. Su Relación Con Otras Categorías Sociales. **Revista Cubana Med Gen Integr**, 16(6).

García Arias y Restrepo Pineda. (2019). Aproximación al proceso migratorio venezolano en el siglo XXI. **Revista Hallazgos**, 16(32), 63-82.

García, Jee-Lyn y Sharif, Marie (2015). Las vidas de los negros importan: un comentario sobre el racismo y la salud pública. **Revista americana de salud pública.** 105(8), e27-e30.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). **Metodología de la Investigación.** Mc Graw Hill. México.

Lares Armando (1998). **Calidad de Vida en el Trabajo** (un modelo integral). Primera Edición. Editorial BL Consultores Asociados Caracas

Linares, A. (2018). **Migración masiva en Venezuela: ¿una consecuencia de la violación a los derechos económicos, sociales y culturales de sus ciudadanos?** Obtenido de <http://venezuela.awareness.ve>.

López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. **Revista de la Facultad de Medicina Humana**, 21(2). Pg. 316-325.

López Sala, Ana María (2020). Las industrias de la migración ¿Un nuevo enfoque en el análisis de la movilidad internacional? **Revista Empiria**. 46, 45-64.

Mercado, Patricia. y Nava, Rosa (2013). Calidad de vida y expectativas de migración en jóvenes de zonas rurales del Estado de México. **Revista Población y Salud en Mesoamérica**, vol. 10, núm. 2. pp. 1-19. Universidad de Costa Rica.

Ministerio del Poder Popular para la Salud (2019). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. 445.061. Enero 15. Caracas.

Muller, Marine, Zink, Susant y Koch, Edmund. (2018). El impacto negativo de un estatus de residencia incierto: análisis de los factores estresantes relacionados con la migración en pacientes ambulatorios con antecedentes migratorios turcos y psiquiátricos. **Revista de inmigrantes y minorías salud**, 20(2).

Muchinsky, Paul (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Editorial Paraninfo. Madrid

Ojeda González, Amalia Valeria (2020). **Vidas migrantes, vidas precarias: una reflexión sobre la migración venezolana y su tránsito hacia la nuda vida en medio de la des-protección estatal**. Trabajo de Grado para optar por el título de Politóloga e Internacionalista. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/51219>.

Ortiz, Mónica (2018). Integración en las Aulas: percepciones prejuiciosas de los docentes. **Revista de psicología Papers**. Disponible <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v87n0.805>

Organización Internacional para las Migraciones (2018). **Informe sobre las migraciones en el mundo**. Ginebra, Suiza. ISSN 1020-9026 ISBN 978-92-9068-762-7.

Organización de Estados Americanos (OEA). (2018). Migración Forzada de Personas Venezolanas. Resolución 2/18. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Bogotá, Colombia.

Parra, Egleé (2013). **Lo que debes saber sobre un Trabajo de Investigación**. 2^{da} Edición. Editorial: Morlés Sánchez.

Pellegrino, Adela (2003) La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes. **Población y desarrollo** 35. Disponible: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/69570949-142f-4ec2-be87-5724023f0da7/content>

Reig Botella, Adela; Clemente Díaz, Miguel y Sangiao Bastida, Inmaculada (2018) Migración y síndrome de Ulises: ser nadie en tierra de nadie. **Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales**. N° 24, pp. 27-43. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/3221/322158667002/html/>

Segurado, Almudena y Agullo, Esteban (2002). Calidad de Vida Laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. **Psicothema**. Disponible: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>.

Rubiano Silva, Jean Carlos y Barco Duran, Alba Mayerly (2022). **Estrategias de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Riviera pizzería de la ciudad de Cúcuta, una mirada desde la teoría de las necesidades de Abraham Maslow**. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/25085>.

Sierra Bravo, Restituto. (1988). **Técnicas de Investigación Social**. Editorial Paraninfo. Madrid.

Vargas Ribas, Claudia. (2018). La migración en Venezuela como dimensión de la crisis. **Pensamiento Propio** (41). Recuperado de: <http://www.cries.org/wp-content/uploads/2018/09/009-Vargas.pdf>

Vélez, Luz.; Martínez Lugo, Miguel. (1995) El mundo del trabajo en Puerto Rico. Perfil motivacional de un grupo de trabajadores. **Revista Latinoamericana de Psicología**, vol. 27, núm. 2, 1995, pp. 283-304. Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia

Voorend Koen y Robles Rivera Francisco (2011). Migrando en la crisis: La fuerza de trabajo inmigrante en la economía costarricense. **Revista construcción, agricultura y transporte público**

Vroom, Víctor (1964). **Trabajo y motivación, teoría de las expectativas**. Oxford, Inglaterra: Wiley.

Zolo, Danilo. (2009) “Miedo e inseguridad”. **Anales de la Cátedra Francisco de Suárez**, n° 43 (2009): 151-163. Consulta: 2023, noviembre 26

01