



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
CURSO ESPECIAL DE GRADO  
DESARROLLO DE COMPETENCIA DE INVESTIGACIÓN**

**INCIDENCIA DE LA MIGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SERVICIO  
EDUCATIVO. LICEO BOLIVARIANO “JOSÉ MARÍA CARRERA”. CASANAY,  
ESTADO SUCRE. PERIODO ESCOLAR 2019-2020**

**AUTORA:**

Br. Rossangel del J. Sánchez C.

**PROF. ASESOR:**

M.Sc. Onofre A. Marcano V.

**Trabajo de Grado, Modalidad Curso Especial de Grado, Presentado como  
Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado en Sociología**

**CARÚPANO, OCTUBRE DE 2020**

## DEDICATORIA

Dedicarse a un propósito productivo en Venezuela resulta desafiante debido a la situación económica, política y social que atraviesa el país. Estos factores, en ocasiones se convierten en obstáculos y restricciones para cualquier sector de la vida nacional, incluido el sector universitario, donde la población estudiantil aspira acceder a un desarrollo superior. Sin embargo, muchos estudiantes se quedan en el camino sin poder alcanzar la meta más anhelada: el título. No obstante, en mi caso particular, el apoyo por parte de los seres más cercanos ha servido de motivo y ayuda incondicional. Son ellos el pilar fundamental durante toda esta trayectoria, para hacer realidad este esfuerzo. Por tal razón:

¡Este trabajo lo dedico **a mi familia!**

## AGRADECIMIENTO

Así como la vida está llena de contratiempos, esta tesis no estuvo exenta de adversidades. Asimilar esta línea de investigación, propuesta por los asesores académicos responsables de su implementación, se convirtió en una aventura desafiante debido al escaso conocimiento respecto a la temática. Empezaron las dudas, ciertos inconvenientes que dificultaron obtener la información de primera mano, en forma expedita puesto que el estudio, en diversas ocasiones, tendieron a politizarlo y, en consecuencia, hubo reuso a aportar datos; sin embargo, al familiarizarme con la institución, plantear el objetivo y, por supuesto, convocar a los docentes para la aplicación del cuestionario, la población participó abiertamente debido al interés y las expectativas que terminó generando la temática. Por todo ello:

¡Mi más profundo agradecimiento **al personal docente** del Liceo Bolivariano “José María Carrera!



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
CURSO ESPECIAL DE GRADO  
DESARROLLO DE COMPETENCIA DE INVESTIGACIÓN**

**INCIDENCIA DE LA MIGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SERVICIO EDUCATIVO.  
LICEO BOLIVARIANO “JOSÉ MARÍA CARRERA”. CASANAY, ESTADO SUCRE. PERIODO  
ESCOLAR 2019-2020**

**AUTORA:  
Br. Rossangel del J. Sánchez C.  
AÑO: 2020**

## **RESUMEN**

Una de las expresiones más visibles de la actual situación de crisis generalizada que atraviesa Venezuela es la migración masiva de connacionales de todos los estratos sociales y la afectación que estas producen en las diversas áreas de la vida nacional. El Servicio Educativo, como hecho social es una de las actividades que ha sido afectada, en todas sus modalidades y niveles, por este fenómeno. En tal sentido, este estudio es una investigación aplicada de nivel descriptivo, con diseño de campo acerca del estudio de la incidencia de la migración del personal docente en la prestación de Servicio Educativo en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Para el desarrollo del proceso de investigación, se utilizó las técnicas de observación, entrevista, aplicada a personal directivo, docentes migrantes (vía redes sociales) y cuestionario, aplicado a una muestra de 25 docentes activos sobre un total de 60. Se procedió a operacionalizar las variables con la finalidad de conocer el comportamiento de sus indicadores en el referido grupo social. En lo teórico se fundamentó en la teoría de factores expulsión-atracción (Ravenstein), teoría de los mercados duales (Piore), teoría de las redes migratorias (Hareven y Anderson), reflexiones acerca del hecho educativo. Los resultados muestran que la mayoría de docentes consideran como alternativa emigrar con la finalidad de satisfacer las necesidades que, por las condiciones que presenta la economía del país, es difícil satisfacer; no obstante, los planes para emigrar no son una prioridad inmediata. Así mismo, los indicadores o factores de expulsión que motivan a este grupo social a plantearse la posibilidad de emigrar son la inflación, los sueldos y la inestabilidad social. En su totalidad, emigrarían considerando como factores de atracción la obtención de una mejor remuneración, que contribuya al envío de remesas, mejorar la calidad de vida y alcanzar mayores niveles de desarrollo personal. A pesar que no existen indicadores a nivel institucional que estimulen la emigración de los docentes que aún permanecen en sus puestos de trabajo, las migraciones que se han producido han propiciado cambios que repercuten en el funcionamiento de la institución, tales como nuevas contrataciones laborales no calificadas, sobrecarga de trabajo, estrés y ausentismo laboral.

**Descriptor:** Migración, Servicio educativo.

## CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
INDICE DE TABLAS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	6
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2.- OBJETIVOS.....	15
1.2.1.- Objetivo General.....	15
1.2.2.- Objetivos Específicos .....	15
1.3.- JUSTIFICACIÓN .....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	19
2.1.- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	19
2.2.- BASES TEÓRICAS .....	22
2.2.1.-Migraciones. Definición y clasificación .....	22
2.2.2.-Causas y efectos de la migración .....	24
2.2.3.-Teorías sobre las Migraciones .....	26
2.2.4.- Aspectos educativos .....	31
2.3.-BASES LEGALES .....	32
2.4.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	39
2.5.- MARCO REFERENCIAL DE LA ORGANIZACIÓN .....	43
2.5.1.- Reseña Histórica .....	43
2.5.2.- Ubicación .....	44
2.5.3.- Misión .....	45
2.5.4.- Visión .....	45
2.5.5.- Objetivos.....	46
2.5.6.- Estructura Organizativa (Ver en anexo nº 1) .....	46

2.6.-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	46
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	48
3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	48
3.3.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	48
3.4.- POBLACIÓN .....	49
3.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
3.6.-TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	50
3.7.- FUENTES DE INFORMACIÓN .....	50
3.8.- VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	51
CAPÍTULO IV: SERVICIO EDUCATIVO EN EL L.B. JOSÉ MARÍA CARRERA .....	52
4.1.- INFORMACIÓN ACADÉMICO-LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE .....	53
4.2.-PERCEPCION DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN .....	55
4.3.-DISPONIBILIDAD Y USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	57
CAPÍTULO V: MIGRACIONES EN EL L.B. JOSÉ MARÍA CARRERA .....	59
5.1.- FACTORES ASOCIADOS AL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL .....	60
5.2.- FACTORES ASOCIADOS A LA POSIBILIDAD DE EMIGRAR .....	61
5.3.- FACTORES DE EXPULSIÓN .....	66
5.4.- FACTORES DE ATRACCIÓN EN EL PAIS DESTINO.....	71
CAPÍTULO VI: IMPACTO INSTITUCIONAL DE LA MIGRACIÓN DE DOCENTES.....	77
6.1.-REESTRUCTURACIÓN Y CAMBIOS EN LA PLANIFICACIÓN.....	77
6.2.-PRESENCIA DE TRASTORNOS LABORALES (ESTRÉS) .....	80
6.3.-CONTRATACION DE DOCENTES .....	81
CONCLUSIÓN.....	83
RECOMENDACIONES.....	86
FUENTES REFERENCIALES .....	88
ANEXOS .....	96
METADATOS.....	108

## INDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Distribución de docentes por edad	53
<b>Tabla 2.</b> Distribución de docentes por título	54
<b>Tabla 3.</b> Distribución de docentes por años de servicio en la institución	55
<b>Tabla 4.</b> Eficiencia de los servicios educativos en la institución	55
<b>Tabla 5.</b> Comodidad para el trabajo en los espacios de la institución	56
<b>Tabla 6.</b> Dotación de recursos tecnológicos	57
<b>Tabla 7.</b> Afectación por insuficiencia de recursos tecnológicos	58
<b>Tabla 8.</b> Indicadores para pensar en la posibilidad de emigrar	60
<b>Tabla 9.</b> País preferido para emigrar	61
<b>Tabla 10.</b> Preferencia para emigrar por distancia de países	62
<b>Tabla 11.</b> Afectación en caso de emigrar a un país distante	62
<b>Tabla 12.</b> Venta de bienes para costes del traslado	64
<b>Tabla 13.</b> Previsión de llevarse otros miembros de la familia	65
<b>Tabla 14.</b> El salario permite cubrir necesidades básicas	66
<b>Tabla 15.</b> Afectación de la inflación en el desarrollo personal	67
<b>Tabla 16.</b> Valoración del nivel de vida en Venezuela	68
<b>Tabla 17.</b> Indicadores determinantes para emigrar	70
<b>Tabla 18.</b> Mejores condiciones de empleo fuera del país	71
<b>Tabla 19.</b> Ofrecimiento de empleo en otro país	72

<b>Tabla 20.</b> Actividad laboral de preferencia en el país destino	73
<b>Tabla 21.</b> Cualquier trabajo permitirá mayores incentivos económicos	74
<b>Tabla 22.</b> Envío de remesas a familiares	75
<b>Tabla 23.</b> Factores de atracción para emigrar	76
<b>Tabla 24.</b> Cambios en la planificación docente	78
<b>Tabla 25.</b> Afectación laboral de la reestructuración administrativa	79
<b>Tabla 26.</b> Dictado de asignaturas sin tener perfil profesional	80
<b>Tabla 27.</b> Presencia de estrés debido a exceso de trabajo	81
<b>Tabla 28.</b> Contratación reciente de personal docente en la institución	82

## INTRODUCCIÓN

En cualquier lugar o región del mundo, los centros educativos son los lugares donde las personas reciben la formación académica necesaria para su desarrollo intelectual, bien sea en instituciones públicas o privadas. Independientemente de la participación del sector privado en el hecho educativo, en el caso venezolano, es deber constitucional del Estado garantizar la calidad y la gratuidad en todo el sistema en sus diferentes niveles y modalidades. Escuelas, liceos y universidades son considerados centros educativos importantes para la materialización del proceso enseñanza-aprendizaje y para el desarrollo de la sociedad en general.

En particular, los liceos son instituciones abocadas a la enseñanza y prestación de servicios educativos en el nivel de educación secundaria; en tal sentido, los servicios educativos que estos prestan deben ser entendidos como “...elementos básicos para obtener mejores resultados académicos...” OCDE (citado por Vera, 2014, pág. 3). En este contexto, se sostiene que los servicios educativos permiten mejorar la calidad cultural de la sociedad. De hecho, organismos como la UNESCO<sup>1</sup> han reconocido los esfuerzos de Venezuela en esta materia, lo cual ha permitido que el país se sume a las naciones en el mundo con los mejores alcances en materia de calidad y matrícula.

En otros términos, los liceos son instituciones de educación media y diversificada cuya filosofía se fundamenta en la formación académica de estudiantes que, una vez culminado el ciclo de estudios respectivo, están aptos para solicitar su ingreso en el subsistema de educación universitaria, a los fines de formarse en alguna profesión de nivel técnico o profesional. Se trata de instituciones complejas en cuanto a su estructura institucional, la forma particular de funcionamiento y la composición heterogénea del personal que en ellos hace vida laboral.

---

<sup>1</sup> Es el organismo adscrito a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) encargada de la educación

Dentro de la estructura organizativa de estas instituciones existe una composición de personal calificado y no calificado, representado por docentes, administrativos, obreros, médicos, especialistas, recreadores, entre otros que, aunque comparten los mismos espacios y realizan tareas diferentes, gracias a su rol, la organización satisface las demandas del entorno social y con ello alcanza los objetivos institucionales. Por otra parte, el referido nivel de complejidad institucional requiere de mucho criterio, por parte de quienes dirigen dichas instituciones para dar respuestas oportunas y satisfactorias a las diversas demandas, anhelos y necesidades del personal que en ellas hace vida.

En particular, este estudio está orientado a indagar la realidad laboral de un grupo social específico como es el caso del personal docente del Liceo Bolivariano “José María Carrera” ubicado en Casanay, estado Sucre, quienes actualmente, como la casi totalidad de los empleados del sector público, presentan problemas de tipo socioeconómico, que los conduce a tomar decisiones con respecto a su trabajo y su vida personal, estimulados por el fenómeno migratorio presente en la sociedad venezolana que, prospectivamente, trae consigo una serie de consecuencias para la educación y el sostenimiento de actividades académicas. Dichas decisiones, en ocasiones, carecen del más mínimo atisbo de planificación.

Con base en la reflexión anterior, se intentará analizar la realidad de las Migraciones, y su incidencia en los servicios educativos del Liceo Bolivariano “José María Carrera”, ya que existen pocos estudios con rigurosidad científica, que permitan visualizar e indagar desde un enfoque teórico y de manera simultánea la dinámica de las Migraciones y los servicios educativos; esto permitirá generar información para la reflexión acerca de los problemas que en la actualidad presenta la institución para extrapolar dicha realidad a la sociedad venezolana en ambos aspectos, donde es posible dar a conocer algunos de los elementos que pueden estar estimulando la ocurrencia de este fenómeno.

Es interesante tener en cuenta que en los últimos cinco (5) años se han desarrollado cambios demográficos en el país; éste ha pasado a ser un país emisor de capital humano, suceso que tiempo atrás era eventual, puesto que Venezuela, considerado el país con los recursos naturales más importantes del mundo, era catalogado receptor de inmigrantes debido a que brindaba empleo y mejores condiciones de vida a quienes llegaron al país con el deseo de superarse económicamente.

Las Migraciones internacionales han transcurrido quizás no con la misma intensidad en los diferentes espacios, pero se ha manifestado de manera global. Para hacer énfasis en el fenómeno de la migración, este involucra una dimensión temporal, que tiene que ver con el tiempo y la distancia recorrida desde el lugar de origen hasta el lugar de destino. Una parte considerable de estos movimientos es propia de la actividad cotidiana de la vida, ir a un lugar de trabajo y volver a su lugar de residencia.

No obstante, muchos individuos son protagonistas de esta movilidad humana. La movilización humana no sólo abarca personal o mano de obra calificada; también se produce en personas que no son mano de obra calificada que buscan mejorar sus condiciones de vida, puesto que en su país de origen no lo consiguen. Sin embargo, la migración trae consecuencias positivas y negativas; entre las positivas se encuentran mejoras en la economía familiar a través del envío de remesas, calidad de vida, superación personal, salario, entre otros; en cambio, en la parte negativa se ubica la desintegración familiar, no poseer la totalidad de beneficios legales y sociales en el país receptor, aunado a la incertidumbre de adaptarse a cambios climáticos y socioculturales.

Con relación al tratamiento y asistencia de personas partícipes de este fenómeno existen diversos organismos internacionales como la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para las Migraciones (ACNUR), la

organización internacional para las migraciones (OIM), entre otras, que prestan apoyo a los migrantes a fin de que estos reflexionen y reconozcan sus derechos y deberes, ya que en muchos casos tienen poco conocimiento con respecto a los trámites legales y los beneficios para una migración segura.

Se reitera el interés por conocer la dinámica de las Migraciones en el sector docente de la referida institución como prioridad en esta investigación. Con ello se busca entender cómo podría estar comportándose este fenómeno en el resto de las instituciones de su tipo, debido a que existe un índice de profesionales del área de educación que emigran con la intención de mejorar su nivel de vida, puesto que consideran no contar con las condiciones mínimas necesarias en el país. No obstante, estas decisiones generan contratiempos en la prestación y calidad del servicio educativo.

Con el propósito de sistematizar el proceso científico, esta investigación está conformada por seis (6) capítulos: capítulo I, **El problema** está conformado por planteamiento, formulación, sistematización, objetivos y justificación; capítulo II, **Marco teórico**, contiene antecedentes del problema, bases teóricas, bases legales, definición de conceptos, operacionalización de variables; capítulo III, **Marco metodológico**, aborda tipo, nivel y diseño de investigación, población o muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento e interpretación, validez y confiabilidad.

Asimismo, el capítulo cuatro, Servicio Educativo, contiene un diagnóstico del proceso educativo-administrativo en la institución; capítulo V, Percepción acerca de las Migraciones, hace referencia a la opinión de los docentes con relación a las Migraciones propiciadas en el sector educativo y la visión con relación a la posibilidad de tomar la determinación de renunciar al trabajo para instalarse fuera del país; capítulo VI, Impacto Institucional de la Migración de Docentes aborda la manera en la cual ha sido afectada la realización de actividades institucionales y la

contratación de personal docente debido al abandono de puestos de trabajo en esta casa de estudios. Finalmente, se detallan las fuentes referenciales, las entrevistas referidas y los anexo.

# **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

## **1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A lo largo de la historia, por razones culturales, el ser humano ha procurado obtener los recursos materiales que permitan satisfacer sus necesidades básicas y con ello alcanzar y mantener un nivel de vida estable. Sin embargo, muchas veces, los recursos de los cuales dispone no son suficientes para satisfacer esas necesidades por completo; es por ello que las personas se ven obligadas a buscar alternativas para mejorar sus capacidades y condiciones, generalmente económicas. En muchas ocasiones, ello implica que los individuos tengan la visión y la necesidad de ampliar sus horizontes y desplazarse a lugares diferentes a su región o país de origen.

Lo que buscan las personas con estos desplazamientos es mejorar su nivel de vida, debido a que consideran que en su lugar de origen no cuentan con la disposición de recursos económicos para vivir adecuadamente. Estas Migraciones, según el criterio de la autora, son parte del proceso de la globalización, tanto en sus causas como en sus consecuencias; es así que los flujos migratorios se encuentran intrínsecamente relacionados con el desarrollo del mercado. En ese escenario, se produce la llamada migración laboral la cual debe ser entendida “como el movimiento de personas desde el país de origen a otro país con el objeto de trabajar”(OIM, 2006, pág. 1).

En el caso del continente americano las primeras Migraciones transcontinentales se producen a partir del año 1830. Los inmigrantes procedentes de Europa (españoles, franceses, italianos, neerlandeses, portugueses, entre otros) trajeron consigo tecnología y técnicas de trabajo agrícola novedoso, desconocida para entonces en territorio americano. Esa circunstancia, les otorgaba un conjunto

de ventajas comparativas y competitivas que permitió, entre otras cosas, el aprovechamiento y posesión, muchas veces de manera ilegal y fraudulenta, de grandes extensiones de tierra para la agricultura de plantación en rubros como café y cacao.

Otros hechos históricos que propiciaron oleadas de migrantes de Europa hacia América fueron la llamada primera y segunda guerra mundial. Las obvias consecuencias económicas de estos acontecimientos y las crisis derivadas de tales hechos, propició el asentamiento de muchos europeos en suelo americano. Particularmente, Venezuela, debido al desarrollo de su incipiente y pujante actividad minero-extractiva, básicamente petrolera, era uno de los países que presentaba mejores condiciones económicas, políticas y sociales para la acogida de inmigrantes, quienes efectivamente se asentaron en suelo venezolano para contribuir con el desarrollo del aparato productivo nacional.

A partir de 1975, Venezuela entra en una nueva etapa económica debido a la bonanza petrolera y la nacionalización de las actividades del sector energético, lo cual convirtió al país en un polo de atracción en tanto estimuló el éxodo masivo de inmigrantes provenientes de Europa y América. En el caso particular de las Migraciones procedentes de países suramericanos como Chile y Argentina, estos movimientos se producen debido a razones políticas y económicas. En esos países estaban instaladas dictaduras que violaban los derechos humanos fundamentales de manera consuetudinaria.

Así mismo, la ocurrencia del conflicto armado en Colombia produjo una fuerte cantidad de desplazamientos forzosos que obligó a muchos ciudadanos de esa nacionalidad a asentarse en Venezuela. En este país consiguieron empleo, hogar y, en definitiva, las oportunidades que su propia sociedad históricamente les ha negado. Por otra parte, estos desplazamientos provocaron cambios demográficos, ya que la tasa poblacional tuvo un crecimiento acelerado, originando,

en algunos casos y espacios geográficos hacinamiento familiar y aumento de la economía informal.

Venezuela, país con una población económicamente activa <sup>2</sup> joven, caracterizado por ser receptor de inmigrantes de diferentes nacionalidades, y no expulsor de emigrantes, presenta en actualidad (2019), una realidad inversa, distinta a lo que ha sido el comportamiento histórico del fenómeno. La migración se presenta hoy como consecuencia de diferentes problemas de orden social, económico y político que afectan a todos los sectores de la vida nacional; en particular, los profesionales del sector de la educación, representan el sector social de interés de la investigación en curso. Al respecto, serán considerados una serie de indicadores que pudieran ser motivo para que se produzca la emigración.

En primer lugar, se encuentran las necesidades alimenticias. La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) estima que para el año 2017 existía una población de 3,7 millones de personas las cuales se encontraban subalimentadas; es decir, no consumieron los alimentos adecuados. En este sentido el Ministerio del Poder Popular para la Alimentación estima, para el mismo periodo, una escasez de 80% de los productos de la canasta básica.

La situación expuesta con anterioridad se ha agudizado debido a las políticas de bloqueo y sanciones económico-financieras extraterritoriales, unilaterales y coercitivas impuestas por Estados Unidos y la unión europea que hace imposible la importación de productos de primera necesidad como alimentos y medicinas.

En segundo lugar, se encuentra el sector salud. Debido a la escasez de medicamentos, la cual dificulta la calidad de vida de la población, muchos

---

<sup>2</sup> Se refiere a la población en edad de trabajar que efectivamente se encuentra desarrollando alguna actividad productiva remunerada

venezolanos llevan una vida estresada tratando de encontrar medicinas accesibles, para poder controlar diferentes tipos de enfermedades. Para hacer referencia a esta problemática la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó en febrero del año 2019 un boletín donde se estima un total de 1.557 muertes debido a la escasez de medicamentos.

no obstante, es necesario acotar que los servicios de salud prestados son aceptables y podrían ser más eficientes; sin embargo, la falta de eficiencia en el control administrativo de los menguados inventarios de medicamentos y la materialización poco efectiva y satisfactoria de las políticas de salud, influye directamente en la pérdida de calidad en la prestación del servicio y por ende en la calidad de vida de la sociedad venezolana.

En tercer lugar, la seguridad ciudadana, refleja el peligro al que se exponen los venezolanos en cualquier espacio público. Esto, hace que muchas personas sean víctimas y, en ocasiones, testigo de atracos, robo, homicidios, o cualquier tipo de violación a los derechos humanos y a las leyes nacionales, lo cual induce a considerar la posibilidad de emigrar. En relación con esto, según cifras aportadas por el Observatorio Venezolano de Violencia (OVV), para el año 2017 se estimaba un índice de 26.616 muertes por homicidios y resistencia a robos a nivel nacional.

Otro elemento considerado como estímulo importante para la expulsión de migrantes venezolanos es la inflación. Este fenómeno impacta de manera severa y continuada la economía del país; como muestra, según el Banco Central de Venezuela (BCV), para el año 2018 cerró con una cifra de 130.060%, situación que ha tenido efecto en el alza de los precios de los bienes y servicios. Al respecto, las autoridades del área económica en el país han implementado una serie de medidas como la reconversión monetaria, aumento y cambios en el cono monetario y la creación del criptoactivo conocido como el Petro sin que tales medidas hayan producido, hasta la fecha, el efecto deseado.

De acuerdo con lo antes mencionado, estos factores tienen una notable influencia en la decisión de las personas a emigrar desde Venezuela. Al respecto, el Informe de Movilidad Humana del año 2018 realizado por el Servicio Jesuita para los Refugiados de Venezuela (SRJ), señala que 59,2% de quienes emigran poseen estudios universitarios. En el caso del área de educación en los últimos 4 años los profesionales calificados se han desplazado hacia destinos suramericanos y Panamá.

Según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 1996), describe el ejercicio de la política educativa en Venezuela y señala que esta se encuentra orientada hacia el mejoramiento de la calidad, incremento de la cobertura y modernización de la estructura administrativa del sistema educativo, a través de la revisión y reforma de todos sus niveles y modalidades, razón, por la cual se le ha dado énfasis al proceso de descentralización, como una estrategia orientada a dar mayor autonomía de gestión a los centros educativos; y por otra parte, generar cambios profundos en la profesión docente para la transformación de las prácticas pedagógicas.

En este sentido, las políticas públicas cumplen niveles de equidad, ya que ponen a la disposición de toda la población una oferta institucional que incrementa la probabilidad de educarse. Igual que otros sectores de la vida nacional, el sector educación se ha visto afectado por los flujos migratorios. En el caso de los docentes, actualmente no disponen de un salario adecuado que provea los recursos que necesitan para satisfacer sus necesidades básicas individuales y las de su núcleo familiar.

Muchos educadores son sostén de hogar y, por tanto, necesitan mejores incentivos económico-sociales que contribuyan a combatir problemas de baja motivación, ausentismo laboral sustentado en permisos algunas veces conseguidos en forma irregular, en otros sin justificación alguna y abandono de los puestos de

trabajo. No contar con un salario adecuado incita a muchos profesionales de la educación a desplazarse a otras naciones a realizar cualquier tipo de actividad laboral en función de mejorar sus menguados ingresos económicos.

Con base en esta temática de educación, el día domingo 28 de abril del presente año (2019), Carlos Croes en su programa televisivo **Dialogo con...**, emitido en el canal Televen, realizó una entrevista al presidente de la Federación Venezolana de Maestros, Orlando Alsurro, quien expresó: “que el sueldo de un docente solo cubre el 4% de la canasta básica situación que influye en las necesidades básicas de estas personas.”

Para ampliar el concepto de necesidades básicas, al respecto la teoría de las necesidades humanas o pirámide de Maslow, sostiene como base que “nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.” Maslow (citado por García J. , 2015, pág. s.n.). En este caso, el factor de atracción de este personal calificado es la motivación a emigrar que genera el diferencial salarial, en comparación con otros países.

Obviamente, la pérdida de este personal calificado tiene repercusiones negativas en el desarrollo regional y en el desarrollo nacional en general. En todo caso los “ganadores” terminan siendo los países de acogida en virtud de que obtienen mano de obra formada sin haber hecho inversión alguna en su proceso formativo.

El éxodo masivo de profesionales de la educación ha tenido un impacto negativo en este sector. La planificación educativa se ha visto afectada, impidiendo que las actividades académico-administrativas se desarrollen de manera eficiente; por otra parte, esa pérdida de capital humano crea problemas demográficos que atentan contra el desarrollo nacional, regional y local. Al mismo tiempo, crea

cambios negativos en el presupuesto del Estado, en tanto obliga a replantear y redireccionar las áreas prioritarias para la inversión educativa.

Como resultado, los servicios de educación colapsan, se produce cierre técnico de instituciones educativas, reestructuraciones, deserción de docentes, sobrecarga laboral, entre otros problemas. El Estado venezolano tiene la obligación constitucional de elaborar el presupuesto e invertir en la preparación de los individuos que abarca desde la etapa inicial hasta la superior o universitaria.

Ante esta problemática social, este estudio centra su atención en la Unidad Educativa “José María Carrera” ubicada en el municipio Andrés Eloy Blanco, estado Sucre. Según información suministrada mediante entrevista<sup>3</sup> por la subdirectora Santa Barreto:

“Esta institución cuenta con una población de 1.108 estudiantes, con una nómina de 60 profesores en aula; evidentemente, este centro educativo, al igual que otras instituciones educativas se ha visto afectada por el fenómeno migratorio. Aunque hasta ahora solo seis (6) profesores han emigrado a destinos como Perú, Argentina, Brasil y Chile” (Comunicación personal, 29.04.2019)

Se espera que la cifra se incremente en los próximos meses, en caso de que la economía no muestre signos de recuperación. Del mismo modo, Barreto, agrega que:

“Esa movilidad humana se inició a partir del año 2018; el motivo principal para estas personas emigrar es el factor salario puesto que la cantidad de dinero que obtienen por su trabajo no es suficiente para compensar la mayoría de sus necesidades” (Comunicación personal, 29.04.2019)

---

<sup>3</sup> Ver pauta de entrevistas citadas en anexo II

Por otra parte, se estima que muchos de esos docentes que han cruzado fronteras tienen la visión de realizar cualquier actividad laboral, obtener algún incentivo económico que les permita satisfacer sus necesidades y enviar remesas a sus familiares establecidos en Venezuela, su país de origen; mientras, otros tienen la expectativa de establecerse de manera permanente en el país destino, trabajar y luego procurar llevarse al resto de los miembros de la familia hacia el nuevo destino.

En consonancia con las opiniones emitidas por la subdirectora Barreto, en entrevista realizada al profesor Ángel Tineo, jefe de departamento de evaluación de los grados 4to y 5to de dicha institución, expresó que:

“los profesores que emigraron buscan mejores condiciones económicas, ya que el sueldo dificulta la adquisición de productos, en el caso de alimentación, higiene, salud.”  
(Comunicación personal 27.04.2019)

Según el profesor Tineo, sus colegas que han emigrado han tenido dificultades para adaptarse a la nueva realidad sociocultural del país de acogida. Además, aspectos como las extensas jornadas de trabajos, no recibir beneficios sociales legales, malos tratos, xenofobia, y por su puesto enfrentar la desintegración familiar que representa el fenómeno migratorio *per se*, dificultan la posibilidad de una familiarización rápida con los elementos del nuevo entorno social.

En lo institucional, la pérdida de ese capital generó la necesidad de reestructurar las actividades administrativas; ello trajo consigo sobrecarga de actividades laborales. De la misma manera, el profesor sostiene que posiblemente la institución experimente una deserción mayor de educadores debido al incremento de las Migraciones.

Es evidente, que tal situación afecta al Estado venezolano, ya que esos profesores aún siguen financiados por el Ministerio de Poder Popular para la

Educación; en consecuencia, se producen pérdidas en el presupuesto de la nación. Se considera que la institución desempeña un papel importante para la población porque cada función que ejercen los miembros de la misma, le confiere a la planificación educativa un desarrollo, ya que los propósitos de dicha entidad educativa están orientados a la formación académica y a promover el desarrollo cultural.

Esta fuga de capital humano, con fines de buscar mejoras económicas impacta relativamente a la totalidad de la población asentada dentro del área de influencia de la Unidad Educativa, puesto que el centro educativo no sólo abastece a un municipio en específico. Existen personas de zonas adyacentes que realizan esfuerzos a diario para dirigirse a la institución. En consecuencia, se considera que estos movimientos migratorios afectan a la localidad y comunidades circunvecinas; al mismo tiempo, frena el desarrollo humano, lo cual incide para que los planes educativos del Estado se ejecuten de manera poco satisfactoria.

Cabe destacar que, mediante observaciones realizadas durante el ciclo de visitas para tener una aproximación con el objeto de estudio, la institución presenta condiciones adecuadas en infraestructura, con una planta física de tres (3) niveles, un (1) cómodo estacionamiento, amplia zona de áreas verdes y recreacionales, un (1) comedor, dos (2) canchas deportivas, dos (2) talleres de manualidades, una (1) unidad de transporte en óptimas condiciones. De acuerdo con las evidencias obtenidas por la autora puede inferirse que los aspectos referidos a la ergonomía no representan, en apariencia, motivo de expulsión que estimule la emigración del personal docente o en todo caso sea un detonador para el abandono del puesto de trabajo.

De acuerdo con el impacto de las migraciones del personal docente del Liceo Bolivariano “José María Carrera”, y su influencia en el Servicio Educativo, es necesario buscar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores que han impulsado a la migración del Personal Docente del Liceo Bolivariano “José María Carrera durante el periodo 2019-2020?, ¿Cuáles han sido los elementos de atracción en los docentes para tomar la decisión de emigrar del país y abandonar sus puestos de trabajo en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”?, ¿Bajo qué modalidad los docentes han emigrado, y cuáles son sus expectativas de considerar establecerse de manera definitiva junto a su familia en el país destino? ¿Cuál es el impacto que ha tenido las Migraciones en los servicios educativo del Liceo Bolivariano “José María Carrera en el periodo 2019-2020? ¿Cuál es el impacto que han tenido las Migraciones en la matrícula estudiantil, en la contratación de personal docente y los perfiles de formación de los profesionales de nuevo ingreso?

## **1.2.- OBJETIVOS**

Los objetivos representan las metas que se desea alcanzar con los resultados del estudio. Estos “señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudio.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 37). Asimismo, crean la necesidad de definir qué se desea lograr en cada etapa del proceso de investigación.

### **1.2.1.- Objetivo General**

- Analizar la Migración del personal docente y su incidencia en el Servicio Educativo. Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Casanay, estado Sucre (2019-2020)

### **1.2.2.- Objetivos Específicos**

- Señalar los factores de expulsión que han estimulado la migración del personal docente en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”.

- Identificar los elementos de atracción que han impulsado a los docentes a emigrar del país y abandonar o renunciar a sus puestos de trabajo en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”.
- Indagar bajo que modalidad los docentes han emigrado, y su expectativa de considerar establecerse de manera definitiva, junto a su familia, en el país destino.
- Determinar el impacto que han tenido las Migraciones en la matrícula estudiantil, en la contratación de personal docente y los perfiles de formación de los profesionales de nuevo ingreso.
- Establecer cómo afecta la migración de profesores la planificación de actividades docentes y administrativas en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”.

### **1.3.- JUSTIFICACIÓN**

La educación es el motor más importante para el desarrollo poblacional en cualquier país o región en el mundo. A través del hecho educativo es posible alcanzar la superación y progreso a nivel individual y colectivo siempre y cuando la formación adquirida sea puesta al servicio de la sociedad en su conjunto; en otras palabras, el progreso y desarrollo es producto del esfuerzo de cada uno de los individuos que integran las sociedades. Por tanto, el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para el desarrollo de la nación, mediante la educación en sus diferentes modalidades. Ello propende al alcance del bienestar social y la calidad de vida de la población.

No obstante, para alcanzar condiciones ideales en el proceso de formación educativa es necesario que el personal encargado de impartir conocimiento goce de las condiciones socioeconómicas y salariales que satisfagan sus necesidades básicas de alimentación, calzado, vestido y esparcimiento. Cuando esas

condiciones no son satisfechas surge la necesidad de replantear el hecho laboral y eventualmente buscar alternativas que permitan la generación de ingreso y con ello mantener la calidad de vida.

En el caso de la sociedad venezolana, buena parte de sus profesionales, formados en distintas áreas, han optado por buscar nuevas oportunidades fuera de las fronteras nacionales y, los profesionales de la educación no están exentos de acogerse a los movimientos migratorios. Sin dudas, las Migraciones traen consigo consecuencias positivas y negativas, tanto para el país receptor como para el país emisor.

En función de estas reflexiones, surgió la necesidad de llevar a cabo esta investigación debido a que hay carencia de estudios relevantes, a nivel regional y local, que logren explicar el fenómeno migratorio y su incidencia en los servicios educativos. En particular, este estudio centra su atención en la realidad que, con relación a este fenómeno, presenta el Liceo Bolivariano “José María Carrera”.

Con este modesto esfuerzo se pretende extrapolar sus resultados con la finalidad de tener una aproximación a lo que ocurre con el resto de las instituciones de su tipo y con ello, dar luces acerca de una realidad ampliamente conocida a nivel nacional, sobre la cual no se manejan cifras y datos oficiales de manera pública. Por el contrario, ha habido un manejo oficial poco claro del problema en términos cuantitativos y eso ha estimulado un tratamiento especulativo y politizado de la realidad.

Además, la realización de este estudio contribuirá a proporcionar información importante que permite identificar los factores de expulsión y atracción, que propician el fenómeno migratorio y la incidencia que la migración de profesores tiene en la planificación de actividades docentes y administrativas en la matrícula de estudiantes y en definitiva en la realización de actividades institucionales. Quizás

con los resultados se podrá responder a las interrogantes y las expectativas de porqué deciden irse, para que lo hacen, que los atrae y los resultados de superación que esperan, entre otros.

Desde los puntos de vista socio-económico, cultural y académico la investigación pretende dar a conocer la visión de algunos miembros de este grupo de profesionales de la educación, radicados en el exterior, acerca de las Migraciones; además, conocer las condiciones bajo las cuales se produjo el proceso migratorio, su inserción y adaptación en la sociedad de acogida, el tipo de actividad laboral que han realizado durante su permanencia fuera del país y la que ejercen en la actualidad. Así mismo, esta investigación pretende servir de guía y apoyo para la realización de próximas investigaciones institucionales y particulares. Además, servir como material de consulta para quienes se sientan atraídos por el estudio y abordaje del fenómeno migratorio.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

### 2.1.- ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En la actualidad, la sociedad venezolana se ha convertido en expulsora de personal calificado y no calificado. Quienes emigran, personas con mucha, mediana, poca o ninguna preparación, lo hacen con la intención de buscar alternativas para la mejora de sus condiciones de vida; esta situación obedece a una serie de indicadores de naturaleza diversa. Para la comprensión de este fenómeno se han consultado algunos trabajos que sirven de soporte para documentar esta investigación.

Orantes (2010), en su investigación científica **Factores de expulsión-atracción y redes familiares, como motivadores de emigración en adolescentes de Metapán** presentada en la Universidad Tecnológica de El Salvador, tuvo como objetivos analizar la influencia que los factores de expulsión, de atracción y las redes familiares establecidas en Estados Unidos ejercen sobre el fenómeno migratorio de los adolescentes salvadoreños y determinar la influencia de los factores sexo, nivel de inglés e ingresos familiares.

En esta investigación de nivel descriptivo, con diseño de campo, la técnica utilizada fue una encuesta aplicada a doscientos noventa (290) estudiantes de noveno grado de Educación Básica. Las conclusiones del estudio arrojaron que la mayor influencia en el deseo de emigrar son los factores de expulsión, especialmente el alto índice de delincuencia, las pocas probabilidades laborales y el costo de la vida en El Salvador.

Los factores de atracción presentaron resultados con menor influencia que los factores de expulsión en el deseo de emigrar, observándose que los aspectos económico y salarial son los atractivos más relevantes de Estados Unidos. Por otra

parte, las redes familiares facilitan el proceso y reducen los costos básicos de la emigración.

La información aportada por este estudio tiene relación con la investigación en curso, en vista, que se determinan los factores económicos que influyen en la migración y el destacado papel de las redes migratorias en la facilitación del proceso. Los resultados, comparados con la realidad en estudio constituyen un aporte para la comprensión de los indicadores socioeconómicos que inciden en la fuga de profesionales.

Otro trabajo de grado, fue realizado por Núñez y Riera (2003), titulado **Fuga de talentos en Venezuela**, para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello; este, tuvo como objetivos identificar las características personales comunes que tienen los estudiantes de 5to año de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (administración, sociología, economía, contaduría; y relaciones industriales) que conduce a los futuros profesionales a buscar nuevas oportunidades, conocer las expectativas que tienen al emigrar e identificar los países a los cuales desean emigrar. La técnica utilizada para la recolección de datos fue el cuestionario.

El enfoque metodológico utilizado en ese estudio, sirve como guía para el avance de esta investigación, en tanto permite tener una percepción más amplia de la aplicación de la técnica utilizada, tomando en consideración que la misma se utilizará para la recolección de datos en este estudio; además, se comprende con claridad los elementos determinantes para la realización de la operacionalización o proceso de descomposición de las variables en sus respectivas dimensiones e indicadores.

La investigación realizada por Matthey & Hernández (2018), titulada **Percepción del Mercado Laboral y Perspectivas Migratorias de estudiantes en**

**fase de elaboración de Trabajo de Grado. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, extensión Carúpano (2017-2018)**, para optar por el título Licenciado en Sociología, tuvo como objetivo general analizar la percepción del Mercado Laboral y las Perspectivas Migratorias de estudiantes en fase de elaboración de Trabajo de Grado en la referida institución.

En sus conclusiones destacan que la mayoría de los consultados aspira graduarse y quedarse a ejercer la profesión en el país, por cuanto consideran que la demanda de mano de obra permite desempeñarse en empleos de calidad; sin embargo, el factor salario es el elemento que crea escepticismo en cuanto a la concreción de tal aspiración.

Además, sirve como elemento de impulso para la toma de decisiones con relación a la posibilidad de emigrar hacia otros destinos en el vecindario latinoamericano durante un periodo de dos o más años con la aspiración de insertarse en el Mercado Laboral del país receptor o, en su defecto, realizar cualquier actividad laboral remunerada que garantice las posibilidades de retornar al país en condiciones económicas ventajosas que permitan la inversión en actividades productivas. Es decir, el salario es un potencial factor de expulsión para la migración de estos futuros profesionales.

La elaboración de este estudio, enriquece esta línea de investigación por cuanto enfatiza en el factor salario como un indicador o factor para la toma de decisiones para quedarse a ejercer la profesión en el país en las actuales condiciones del mercado laboral y las políticas salariales vigentes, o emigrar para intentar ejercer la profesión en otro país. Haciendo un paralelismo con la investigación que se pretende desarrollar, estos resultados apuntan en la dirección de señalar uno de los aspectos más determinantes para la emigración, que probablemente esté sirviendo de estímulo para la salida de miembros del personal docente de la institución objeto de estudio: el salario.

## 2.2.- BASES TEÓRICAS

Con respecto a la dinámica migratoria, existen numerosas teorías que tratan de contextualizar y explicar la complejidad de este fenómeno. Estas teorías sirven de sustento para abordar cualquier investigación dentro de este ámbito.

### 2.2.1.-Migraciones. Definición y clasificación

Las migraciones deben entenderse como el “desplazamiento que trae consigo cambio de residencia del individuo de un lugar de origen a uno de acogida y que conlleva el traspaso de divisiones geográfico administrativa”. (Oso, 1998, pág. 33). Es decir, emigrar implica movilidad humana, bien sea en corta, media o larga distancia dentro de los límites fronterizos nacionales o fuera de las fronteras del país.

En este sentido, existen diversas tipologías de Migraciones para entender de manera objetiva su dimensión. Tizón García et. al (citado por Micolta, 2005, pág. 64) considera que se debe tener en cuenta aspectos como el tiempo, el modo de vida, las necesidades y demandas profesionales, la edad y el grado de libertad. En consecuencia, establece la siguiente clasificación:

#### 2.2.1.1.-Según el tiempo

- *Estacionales*. Son las de aquellos individuos, generalmente trabajadores, que se trasladan para recolecciones u otros trabajos y que sólo se realizan en determinadas temporadas del año.
- *Temporales reiteradas*. Aquellas en donde a las personas se les renueva su contrato de trabajo, a medida que la empresa contratante va acometiendo nuevas tareas, hasta que se finalizan las mismas.

- *De varios años.* Es la expectativa más frecuente entre los emigrantes modernos. Se emigra generalmente con la fantasía, a menudo irreal, de que solamente se va a estar unos años fuera del país de origen. En muchos casos ello no es así y la emigración se convierte, en definitiva.
- *Indefinidas.* Se parte del lugar de origen con la idea de no volver a éste, salvo en vacaciones o en viajes ocasionales.

#### 2.2.1.2-Según el modo de vida

- *Buscando un status profesional estable.* Es el caso de los trabajadores del campo que se incorporan a la industria.
- *Exigencia de la actividad profesional.* Tal es el caso de los militares, funcionarios, diplomáticos, etc.
- *Búsqueda de un desarrollo superior.* Aquí se engloban las Migraciones de los intelectuales, que buscan nuevos horizontes formativos y/o profesionales fuera de sus fronteras.

#### 2.2.1.3.-Según la edad (Tizón et.al., citado por Micolta, ob.cit., pág. 65).

- *Infantil.* Los niños suelen cambiar de país acompañando a sus padres, generalmente al mismo tiempo o después que éstos.
- *De adultos.* Son los que lideran el proceso a partir de sus criterios y necesidades, incluyendo en estas aquellas que les atañen como responsables del cuidado, atención y manutención de otros.
- *De ancianos.* Los ancianos pueden verse forzados a abandonar su pueblo por diversos motivos: porque va quedando deshabitado, para buscar disfrute y mejor

calidad de vida en otros lugares después de la jubilación o porque sus hijos ya han emigrado con anterioridad y quedan solos.

2.2.1.4.-Según el grado de libertad (Tizón et.al., citado por Micolta, ob.cit., pág. 65).

- *Voluntarias*. Hoy este tipo de migración se observa especialmente en aquellas personas cuyo móvil y motivación principal es de tipo económico.
- *Forzosas*. en este tipo de Migraciones los individuos deben trasladarse porque su vida se encuentra amenazada, no por una decisión propia. Esto es muy común cuando se producen desastres naturales o bien, enfrentamientos bélicos.
- *Los deportados o desterrados*. Son aquellos a los que se les obliga a dejar su país o región porque se les quita su tierra.

2.2.2.-Causas y efectos de la migración

Las causas de las migraciones, por lo general, tienen su origen en problemas internos asociados a la vida económica, política y social de los países; estas causas desencadenan en la necesidad de buscar alternativas de solución a la satisfacción de necesidades en otro espacios geográficos y socioculturales.

Asimismo, la consecuente movilidad humana que genera la búsqueda de solución a las necesidades básicas de las personas, trae aparejadas algunas consecuencias de orden económico y social en los países receptores. En tal sentido, a continuación, se hará referencia a las causas y consecuencias de las migraciones.

### 2.2.2.1.- Causas

Existen diversas causas de las Migraciones internacionales. De acuerdo con los criterios de clasificación expuesto por Blanco (citado por Micolta, 2005, pág. 66), la migración internacional puede obedecer a razones ecológicas, económicas y políticas:

- *Ecológicas*. Son causadas por catástrofes naturales o situaciones adversas del hábitat, las cuales fueron muy numerosas en épocas primitivas, cuando el ser humano aún no disponía de los medios técnicos necesarios para hacer frente a los desastres naturales o sus consecuencias.
- *Económicas*. Son las producidas, como su nombre lo indica, por causas económicas. En este tipo de migraciones los individuos parecen tomar “libre y voluntariamente” la decisión de migrar.
- *Políticas*. Son las provocadas por intolerancia nacionalista, por intransigencias religiosas o políticas, por situaciones sociales altamente conflictivas. Aquí se incluyen todos los movimientos originados por cualquier tipo de conflicto bélico o por persecuciones de carácter racial, étnico, dando lugar a las figuras de los desplazados, exiliados, aislados o refugiados.

### 2.2.2.2- Efectos de la migración

En el país receptor

Por lo general, la migración es motivo de expresiones de xenofobia y discriminación hacia los inmigrantes, por cuanto a éstos se les percibe como una potencial amenaza para la estabilidad laboral de los nativos; sobre todo si se trata

de una migración legal, organizada y conformada por personas con cierto nivel de preparación y condiciones para insertarse en el mercado laboral. En ese sentido, la inmigración es percibida "...como causante del aumento del desempleo, caída de los salarios, disputa de los servicios sociales, deprimir los precios de bienes muebles e inmuebles [...] e infectar de plagas y enfermedades su entorno, como también...generar violencia y delincuencia." (Gómez, 2010, pág. 86).

En el país de origen

La consecuencia inmediata de las migraciones en los países de origen es de orden demográfico y laboral por cuanto se produce una desincorporación de personas del aparato productivo y una desmejora en la calidad de las tareas que se realizan en una determinada actividad. Se trata de una pérdida de capital humano necesario para el desarrollo nacional

No obstante, los efectos negativos de las migraciones en lo laboral, muchas personas consideran que "...la migración [...] mejora las condiciones económicas de las familias emigrantes [...] por el nivel de cualificación, aprendizaje, experiencia e información que se adquiere sobre las vivencias en otros escenarios alejados de su país de origen." (Gómez, 2010, pág. 88).

### 2.2.3.-Teorías sobre las Migraciones

Para efectos del manejo conceptual, esta investigación se fundamenta en las teorías que aportan contenidos relevantes para entender el fenómeno migratorio. Estas teorías son: **factores de atracción-expulsión (pull-push), mercados de trabajo duales o segmentados y redes migratorias.**

#### 2.2.3.1.-Teoría de los factores push-pull. Ernest Ravenstein (1889).

Esta teoría neoclásica dio como resultado el estudio de los factores atracción-expulsión (push-pull), que inciden en la decisión de emigrar y de la cual se desprende el modelo explicativo migratorio de mayor impacto sobre la comunidad científica. Es un modelo que se basa en una serie de elementos asociados tanto al lugar de origen como al lugar de destino. "...existen una serie de factores que empujan (push) a abandonarlo al compararlo con las condiciones más ventajosas que existen en otros lugares, [...] ejercen una fuerza de atracción (pull), generándose [...] una dinámica de expulsión (push) y atracción (pull)." (Ravenstein citado por Micolta, ob.cit., pág. 68).

En el caso de la población de docentes, los bajos salarios, bajos niveles de vida, falta de libertades políticas, represión, entre otros, son considerados factores de expulsión (push). Por el contrario, factores de atracción, asociados al potencial lugar de destino son: calidad de vida, salario, salud, seguridad física, bienestar, empleo, entre otros. Las personas hacen una gran inversión representada en los costos del viaje y en su mantenimiento en el destino mientras consiguen trabajo, hacen esfuerzos necesarios para aprender una nueva lengua, para adaptarse al nuevo mercado laboral, y para sobrellevar el dolor emocional por el desprendimiento de sus conexiones afectivas con el lugar de origen.

Esta teoría sustenta este estudio, ya que existen una serie de factores microeconómicos, que inciden en la decisión de emigrar, estos indicadores impactan el modo de vida de profesionales, que obligan a la búsqueda de otras fuentes para mejorar sus condiciones económicas. Como incentivo se señala el salario en comparación con otros países. A su vez existen factores de expulsión tales como, violencia, inflación, niveles de vida, pobreza entre otros. Esta teoría a su vez, vincula elementos generalmente económicos, que se pretenden abordar en este estudio, ya que han sido el empuje del fenómeno migratorio.

### 2.2.3.2.-Teoría de las Redes migratorias (T. Hareven y M. Anderson 1970)

Se fundamenta en los trabajos que, en la década de 1970, realizaron T. Hareven y M. Anderson. Ellos detectaron el papel que los familiares desempeñaron en la organización de las Migraciones del mundo rural a las ciudades industriales, en el asentamiento y adaptación a las nuevas condiciones laborales y de vida. Esta teoría parte del descubrimiento de la existencia de cadenas migratorias; invisibles redes que se tejen entre familiares, amigos y paisanos y entre los orígenes y los destinos, que tienen una gran influencia en la direccionalidad y periodización de las Migraciones, así como en la selección de los migrantes.

El individuo inmigrante se convierte en un actor receptor de familias y amigos; un elemento que facilita este proceso, es el papel que desempeñan las redes sociales actuando como un medio de comunicación para el establecimiento de contacto entre el inmigrante y sus familiares ubicados en los países de origen, dando forma a lo que se conoce como redes migratorias. En tal sentido, podemos entender por redes o cadenas migratorias el "conjuntos de vínculos [...] que conectan a migrantes, [...] en su área de origen y de destino a través de los lazos de parentesco, amistad [...] estos lazos aumentan la verosimilitud de la emigración al bajar los costes..." Massey et al., (García R. , 2001, pág. s.n.).

En otros términos; las cadenas migratorias pueden ser entendidas como "un factor clave en la selección y decisión de emigrar e influyen en los flujos migratorios y en la orientación y direccionalidad de las corrientes, fijando los orígenes y destino de los emigrantes..." (García R. , 2001, pág. s.n.).

La red actúa como un auténtico canal de transmisión, a través del cual, se hace circular la información entre todos los miembros conectados a la misma, entre

aquellos que habían emigrado con anterioridad, y los que permanecen en el lugar de origen. Esta característica va a favorecer la toma de nuevas decisiones de emigración, así como que dicha estrategia resulte menos traumática, ya que la gran mayoría de los que emigran saben de antemano a dónde van y más o menos qué se van a encontrar.

Una vez realizado el desplazamiento, la red ejerce la «función de auspicio» o ayuda en el asentamiento, favoreciendo la integración de los nuevos inmigrantes al ser acogidos por los que ya estaban en el destino. El apoyo se centra, fundamentalmente, en tres cuestiones: el acceso a la vivienda, al mercado de trabajo y la ayuda psicológica.

Producido el asentamiento, en el destino se reproducirán los vínculos y las solidaridades entre los miembros, familiares, amigos o paisanos que conforman las redes. Esta función va a implicar una inmediata reducción de los costes y riesgos migratorios, en especial, psicológicos, al facilitar la esfera de las relaciones afectivas. Al descender los costes y riesgos, el flujo migratorio se vuelve menos selectivo y más representativo de la comunidad de origen.

De acuerdo con lo mencionado con anterioridad, la familia juega un papel importante en la dinámica migratoria, ya que mediante una planificación el miembro más idóneo de la familia decide emigrar para encontrar mejores condiciones, se establece y luego transita la búsqueda de sus familiares, a través de redes sociales, la comunicación entre otros, que facilitan el proceso del trasladarse.

#### 2.2.3.3.-Teoría de los mercados de trabajos duales o segmentados. Piore (1979)

Para Michael Piore, la migración está impulsada por la demanda de mano de obra y se construye en el seno de la estructura económica de las sociedades

avanzadas. En el capitalismo moderno el mercado de trabajo es desigual, donde existen dos sectores: un sector primario que ofrece estabilidad, remuneración alta, beneficios generosos y buenas condiciones laborales y un sector secundario que, por el contrario, se caracteriza por inestabilidad, remuneración baja, beneficios limitados y condiciones de trabajo desagradables o peligrosas. “Las sociedades desarrolladas [...] carece de trabajadores dispuestos a emplearse en el sector secundario, [...] conlleva a que los empleadores tengan que contratar [...] para que ocupen estos puestos ... “ (Micolta, 2005, pág. 69).

De acuerdo con las ideas expuestas por Massey et. al., la necesidad de mano de obra proveniente de las sociedades menos desarrolladas se fundamenta en cuatro características estructurales de las economías más avanzadas: a) La inflación estructural. Ante la imposibilidad de incrementar los salarios, por la presión de una jerarquía socio laboral, los empresarios ven en los trabajadores inmigrantes una alternativa para cubrir sus necesidades con bajos costos; b) Problemas motivacionales. (citado por Micolta, 2005, pág. 69).

Esta teoría establece que los países centro requieren de mano de obra de los países menos desarrollados, para el mejoramiento de su economía, puesto que sus habitantes, se rehúsan a realizar ciertas actividades laborales, que, según su criterio los “desprestigia”, por cuanto no son salarialmente atractivos, entre otros; sin embargo, los inmigrantes deciden realizar este tipo de trabajo para adquirir una remuneración que permitan cubrir sus necesidades y puedan transferir ese dinero a su país de origen. Además, esta mano de obra generalmente proviene de países periféricos, quienes vienen a emplear su fuerza de trabajo en el país receptor.

La migración forma parte de un proceso dinámico que obedece a desplazamientos de personas o grupos a un lugar distinto de su origen; esta puede variar según el interés de quien decide emigrar, así mismo existen indicadores que contribuyen a su aparición y en consecuencia se desarrollan efectos positivos y

negativos. Hoy en día la emigración tiene un impacto en los servicios educativos de Venezuela, en todas sus modalidades.

Esta situación ha sido alterada por la realidad migratoria del personal docente quienes tienen la visión de buscar adaptarse a cualquier empleo, no relacionado con su profesión que les permitan adquirir una remuneración, para enviar remesas a su país de origen y mejorar la vida de sus familiares; estos trabajos que ellos realizan, generalmente los nativos se rehúsan a realizarlos por orgullo, o consideran que desprestigian su vida.

#### 2.2.4.- Aspectos educativos

A manera de reflexión con relación a los aspectos educativos, es pertinente definir lo que se entiende por educación. Esta “es concebida como parte de una concepción holística del ser social y es considerada un continuo humano localizado que atiende los procesos de enseñanza-aprendizaje tomando en consideración la unidad compleja y la total naturaleza humana”. Ministerio de Educación y Deporte (citado por Treastini & Fernández, 2008, pág. s.n.).

Por otra parte, es necesario reiterar que la escuela es el lugar por excelencia para la difusión y adquisición de los conocimientos relevantes y, a su vez, el medio para la multiplicación de las capacidades productivas. En la sociedad actual, compleja y cambiante, al sistema educativo se le exige, cada vez más, su modernización, transformando su organización y funcionamiento, así como nuevas orientaciones en sus contenidos y enseñanzas, acorde con los cambios económicos, científicos y tecnológicos.

Debido a la emigración de profesionales de la educación, tema de interés en este estudio, hay carencia de profesores en las instituciones educativas venezolanas; ello, ha incidido en la reestructuración, planificación de actividades, y

contratación de nuevos profesionales. Es decir, la situación sobrevenida por la migración de docentes genera problemas organizacionales de carácter gerencial y de funcionamiento en las instituciones educativas. “La gerencia puede ser entendida como una disciplina de conocimiento que tiene por objeto de estudio las formas de gestión de las organizaciones humanas, está además enfocada a desarrollar y profundizar racionalidades, formas y metodologías de gestión y liderazgo organizacional” Covey (citado por Ospina, Burgos, & Madera, 2017, pág. 188)

Según la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 1996), la educación, a través de la historia, ha sido considerada como el recurso más idóneo y el eje rector de todo desarrollo y renovación social. Mediante el proceso educativo se transmiten los valores fundamentales y la preservación de la identidad cultural y ciudadana; es la base de la formación y preparación de los recursos humanos necesarios.

Es decir, la educación asume un rol importante en la sociedad, en lo que respecta el manejo de pedagogías, herramientas que enriquecen el conocimiento de los individuos; por lo tanto, consigna una totalidad de valores necesarios para la convivencia y el desarrollo ético. En un mismo contexto los servicios educativos se mantienen gracias a las funciones de los docentes, lo cual permite mejorar la calidad de los servicios, debido la aplicación de herramientas cognitivas.

### **2.3.-BASES LEGALES**

El fenómeno de las Migraciones, es un hecho que está presente en diferentes países del mundo, situación que contribuye a crear mayor grado de vulnerabilidad en la mayoría de las personas que las protagonizan; los mismo son víctima de discriminación, explotación laboral, trata de personas, violación de derechos humanos fundamentales, entre otros. Es por ello, la preocupación de diversos organismos internacionales con relación a la necesidad de crear principios

jurídicos capaces de regular el tránsito de los migrantes y promover un nivel de vida adecuado, donde se reconozcan los derechos de estas personas en el marco del derecho internacional.

En este sentido son diversos los organismos internacionales involucrados, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO), Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), La Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODH), Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), Organización Mundial para la Salud (OMS) entre otras.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promulgada en el año 1999 en la Gaceta Oficial 5.908E establece los siguientes artículos:

**Artículo 102** La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

**Artículo 103** Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado

realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas.

El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

La educación es concebida como un derecho, esta, se orienta a establecer herramientas necesarias para capacitar a todo individuo que lo desee, de esta manera se incorporan a los programas educativos, además, es el Estado encargado de establecer el presupuesto económico, a través de las políticas educativas en correspondencia del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Ley Orgánica de Educación promulgada en el año 1980, en la Gaceta Oficial Número 2.635 Extraordinario, contempla los siguientes artículos:

**Artículo 6º** Todos tienen derecho a recibir una educación conforme con sus aptitudes y aspiraciones, adecuada a su vocación y dentro de las exigencias del interés nacional o local, sin ningún tipo de discriminación por razón de la raza, del sexo, del credo, la posición económica y social o de cualquier otra naturaleza. El estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el cumplimiento de la obligación que en tal sentido le corresponde, así como los servicios de orientación, asistencia y protección integral al alumno, con el fin de garantizar el máximo rendimiento social del sistema educativo y de proporcionar una efectiva igualdad de oportunidades educacionales.

**Artículo 7º** El proceso educativo estar estrechamente vinculado al trabajo, con el fin de armonizar la educación con las actividades productivas propias del desarrollo nacional y

regional y deberá crear hábitos de responsabilidad del individuo con la producción y la distribución equitativa de sus resultados.

**Artículo 8º** La educación que se imparta en los institutos oficiales será gratuita en todos sus niveles y modalidades. La Ley de Educación Superior en lo referente a este nivel de estudios y el Ejecutivo Nacional en la modalidad de educación especial, establecerán obligaciones económicas cuando se trate de personas provistas de medios de fortuna. Los recursos financieros que el Estado destina a educación, constituyen una inversión de interés social que obliga a todos sus beneficiarios a retribuir servicios a la comunidad.

Los artículos antes mencionados, sostienen que el Estado asume la educación como un proceso cultural, capaz de promover y fortalecer los valores y el desarrollo potencial de cada individuo que abarca desde el maternal hasta el nivel superior (Universitario). De esta manera la educación es un derecho humano garantizado por el Estado con una totalidad gratuita y universal, sin distinciones sociales ni raciales. Además, los objetivos de la educación van encaminado al desarrollo económico partiendo de las capacidades y destrezas de los individuos.

La educación en Venezuela tiene la objetividad de crear herramientas vitales para el desarrollo humano y su capacitación, además se inclina a favorecer el progreso laboral, y la convivencia social. Por otra parte, la educación es una política administrada por el Estado quien tiene el control de todas sus funciones a través, del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

### **Tratados de la Ley Internacional del Trabajo. OIT: Libertad de los trabajadores: abolición del trabajo forzoso u obligatorio. 1930**

Los Estados que ratifican el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, adquieren el compromiso fundamental de «suprimir, lo más pronto posible, el empleo de trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas» 1. Esta obligación de suprimir el recurso al trabajo forzoso u obligatorio, tal como ha sido definido en el Convenio 2, implica para el Estado al mismo tiempo una obligación de abstenerse y

una obligación de hacer. El Estado debe abstenerse de imponer trabajo forzoso u obligatorio y no tolerar que otros lo impongan y debe asimismo derogar todas las leyes y textos reglamentarios o administrativos que prevean o toleren el recurso al trabajo forzoso u obligatorio y adoptar medidas para que todo empleo de ese tipo de trabajo, ya sea realizado por personas del ámbito privado o por funcionarios públicos, sea considerado ilegal en el derecho nacional. M. Humblet e at, 2001, pág. 44).

En este sentido, este presente convenio, se fundamenta en promover la erradicación de los trabajos forzosos de los migrantes, que se encuentren en contra la voluntad propia de los individuos; por lo tanto, los países deben evitar este tipo de actividad, de lo contrario será penado. Cabe destacar que los migrantes tienen toda la libertad de ejercer un trabajo digno sin discriminación.

Convención sobre el Estatuto de los Refugiados promulgada en 28 de julio de 1951 por la Conferencia de Plenipotenciarios sobre el estatuto de los refugiados y de los apátridas (Naciones Unidas), en la resolución 429.

**Artículo 20º** Cuando la población en su conjunto esté sometida a un sistema de racionamiento que reglamente la distribución general de productos que escaseen, los refugiados recibirán el mismo trato que los nacionales.

**Artículo 21º** En materia de vivienda y en la medida en que esté regida por leyes y reglamentos o sujeta a la fiscalización de las autoridades oficiales, los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en sus territorios el trato más favorable posible y en ningún caso menos favorable que el concedido generalmente en las mismas circunstancias a los extranjeros.

**Artículo 22º**

1. Los Estados Contratantes concederán a los refugiados el mismo trato que a los nacionales en lo que respecta a la enseñanza elemental.

2. Los Estados Contratantes concederán a los refugiados el trato más favorable posible y en ningún caso menos favorable que el concedido en las mismas circunstancias a los extranjeros en general respecto de la enseñanza distinta de la elemental y, en particular, respecto a acceso a los estudios, reconocimiento de certificados de estudios en el extranjero, exención de derechos y cargas y concesión de becas.

**Artículo 23º** Los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a sus nacionales en lo que respecta a asistencia y a socorro públicos.

**Artículo 24º**

1.-Los Estados Contratantes concederán a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio de tales Estados el mismo trato que a los nacionales en lo concerniente a las materias siguientes:

a) Remuneración, incluso subsidios familiares cuando formen parte de la remuneración, horas de trabajo, disposiciones sobre horas extraordinarias de trabajo, vacaciones con paga, restricciones al trabajo a domicilio, edad mínima de empleo, aprendizaje y formación profesional, trabajo de mujeres y de adolescentes y disfrute de los beneficios de los contratos colectivos de trabajo, en la medida en que estas materias estén regidas por leyes o reglamentos, o dependan de las autoridades administrativas;

b) Seguros sociales (disposiciones legales respecto a accidentes del trabajo, maternidad, enfermedad, invalidez, ancianidad, fallecimiento, desempleo, responsabilidades familiares y cualquier otra contingencia que, conforme a las leyes o los reglamentos nacionales, esté prevista en un plan de seguro social), con sujeción a las limitaciones siguientes:

i) Posibilidad de disposiciones adecuadas para la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en vías de adquisición;

ii) Posibilidad de que las leyes o reglamentos nacionales del país de residencia prescriban disposiciones especiales concernientes a los beneficios o a la participación en los beneficios pagaderos totalmente con fondos públicos, o a subsidios pagados a personas que no reúnan las condiciones de aportación prescritas para la concesión de una pensión normal.

2. El derecho a indemnización por la muerte de un refugiado, a resultas de accidentes del trabajo o enfermedad profesional, no sufrirá menoscabo por el hecho de que el derechohabiente resida fuera del territorio del Estado Contratante.

3. Los Estados Contratantes harán extensivos a los refugiados los beneficios de los acuerdos que hayan concluido o concluirán entre sí, sobre la conservación de los derechos adquiridos y de los derechos en vía de adquisición en materia de seguridad social, con sujeción únicamente a las condiciones que se apliquen a los nacionales de los Estados signatarios de los acuerdos respectivos.

4. Los Estados Contratantes examinarán con benevolencia la aplicación a los refugiados, en todo lo posible, de los beneficios derivados de acuerdos análogos que estén en vigor o entren en vigor entre tales Estados Contratantes y Estados no contratantes.

**Artículo 26** todo Estado Contratante concederá a los refugiados que se encuentren legalmente en el territorio el derecho de escoger el lugar de su residencia en tal territorio y de viajar libremente por él, siempre que observen los reglamentos aplicables en las mismas circunstancias a los extranjeros en general.

Los artículos señalados con anterioridad plantean las prerrogativas que tiene el emigrante para desenvolverse en una nación ajena, los mismo consagran los derechos que tienen estas personas para adquirir beneficios sociales; la posibilidad de obtener una vivienda, acceder a una educación pública sin discriminación ni distinción, un empleo remunerado, un trato sociable adecuado, la redistribución de productos en caso de escasez, así mismo se les permite el libre tránsito sin violar alguna ley, además de escoger su lugar de residencia.

## **2.4.-DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

Los conceptos que se presentan, a continuación, permiten tener una percepción más amplia, dinámica y sustantiva de la problemática que se aborda, en el contexto de la investigación en curso.

### **Beneficios sociales legales**

Los beneficios sociales legales se conciben como todas las prestaciones que se ofrecen a las personas; generalmente, estas políticas se emplean en el ámbito laboral. Según explican Miyagusuku & Ninatea (2016), son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

### **Calidad de vida**

La categoría calidad de vida considera todos los factores de referencia que utilizan las personas para una valoración de las condiciones o elementos que a su juicio permiten satisfacer sus necesidades de manera óptima. Estas condiciones por lo general las garantizan los actores económicos (sector público y privado). "... este concepto permite incorporar nuevos e importantes elementos a la idea tradicional de nivel de vida, hay que tener en cuenta que el mismo resulta muy poco preciso como indicador de las condiciones concretas de vida de una población." (Rignar, 1965).

### **Capital humano**

El capital humano se describe como el potencial que tiene un individuo partiendo de sus habilidades y destrezas, lo cual, permite desempeñar un papel importante dentro de la sociedad, mediante la disposición de las mismas para promover el desarrollo social. De acuerdo con Boisier (2002) corresponde al valor que generan las capacidades de las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás. Éste corresponde al stock de conocimientos y habilidades que poseen los individuos y su capacidad para aplicarlos a los sistemas productivos.

### **Desarrollo local**

El desarrollo local es impulsado por las acciones realizadas por instituciones públicas y privadas que permiten un progreso en las diversas áreas de la sociedad y en las comunidades. Por ejemplo, desarrollo de obras de infraestructura, parques, museos, entre otras. Debe ser entendido “como el proceso que mejora la calidad de vida, superando las dificultades por medio de la actuación de diferentes agentes socioeconómicos locales (públicos y privados), con recursos endógenos y fomentando el aumento de capacidades.” (Albuquerque, 2000).

### **Diáspora**

Se perciben como desplazamientos de una determinada zona a otra, tomando en cuenta el tiempo, distancia, y los motivos expulsivos. Los motivos para que una persona pueda desplazarse pueden ser económicos, por desastres naturales, o conflictos políticos, entre otros. “Implica el desplazamiento masivo de grupos de personas de su lugar de origen hacia otros destinos que les ofrezcan las condiciones materiales o institucionales para hacer sus vidas y desarrollarse como individuos.” (OMS , 2012).

## **Emprendimiento**

Son estrategias que permiten la creación de actividades labores que enriquecen el aparato productivo de una nación. Por lo tanto, estas acciones crean mejoras sociales y económicas e involucra personas que se dedican a labores que resultan provechosas para el conjunto de la sociedad. “Es la gestión ...o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar, o no, a la creación de una nueva entidad de negocio” (Kundel, 1991).

## **Inflación**

Son los cambios acelerados que sufre la economía que afectan de forma directa a la sociedad, en tanto influye en el salario, el poder adquisitivo y la producción, entre otros. Se refiere al “crecimiento continuo y generalizado de los precios de los bienes y servicios existentes en una economía, crecimiento medido y observado mediante evolución de algún índice de precios.” (Zabala, 2008).

## **Movilidad humana**

La movilidad humana es catalogada como implosiones demográficas, desde una zona a otra, las cuales derivan consecuencias positivas y negativas para la sociedad, es decir, existen personas que desconocen los parámetros, y por lo tanto terminan siendo víctimas, y otras que corren con suerte. Se considera que la movilidad humana es un fenómeno manifestado en diversos lugares del mundo. Según la Pontificia Universidad Católica del Perú (2017).

Todas aquellas formas posibles de desplazamiento de un grupo humano de un lugar a otro en el ejercicio de su derecho a la libre circulación. Entre sus formas principales, se encuentra la trata de personas, el tráfico ilícito de migrantes, la situación de desplazamiento forzado a nivel interno e internacional y la migración por motivos laborales, familiares, desastres naturales, entre otros. (pág. s.n.)

La movilidad humana consiste en el desplazamiento de uno a varios individuos desde su lugar de origen a otro en específico, convirtiéndose en un ser migrante, existe diversos factores, económico, biológico, político que estimula a la migración humana.

### **Nivel de vida**

El nivel de vida, en esencia, es el bienestar que un individuo, como integrante de un grupo, aspira o puede llegar a aspirar. Para ello no solamente nos centramos en los bienes materiales que dicho individuo acapara a lo largo de su vida, sino también en los bienes y servicios públicos que provee el estado, como gestor de la circunscripción administrativa dónde este resida. (Organización de las Naciones Unidas ONU, citado por Lucerito, 2010), Esta categoría está relacionado con la disposición de recursos materiales y financiero, que permiten el acceso a los bienes y servicios que se obtienen a fin de satisfacer las necesidades básicas de las personas.

### **Países periféricos**

Son aquellos encargados de producir los recursos naturales que pasarán a ser transformados; además, se caracterizan por la dependencia de tecnología y capital humano especializado proveniente de otras naciones. "...son [...] especializados en la producción y exportación de materias primas... Se basan [...] en la explotación de mano de obra barata, [...] necesitan importar capital y

tecnología...La dependencia es la más destacada característica de estos países.” (Cepeda & Chávez, 2014).

### **Trabajo forzoso y obligatorio**

Con este concepto se “designa toda actividad exigida a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. (OIT, 1952) Este término apunta a las labores que realiza una persona sin alguna voluntad, puesto que su vida se encuentra coaccionada; por lo tanto, a este se le obliga realizar actividades laborales con la finalidad de que los victimarios obtengan sus beneficios a costa de la explotación y degradación de la condición humana del agraviado, en contravención de todas las leyes y tratados internacionales que regulan la materia laboral y de derechos humanos, entre otros.

## **2.5.- MARCO REFERENCIAL DE LA ORGANIZACIÓN**

### **2.5.1.- Reseña Histórica**

José María Carrera, es el epónimo de la institución, según la investigación del Sr. Pedro Luis Ávila Balán, cronista del Municipio Mariño, da luces sobre quien era este personaje, José María Carrera fue un teniente coronel, héroe de la independencia de Venezuela, nativo de la ciudad de Cariaco.

De acuerdo con los datos suministrados por la subdirectora del centro educativo “José María Carrera”; Santa Barreto, la institución se creó con el nombre del ilustre educador e historiador venezolano José Manuel Siso Martínez, inscribiéndose como tal en el Ministerio de educación. Comenzó a funcionar en el mes de octubre de 1971, en la casa nombrada como “La Macarena”, contigua a la construcción donde actualmente funciona la Casa de la Cultura de esta localidad, conservando este nombre hasta 1972. Posteriormente, se instalaron en el lugar

donde se construyó el Terminal de Pasajeros nombrándose como Ciclo Básico Combinado “José María Carrera”.

El día 12 de junio de 1974, ocurrió un fuerte movimiento sísmico que obligó a solicitar la construcción de un nuevo edificio, donde funciona en la actualidad. El liceo laboró aproximadamente desde 1976 como ciclo diversificado, compartiendo espacios físicos con la Escuela Básica “Rafael Ramos Díaz” hasta que fue construida su sede. Es a partir de 1986 cuando el liceo ocupa todas las instalaciones de esta edificación, funcionando como Unidad Educativa Nacional “José María Carrera”.

Para el año 1971 cuando se inauguró el Liceo trabajó con el siguiente personal: **director:** Prof. Pedro Rafael Cedeño Domínguez; **docentes:** Pedro Luis González, Luis Armando Millán Gil, Orange León Pérez, Luis Beltrán Pérez Luna, Egleé de Moreno, Manuel García López, Jesús Díaz Gómez, María de Pérez; **administrativo:** Sra. Yusbelia Rodríguez; **obreros:** Sr. Luis Hernández y la Sra. Eufrosina Gallardo. La matrícula escolar para ese momento era de 97 estudiantes distribuidos en 2 secciones.

En el año 2006 la institución pasa a ser Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Posee 28 aulas, 5 laboratorios (de los cuales 2 se encuentran ocupados (1 por la Junta Municipal Electoral y 1 por el Movimiento Somos Venezuela), 5 talleres, 1 comedor, 1 espacio de Recursos para el Aprendizaje, 8 baños, 1 cantina escolar, 5 coordinaciones de año, 1 dirección, 1 subdirección, 1 CBIT, 1 aula abierta en construcción por autogestión, 1 oficina de control de estudio, 1 oficina de evaluación, 1 oficina de Bienestar estudiantil y defensoría educativa, 2 canchas deportivas, 1 estacionamiento, 366mts<sup>2</sup> de canteros preparados.

#### 2.5.2.- Ubicación

El liceo Bolivariano “José María Carrera”, se encuentra ubicado en calle Las Margaritas de Casanay, parroquia Mariño, municipio Andrés Eloy Blanco del estado Sucre. Limita al Norte con calle Paraíso, Sur con calle Ricaurte, Este con calle Las Margaritas y al Oeste con calle Boyacá, del Sector Quinta I, del consejo Comunal “Manuel Severo Cortez”. Esta institución está situada al oeste de Casanay, cerca del Centro de Diagnóstico Integral (CDI) “Sr. Rafael Justino Millán”. Exactamente en las coordenadas Latitud 10.5041°, Longitud: -63.42024°, Altura: 32.2mt/m.

### 2.5.3.- Misión

La visión y misión de la institución de acuerdo con el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) son:

Brindar una educación a niños, niñas, adolescentes y jóvenes de práctica pedagógica abierta, reflexiva y constructiva; estableciendo una relación amplia con la comunidad haciéndola participativa, activa y protagónica, para un cambio del sistema educativo acorde con los propósitos de construir una nueva ciudadanía.

### 2.5.4.- Visión

Garantizar una educación democrática, participativa, protagónica, multiétnica y pluricultural que permita formar integralmente a niños, niñas, adolescentes y jóvenes sin ningún tipo de discriminación; rescatando el ideario bolivariano en función de reivindicar el papel de la Nación que se reconoce en su historia, para asumir los retos del momento. Ello es posible mediante una sólida identidad nacional y de defensa del país, sustentada en una ética enraizada en el pensamiento bolivariano y en la comprensión de las necesidades individuales y sociales que garanticen una acción creativa y transformadora. De acuerdo con el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE, 2012)

### 2.5.5.- Objetivos

Según la Ley Orgánica de la Educación (LOE) los objetivos del liceo Bolivariano “José María Carrera” son los siguientes:

- “La educación tiene por finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa y libre basada en la familia como célula fundamental, en la valorización del trabajo; capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social, consustanciado con los valores de la identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones y los vínculos de integración y solidaridad latinoamericana”
- “La educación fomentará el desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente, calidad de vida y el uso racional de los recursos naturales y contribuirá a la formación y capacitación de los equipos humanos necesarios para el desarrollo del país y la promoción de los esfuerzos creadores del pueblo venezolano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente”.

### 2.5.6.- Estructura Organizativa (Ver en anexo nº 1)

## **2.6.-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

La descomposición de las variables migración y Servicio Educativo permitirá la obtención de las dimensiones e indicadores, necesarios la cual, servirá para realizar el instrumento y aplicarlo para la recolección de datos. Según, Arias (1999), es una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un sistema de variables, consiste,

por lo tanto, en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medidas.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
Servicios educativos	Público <sup>4</sup>	1.-Calidad de los servicios de apoyo académico-estudiantil 2.-Actividad laboral 3.-Perfil Profesional 4.-Reestructuración administrativa 5.-Condiciones de trabajo 6.-Sobrecarga de trabajo 7.-Deserción escolar

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
Migraciones	Internacionales o externa <sup>5</sup>	-Edad -Género -País destino -De varios años -Indefinidas -Voluntarias -Forzadas -Desarrollo superior
	Factores de expulsión	-Inestabilidad social -Salario -Inflación -Dificultad para mantener un nivel de vida. -Seguridad ciudadana
	Factores de atracción	-Factibilidad laboral -Mejor remuneración -Las condiciones de vida -Éxito de otros que han emigrado -Mejora económicas familiares

<sup>4</sup> A pesar que el cuadro presenta sólo la dimensión pública de la variable *servicios educativos*, también existe una dimensión privada. Es decir, servicios educativos que prestan las instituciones educativas del sector privado.

<sup>5</sup> A pesar que el cuadro presenta sólo la dimensión internacional o externa de la variable *migraciones*, es pertinente aclarar que también existe una dimensión nacional o interna. Es decir, las migraciones o desplazamientos que se producen hacia otras regiones o localidades dentro del territorio nacional.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esta investigación es aplicada debido a que utiliza los aspectos teóricos que explican las Migraciones para entender las dimensiones de este fenómeno y sus implicaciones en el Servicio Educativo. De manera específica, en el Liceo Bolivariano “José María Carrera” ubicado en Casanay, estado Sucre. La investigación aplicada es Investigación aplicada. “Su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. De este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico.” (Ferrer, 2010).

### **3.2.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Este estudio es una investigación de nivel descriptivo debido a que su propósito fue describir las características, impacto institucional, impacto en las comunidades que conforman su área de influencia y los factores que estimulan el fenómeno de la movilidad humana de un conjunto de profesionales en el área de la educación pública. La investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos...” (Arias, 2016, pág. 24)

### **3.3.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación está fundamentada en un diseño de campo debido a que los datos fueron recogidos de manera directa por la investigadora en el lugar donde se manifiesta el fenómeno, sin manipulación de variables ni interferencias de ningún tipo. En consecuencia, en este estudio se trabajó con datos primarios,

obtenidos de las indagaciones hechas en la institución educativa, Liceo Bolivariano “José María Carrera”. La investigación de campo “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), Sin manipular o controlar variable alguna”. (Arias, ob.cit., pág.31).

### **3.4.- POBLACIÓN**

La población con la que se trabajó estuvo conformada por sesenta (60) individuos que conforman el personal docente en aula y dos (2) miembros del personal directivo del Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Las técnicas de recolección de datos que se aplicaron a esta población permitieron extraer información pertinente para este estudio. La población “es la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencias” (Jany, 1994, pág. 48).

### **3.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

En esta investigación se utilizaron las tres técnicas que de manera tradicional se aplican para la recolección de datos primarios: observación, entrevista y cuestionario.

La utilización de la técnica de la **observación** permitió visualizar, de manera directa, como se presenta el fenómeno migratorio en las actividades educativas de dicha institución y su impacto en el reajuste administrativo, debido a la carencia de profesores como consecuencia del flujo migratorio. La observación “es la forma directa de recopilar datos en el momento que ocurren ciertos eventos”. (Namakforoosh, 2006, pág. 159).

La aplicación de la técnica de la entrevista permitió extraer información necesaria que sirvió como elemento de arranque o punto de partida para la obtención de datos concretos y específicos, con relación a las variables en estudio. Esta fue aplicada a los directivos (director y subdirectora) de la institución y a algunos docentes que han emigrado. La entrevista, entendida como “el proceso de interrogar o hacer preguntas a una persona con el fin de captar sus conocimientos y opiniones acerca de algo, con la finalidad de realizar alguna labor específica con la información captada” (Namakforoosh, ob.cit, pág. 139).

La técnica del cuestionario permitió recaudar información pertinente relacionada con las variables migración y Servicio Educativo con base en la opinión de los miembros del personal docente, quienes conforman la población más numerosa de la institución. El **cuestionario** “es la traducción de los objetivos de la investigación a preguntas específicas...la fundación de todos los cuestionarios son las preguntas; contestar las preguntas del cuestionario proporciona datos para probar las hipótesis” (Namakforoosh, ob.cit, pág. 162).

### **3.6.-TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Debido a las características de la población y al volumen de unidades objeto de estudio, los datos que se obtuvieron mediante la aplicación de las técnicas de cuestionario, fueron procesados a través del programa SPSS para Windows versión 21. Una vez procesada la información, fue analizada, interpretada y presentada mediante tablas.

### **3.7.- FUENTES DE INFORMACIÓN**

En esta investigación, se obtuvo información de fuentes primarias y revisión documental. Las **fuentes primarias**, están representadas por el personal directivo y docentes en condición de migrantes del Liceo Bolivariano. “José María Carrera”. Entre los documentos de consultase pueden mencionar: libros especializados en la

temática en estudio, folletos, revistas especializadas en las áreas de Migraciones y Servicio Educativo, leyes, reglamentos, fuentes electrónicas y, en general, trabajos que de una u otra forma permitieron orientar el proceso investigativo. Las fuentes primarias son descritas “personas que no son arte de la muestra, pero que suministran información en una investigación de campo” (Arias, ob.cit., pág.28).

Por otra parte, en esta investigación se recopiló datos provenientes de fuentes secundarias consideradas “un soporte material o un formato digital en el que se registra y se conserva información” (Arias, ob.cit., pág.28). Las implementadas en este estudio fueron libros, revistas, sitios web, específicamente páginas universitarias relacionadas con las Migraciones y Servicio Educativo.

### **3.8.- VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Una vez elaborado el cuestionario se procedió a su validación atendiendo los siguientes criterios: **validación de contenidos** (variables operacionalizadas) y **validación de criterios**. “Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado...” (Bernal, 2006, pág. 214). El instrumento fue validado por los docentes Onofre Marcano y José, responsables de los Cursos Especiales de Grado (C.E.G) en el Departamento de Sociología de la UDO-Carúpano.

Con relación a la confiabilidad de un cuestionario puede decirse que esta “se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (Bernal, ob.cit, pág.214). En este caso, no se aplicó ningún procedimiento estadístico para determinar la confiabilidad del instrumento.

## **CAPÍTULO IV: SERVICIO EDUCATIVO EN EL L.B. JOSÉ MARÍA CARRERA**

La educación en cualquier espacio geográfico del mundo debe ser prioridad para la formación intelectual del ser humano; Ella es la base fundamental de donde se obtienen los valores culturales indispensables para el desenvolvimiento y la convivencia social. En este contexto, la educación en sus distintas modalidades, cumple la función de implementar herramientas, hoy en día modernas, con la finalidad de impartir conocimientos. Por consiguiente, al final de la trayectoria educacional se obtendrá como resultado la formación de profesionales en diversas áreas, quienes prospectivamente pondrán a la disposición de la sociedad sus capacidades y potencialidades, mediante la prestación de servicios que permitan impulsar el desarrollo.

Hoy en día, en Venezuela, la educación es impartida tanto en instituciones públicas como privadas; estas tienen la responsabilidad de financiar y planificar todo lo relacionado con este sector y con ello contribuir al desarrollo humano. No obstante, la mayor responsabilidad recae en el Estado quien tiene el deber constitucional de proveer la educación pública, gratuita y de calidad mediante estrategias de inserción de personas, distribución de recursos, y planificación educativa.

En tal sentido, ha habido avances significativos. Sin embargo, a pesar de los alcances logrados, la educación, igual que otros sectores sociales, ha experimentado algunas afectaciones negativas como consecuencia de la aparición de las migraciones de docentes quienes abandonan su puesto de trabajo motivados por la necesidad de buscar mejores oportunidades de desarrollo económico debido a que los entes competentes no garantizan los incentivos laborales que requiere este sector social; así mismo, las condiciones socioeconómicas que prevalecen en

el país impiden mantener la calidad de vida. A continuación, veamos algunos datos acerca del Servicio Educativo en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”.

#### 4.1.- INFORMACIÓN ACADÉMICO-LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE

En cuanto a la distribución de docentes por edad, 12% se ubica entre **20-25 años**, 16% entre **26-30 años**, 40% entre **31-35 años**, 28% entre **36-40 años** y 4% entre **41-45 años**. Ver tabla n° 1.

TABLA N° 1  
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR EDAD

Edad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
20-25	3	12,0	12,0	12,0
26-30	4	16,0	16,0	28,0
31-35	10	40,0	40,0	68,0
36-40	7	28,0	28,0	96,0
41-45	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Según muestran los datos de la tabla, el grupo de los profesores con edades comprendidas entre 20 y 35 años, representa la mayoría de la población encuestada (68%), lo cual significa que se trata de personas jóvenes, consideradas una fuerza de trabajo activa, con plenas facultades para el ejercicio y utilización de su capacidad y habilidades. En específico, los docentes entre 31-35 años representan el grupo mayoritario (40%), así mismo el segundo grupo está constituido por personas entre 36-40 años (28%), el siguiente grupo está conformado por profesionales entre 26-30 años (16%), mientras el último grupo refleja las edades 41- 45 años (4%), siendo el grupo menos representativo de los docentes.

En relación con la distribución de docentes por género, 48% son de sexo **masculino**, mientras 52% pertenecen al sexo femenino. Estos resultados

determinan que la mayoría de la planta profesoral de la institución está representada por mujeres. De hecho, buena parte de las responsabilidades institucionales, en cuanto a puestos administrativos y de dirección, recaen en personas del género femenino.

Con respecto a la distribución de docentes por título obtenido 1% posee título de **magister**, 80% título de **licenciado**, 8% título de **profesor**, mientras 8% tiene título de **ingeniero**. Ver tabla n° 2.

TABLA N° 2  
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR TÍTULO

Título	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Magister	1	4,0	4,0	4,0
Licenciado	20	80,0	80,0	84,0
Profesor	2	8,0	8,0	92,0
Ingeniero	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Los datos de la tabla reflejan que la mayoría de los integrantes de la planta profesoral de la institución posee título en las diferentes áreas de formación educativa. Se trata de un dato bastante positivo, por cuanto supone que estos profesores reúnen las condiciones profesionales y académicas exigidas en los perfiles y en las respectivas leyes y reglamentos que regulan el sector educativo nacional venezolano.

Con relación a la distribución de docentes por años de servicio en la institución, 52% tiene entre **0-5 años**, 8% entre **6-10 años**, mientras 40% tiene entre **11-15 años** de servicio. Ver tabla n° 3.

TABLA N° 3  
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES POR AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN

Años	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
0-5	13	52,0	52,0	52,0
6-10	2	8,0	8,0	60,0
11-15	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

En cuanto a la distribución de los docentes por años de servicio, la mayoría de estos profesionales (52%) se ubica en un rango entre 0-5 años. De esto se infiere que se trata de profesionales jóvenes con poca experiencia docente, quienes están iniciando el ejercicio profesional; por lo tanto, este personal necesita contar con condiciones socioeconómicas, seguridad social y laboral, entre otras, que les permita sentirse cómodos en sus puestos de trabajo y hacer carrera profesional.

#### 4.2.-PERCEPCION DE LA CALIDAD DEL SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN

En cuanto a la opinión de los docentes acerca de la eficiencia o ineficiencia de los servicios educativos que presta la institución, 8% considera que son **muy eficiente**, 36% manifiesta que son **eficiente**, 48% señala que son **ineficiente**, mientras 8% sostiene que son **muy ineficiente**. Ver tabla n° 4.

TABLA N° 4  
EFICIENCIA DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS EN LA INSTITUCIÓN

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Muy eficiente	2	8,0	8,0	8,0
Eficiente	9	36,0	36,0	44,0
Ineficiente	12	48,0	48,0	92,0
Muy ineficiente	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

La percepción acerca la eficiencia o ineficiencia del Servicio Educativo revela que más de la mitad de los encuestados (56%) tiene una opinión negativa de la calidad de los referidos servicios. Es decir, a juicio de la mayoría la institución presta unos servicios educativos ineficientes. En específico, esto se refleja en la capacidad de respuesta institucional ante la gestión y solicitudes de trámites relacionados con la actividad estudiantil; por ejemplo, constancias y certificaciones de diversa índole, tramitación de títulos y graduaciones, reproducciones e impresiones de materiales didácticos y de trabajo, escaso acceso a internet y a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs), escasa o nula utilización de equipos audiovisuales en las sesiones de clase.

En relación con la interrogante si la institución cuenta con espacios cómodos para trabajar, 8% considera que **mucho**, 52% manifiesta que **algo**, 12% señala que **poco**, mientras 28% sostiene que **nada**. Ver tabla n° 5.

TABLA N° 5  
COMODIDAD PARA EL TRABAJO EN LOS ESPACIOS DE LA INSTITUCIÓN

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	2	8,0	8,0	8,0
Algo	13	52,0	52,0	60,0
Poco	3	12,0	12,0	72,0
Nada	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

En cuanto a la opinión de los docentes acerca la disponibilidad de espacios cómodos para trabajar en la institución, más de la mitad (60%), considera que este centro educativo cuenta con áreas confortables para brindar al profesorado áreas adecuadas para el ejercicio laboral bajo condiciones ergonómicas. En tal sentido, la institución cuenta con aulas amplias para el ejercicio de la docencia, área de

canchas deportivas, amplio comedor, espacioso estacionamiento, amplia área de talleres de manualidades y zona de áreas verdes.

#### 4.3.-DISPONIBILIDAD Y USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Con respecto a la dotación de recursos tecnológicos para el ejercicio pedagógico, 8% de los consultados considera que **mucho**, 20% manifiesta que **algo**, 60% señala que **poco**, mientras 12% de los docentes consultados sostiene que la institución no cuenta con **nada** de recursos tecnológicos para el trabajo docente. Ver tabla nº 6.

TABLA N° 6  
DOTACIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	2	8,0	8,0	8,0
Algo	5	20,0	20,0	28,0
Poco	15	60,0	60,0	88,0
Nada	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

De acuerdo con los resultados expresados en la tabla, la mayoría (72%) tiene una opinión negativa acerca de la dotación o tenencia de recursos tecnológicos para el ejercicio de la docencia. En tal sentido, la referida mayoría coincide que el liceo carece de dotación oportuna de equipos tecnológicos por cuanto son pocas las veces que esto ocurre y como consecuencia no hay posibilidades de acceso a estas herramientas en los espacios institucionales. En buena medida, este punto de vista mayoritario confirma la apreciación expuesta en la tabla nº 4, donde se hace referencia a la eficiencia de los Servicios Educativos que ofrece el Liceo Bolivariano José María Carrera.

Con relación a la posible afectación negativa en el desempeño laboral, como consecuencia de la escasa o nula dotación de recursos tecnológicos que presenta la institución, 44% de los docentes considera que tal hecho afecta **mucho**, 20% manifiesta que afecta **algo**, 16% señala que afecta **poco**, mientras 20% sostiene que no afecte en **nada**. Ver tabla nº 7.

TABLA N° 7  
AFECTACIÓN POR INSUFICIENCIA DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	11	44,0	44,0	44,0
Algo	5	20,0	20,0	64,0
Poco	4	16,0	16,0	80,0
Nada	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Según la opinión de los docentes encuestados acerca del impacto de la insuficiencia de equipos tecnológicos en el desarrollo de la actividad laboral, más de la mitad (64%) manifiesta que la falta de dichos recursos afecta el desempeño de sus actividades laborales, a la hora de realizar sesiones, exposiciones y otras actividades. Por otra parte, otro grupo (16%) considera que tal insuficiencia les afecta poco y solo 20% de la población sostiene que la referida situación no les afecta en nada.

## **CAPÍTULO V: MIGRACIONES EN EL L.B. JOSÉ MARÍA CARRERA**

El intercambio comercial, la producción, la demanda de mano de obra, el empleo, la desigualdad en la redistribución, el salario, entre otros, son algunos de los factores que tradicionalmente influyen en la migración. En un alto porcentaje de casos las migraciones se producen por razones económicas, debido a que las personas no encuentran la forma de satisfacer sus necesidades básicas, en el lugar donde residen, en tanto no poseen la cantidad de recursos económico-financieros y materiales necesarios para la subsistencia propia y la del grupo familiar.

El fenómeno migratorio ha dejado huellas en muchos lugares del mundo; Venezuela no ha sido la excepción. Existe una cantidad importante de personas, capital humano calificado y no calificado, que han emigrado del país con la aspiración de alcanzar un mejor estilo y calidad de vida en otras regiones del mundo. Las condiciones socioeconómicas que presenta la sociedad venezolana no permiten a muchos sectores mantener el estándar de vida que en algún momento de su historia llegó a tener la clase trabajadora y los profesionales que conforman los diversos sectores de la economía del país.

Con relación a este fenómeno de las migraciones el sector educativo ha sufrido cambios debido a que muchos docentes, al hacer un balance de los pocos beneficios socioeconómicos que obtienen (seguros médicos, alimentación, vestido, calzado, bienes y servicios, entre otros), sin obviar los bajos salarios, los cuales no les permiten vivir de manera digna y adecuada, han abandonado el país y, por consiguiente, sus puestos de trabajo, con la intención de ejercer la docencia en el país de elección o realizar cualquier oficio u ocupación laboral para adquirir una mejor remuneración.

Ante el conocimiento de la prevalente situación institucional, a continuación, se analizan de manera cualicuantitativa algunos indicadores asociados a la manifestación de este fenómeno en el L.B. “José María carrera”.

### 5.1.- FACTORES ASOCIADOS AL FUNCIONAMIENTO INSTITUCIONAL

Con relación a los indicadores o razones de tipo laboral para pensar en la posibilidad de emigrar a otro país, 12% considera que es la **dotación de materiales y equipos**, 16% dice que es el **clima laboral**, 8% indica que es la **deserción docente y estudiantil**, 12% manifiesta que es **dotación y deserción**, 8% señala que **todas**, mientras 44% sostiene que **ninguna**. Ver tabla nº 8.

TABLA N° 8  
INDICADORES PARA PENSAR EN LA POSIBILIDAD DE EMIGRAR

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Dotación de materiales y equipos	3	12,0	12,0	12,0
Clima laboral	4	16,0	16,0	28,0
Deserción docente y estudiantil	2	8,0	8,0	36,0
Dotación y deserción	3	12,0	12,0	48,0
Todas	2	8,0	8,0	56,0
Ninguna	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

De acuerdo con la opinión de 44% de los docentes, no existen indicadores del funcionamiento institucional que los motive a emigrar; sin embargo, 8% del mismo grupo de encuestados tiene una percepción contraria; es decir, para este último grupo, todas las categorías expresadas en la tabla, representan una razón válida para considerar la emigración como una alternativa.

## 5.2.- FACTORES ASOCIADOS A LA POSIBILIDAD DE EMIGRAR

En cuanto al país de preferencia, en caso de tomar la decisión de emigrar, los docentes manifestaron lo siguiente: **Argentina** (20%), **Brasil** (8%), **Canadá** (4%), **Colombia** (12%), **Chile** (16%), **España** (8%), **Estados Unidos** (12%), **Italia** (4%), **Perú** (12%) y **Uruguay** (4%). Ver tabla nº 9.

TABLA N° 9  
PAÍS PREFERIDO PARA EMIGRAR

País	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Argentina	5	20,0	20,0	20,0
Brasil	2	8,0	8,0	28,0
Canadá	1	4,0	4,0	32,0
Colombia	3	12,0	12,0	44,0
Chile	4	16,0	16,0	60,0
España	2	8,0	8,0	68,0
Estados Unidos	3	12,0	12,0	80,0
Italia	1	4,0	4,0	84,0
Perú	3	12,0	12,0	96,0
Uruguay	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Como puede observarse, Argentina, Chile, Colombia, Perú y Estados Unidos son los países de mayor preferencia para una posible migración de los docentes que aún permanecen laborando en el L.B. “José María Carrera”. Es un dato particularmente llamativo, por cuanto la escogencia apunta a países ubicados en el continente americano, con muchos elementos culturales en común como, por ejemplo, el idioma. Además, se privilegia la migración hacia espacios geográficos ubicados en la corta distancia.

En relación con la distancia para emigrar, 48% de los docentes prefiere países ubicados en **corta distancia**, 48% en **larga distancia**, mientras 4% es **indiferente** al respecto. Ver tabla nº 10.

TABLA N° 10  
PREFERENCIA PARA EMIGRAR POR DISTANCIA DE PAÍSES

Distancia	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Corta distancia	12	48,0	48,0	48,0
Larga distancia	12	48,0	48,0	96,0
Indiferente	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

A pesar de los probables destinos de preferencia para una eventual migración señalados en la tabla precedente, al preguntarle a los docentes con respecto a la distancia y ubicación de los países para emigrar, 48% sostiene que le gustaría trasladarse a países cercanos, es decir, ubicados en la corta distancia; mientras, igual porcentaje de los encuestados (48%) no les afecta emigrar a países geográficamente distantes de Venezuela. Es necesario acotar que para un pequeño grupo (4%) es indiferente si emigra a países de corta o larga distancia.

Con respecto a las posibles afectaciones que produciría la emigración a un país distante, 8% considera que no lo haría por **razones de salud**, 8% aduce **diferencias culturales**, 68% señala la **distancia familiar**, mientras 16% sostiene que son **otras** razones o factores que le ocasionarían algún tipo de afectación. Ver tabla n° 11.

TABLA N° 11  
AFECTACIÓN EN CASO DE EMIGRAR A UN PAÍS DISTANTE

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Razones de salud	2	8,0	8,0	8,0
Diferencias culturales	2	8,0	8,0	16,0
Distancia familiar	17	68,0	68,0	84,0
Otras	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Con base en las razones expuestas como causal para no emigrar hacia un destino de larga distancia, más de la mitad del grupo de docente (68%) coincide en que la razón fundamental para esta consideración, es la eventual fractura que sufrirían los vínculos y la unidad familiar a causa de la distancia. Las demás razones no son porcentualmente significativas por cuanto, sería una situación excepcional que alguna persona abandone su país sin contar con buenas condiciones de salud. Por otra parte, las diferencias culturales siempre van a existir, y el migrante debe adaptarse al estilo de vida y los patrones culturales de la sociedad receptora.

Es evidentes que los docentes al igual que otros grupos sociales, les resulta difícil separarse de su familia, es por ello que mayoría han manifestado que para viajar a un país lejano tendrán consecuencias psicológicas, culturales y sociales para ambas partes; es decir, tanto para el migrante como para la familia que queda en el país.

Con relación al tiempo previsto o considerado para estar fuera del país, en caso de emigrar, 40% considera ente **0-1 año**, 52% manifiesta entre **1-3 años**, mientras 8% señala que tiene previsto ausentarse por un periodo **indefinido**. Esto significa que la mayoría, (92%), tiene planeado pasar un tiempo de entre 1-3 años fuera del país.

La información proporcionada permite apreciar que los docentes tienen pensado emigrar para trabajar algunos años fuera del país, obtener recursos económicos para el envío de remesas a sus familiares y luego regresar a Venezuela. Cabe destacar que los docentes representan un talento humano que quiere realizar la llamada migración laboral.

En cuanto al carácter voluntario del hecho migratorio, 20% considera que **Definitivamente sí**, 68% manifiesta que **probablemente sí**, 4% señala que **probablemente no**, mientras, 8% sostiene que **definitivamente no** emigraría por

voluntad propia. De esto se desprende que la mayoría, (88%), coincide en que emigrarían por voluntad propia, a menos que algún evento sobrevenido les obligue a irse del país de manera forzosa, mientras otro grupo de 8% emigraría sólo en contra de su voluntad.

En relación con la probabilidad de vender bienes para costear el traslado hacia el país destino, 8% considera que **definitivamente sí** sopesará esa posibilidad, 52% manifiesta que **probablemente sí**, 4% señala que **probablemente no**, mientras 36% sostiene que **definitivamente no** pondrá sus bienes a la venta. Ver tabla nº 12.

TABLA N° 12  
VENTA DE BIENES PARA COSTES DEL TRASLADO

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	2	8,0	8,0	8,0
Probablemente sí	13	52,0	52,0	60,0
Probablemente no	1	4,0	4,0	64,0
Definitivamente no	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Con respecto a la venta de bienes para cubrir su traslado, más de la mitad de los docentes (60%) ha pensado en esa posibilidad. En contraposición, un grupo minoritario, (40%), quizás tenga pensado obtener el dinero por otros medios para no tener que desprenderse de sus pertenencias. En este sentido, se puede deducir que el fenómeno social de las migraciones requiere de una planificación donde lo financiero es fundamental; lo que provoca que muchas personas sopesen la venta de bienes a los fines de financiar sus planes migratorios y costear sus gastos de traslado, en caso de no contar con la ayuda financiera de personas individuales, grupos o instituciones que brinden apoyo económico en esa dirección.

Con respecto al tiempo previsto para emigrar, 24% considera hacerlo dentro de un periodo de **1-2 años**, 40% tiene planes de hacerlo en un periodo aún **no determinado**, mientras que para 36% es algo **no previsto**. Independientemente si emigran en el período entre 1-2 años o en un tiempo aún por definir, la mayoría (64%) manifiesta su intención de emigrar. En contrapartida, 36% manifiesta su determinación no irse del país.

Con relación a la probabilidad de llevarse a otros miembros de la familia, una vez establecido en el país destino, 44% considera que **definitivamente sí**, 44% manifiesta que **probablemente sí**, 4% señala que **probablemente no**, mientras 8% sostiene que **definitivamente no** lo tiene previsto. Ver tabla nº 13.

TABLA N° 13  
PREVISIÓN DE LLEVARSE OTROS MIEMBROS DE LA FAMILIA

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	11	44,0	44,0	44,0
Probablemente sí	11	44,0	44,0	88,0
Probablemente no	1	4,0	4,0	92,0
Definitivamente no	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

De acuerdo con los resultados expresados en la tabla, una amplia mayoría (88%), tiene una actitud positiva con respecto a la posibilidad de llevarse a otros miembros de su familia una vez instalados en el país destino. En contraposición, apenas 12% no está considerando esa posibilidad. Este contexto tiene una vinculación con la teoría de redes migratoria expuesta por los autores T. Hareven y M. Anderson quienes sostienen que la familia juega un papel esencial en la migración, ya que un individuo procede a emigrar y posteriormente pretende buscar algún miembro familiar; en este caso la mayoría de los docentes tiene pensado buscar a sus hijos y esposo (a). Este hecho, genera una cadena migratoria.

En cuanto a sí los docentes perciben que su integridad física está amenazada en el país, 4% considera que **definitivamente sí**, 4% manifiesta que **probablemente no**, mientras 92% señala que **definitivamente no**. De esto se deduce que una amplia mayoría (92%) considera que no existe riesgo para su integridad física en el país. En consecuencia, se descarta la posible migración de estos profesionales de la docencia obedezca a razones de violencia física, inseguridad personal, persecución política o de otra índole.

### 5.3.- FACTORES DE EXPULSIÓN

En relación con la interrogante, si el salario que devengan permite cubrir necesidades básicas y las del núcleo familiar, 12% de los consultados considera que **mucho**, 12% manifiesta que **algo**, 36% señala que **poco**, mientras 40% sostiene que **nada**. Ver tabla n° 14.

TABLA N° 14  
EL SALARIO PERMITE CUBRIR NECESIDADES BÁSICAS

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	3	12,0	12,0	12,0
Algo	3	12,0	12,0	24,0
Poco	9	36,0	36,0	60,0
Nada	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

La mayoría de los consultados, (76% entre poco y nada), señala que el salario no cubre sus necesidades básicas y las de su familia, mientras otro grupo (36% entre mucho y algo) considera lo contrario; es decir, para este grupo minoritario, el salario logra satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar. Es por esta razón que muchos de estos docentes tienden a abandonar sus puestos de

trabajo para emigrar, fuera del país, en la búsqueda de mejor calidad de vida. Por lo tanto, el salario se convierte en un factor de expulsión

Con respecto a la valoración del salario que devenga en la actualidad, 4% de los docentes considera que es **muy alto**, 4% manifiesta que es **alto**, mientras 92% señala que es **bajo**. A pesar que en la tabla anterior 36% valoró que el sueldo devengado permite cubrir sus necesidades, 92% considera que el salario de los docentes es bajo.

Con relación a si consideran que los índices de inflación afectan su desarrollo personal, 80% de los encuestados considera que **mucho**, 8% manifiesta que **algo**, 4% señala que **poco**, mientras 8% sostiene que **nada**. ver tabla nº 15.

TABLA N° 15  
AFECTACIÓN DE LA INFLACIÓN EN EL DESARROLLO PERSONAL

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	20	80,0	80,0	80,0
Algo	2	8,0	8,0	88,0
Poco	1	4,0	4,0	92,0
Nada	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

con relación a la afectación de la inflación en el desarrollo personal, la mayoría, (88%), considera que este fenómeno económico les afecta notablemente su desarrollo personal, ya que no pueden disponer de un salario real que garantice mejorar su poder adquisitivo. en contrapartida un reducido grupo de encuestados (12% entre poco y nada) sostiene que el fenómeno de la inflación no les afecta en nada.

Los datos aportados permiten percibir que la mayoría de los docentes padecen los rigores de la inflación que sufre la economía venezolana; pues, este fenómeno afecta diversos entornos sociales y se convierte en un factor de expulsión, que pudiera estar incidiendo en la decisión de los docentes para abandonar el país.

En cuanto a la valoración del nivel de vida en Venezuela, 4% de los encuestados considera que es **muy alto**, 28% manifiesta que es **alto**, 28% señala que es **bajo**, mientras 40% sostiene que es **muy bajo** Ver tabla n° 16.

TABLA N° 16  
VALORACIÓN DEL NIVEL DE VIDA EN VENEZUELA

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Muy alto	1	4,0	4,0	4,0
Alto	7	28,0	28,0	32,0
Bajo	7	28,0	28,0	60,0
Muy bajo	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Más de la mitad de la población encuestada (68%) manifiesta que su nivel de vida es bajo o muy bajo. Posiblemente, muchos de estos docentes no puedan acceder a recursos para mantener una vida económica y socialmente estable. Por otra parte, un grupo minoritario, (32%), coincidió que mantiene un nivel de vida estable. Estos datos permiten precisar que las condiciones en las cuales se encuentran la mayoría de docentes venezolanos son deplorables. En este sentido, se puede deducir que el nivel de vida sería otro factor de expulsión para la emigración de los docentes.

En relación con la valoración del indicador calidad de vida en Venezuela, 4% considera que es **excelente**, 8% manifiesta que es **regular**, 40% señala que es

**malo**, mientras 48% sostiene que es **pésimo**. De esto se deduce que la mayoría (88% entre malo y pésimo) tiene una percepción negativa acerca de este factor. En buena medida, esto se debe a que la remuneración que reciben por ejercer su profesión, no les permite adquirir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades, convirtiéndose esto en una situación angustiante para cada uno de ellos.

Con respecto a la pregunta si han sido víctima o testigo de robo, atraco u otro tipo de violencia, 8% dice que **siempre**, 8% manifiesta que **casi siempre**, 56% señala que **casi nunca**, mientras 28% sostiene que **nunca** ha pasado por situaciones de este tipo. De esto se deduce que la mayoría de los encuestados (72% entre siempre, casi siempre y casi nunca) al menos una vez ha sido víctima o testigo presencial de acciones delictivas. Sin embargo, cabe destacar que a pesar de la situación socioeconómica bajo las cuales se encuentra el país, Casanay sigue siendo un pueblo con un ambiente sano y seguro.

Con relación a la calificación o valoración de la prestación de los servicios residenciales de agua, aseo urbano, energía eléctrica e internet, 56% considera que son **deficientes**, mientras 44% manifiesta que son **muy deficientes**. De esto se desprende que la totalidad de los consultados (100%) tiene una valoración negativa de la calidad de los servicios previamente referidos en sus lugares de residencia y en su lugar de trabajo.

Tomando en cuenta que los servicios básicos estimulan el bienestar social, de carácter indispensable, los resultados analizados muestran que la mayoría de la población no recibe servicios de calidad, que les permita altos niveles de satisfacción de necesidades, debido a la inestabilidad, muchas veces propiciada por falta de mantenimiento y fiscalización por parte de los órganos competentes.

En cuanto a los indicadores determinantes para emigrar, 4% considera que es el **desabastecimiento**, 48% dice que es la **inflación** 24% indica que es la

**inestabilidad social**, 16% manifiesta que son los **sueldos**, mientras 8% señala el **nivel de vida** como factor determinante para emigrar. Ver tabla nº 17.

TABLA N° 17  
INDICADORES DETERMINANTES PARA EMIGRAR

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Desabastecimiento	1	4,0	4,0	4,0
Inflación	12	48,0	48,0	52,0
Inestabilidad social	6	24,0	24,0	76,0
Sueldo	4	16,0	16,0	92,0
Nivel de vida	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

En orden de importancia los indicadores con mayor incidencia en la posible migración de los docentes, se encuentran la inflación (48%), la inestabilidad social (24%) y los sueldos (16%). Tal como puede apreciarse, se trata de factores económicos y sociales que impulsan a la población en estudio a considerar la posibilidad de emigrar.

En otras palabras, los datos obtenidos permiten considerar que las migraciones internacionales de docentes son propiciadas por la inflación, debido a que este fenómeno no les permite mantener una calidad de vida adecuada; igualmente, la inestabilidad social ya que no permite acceder a mejores oportunidades. Asimismo, influye la inseguridad, el progresivo deterioro económico que impacta en el nivel de vida, el desabastecimiento y los sueldo. Todos son motivadores para dejar el país.

#### 5.4.- FACTORES DE ATRACCIÓN EN EL PAIS DESTINO

En relación con la pregunta, si consideran que tendrán mejores condiciones de empleo fuera del país, 52% de los encuestados considera que **definitivamente sí**, 24% manifiesta que **probablemente sí**, mientras 24% señala que **probablemente no**. Ver tabla nº 18.

TABLA N° 18  
MEJORES CONDICIONES DE EMPLEO FUERA DEL PAÍS

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	13	52,0	52,0	52,0
Probablemente sí	6	24,0	24,0	76,0
Probablemente no	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes consultados, (76%), sostiene que emigraría fuera de Venezuela para alcanzar mejores condiciones laborales; sin embargo, es necesario acotar que emigrar es una decisión difícil, que debe ser muy bien pensada y razonada, debido a que las condiciones laborales en otros países, tiene otras características en cuanto a tipo de trabajo y extensión de la jornada laboral, a las cuales muchos migrantes no están acostumbrados. Otro aspecto es que muchos docentes se dejan llevar por las experiencias que han vivido sus colegas durante su estadía fuera del país y se ciegan ante la realidad de los empleos en otras naciones.

Con respecto a ofrecimiento de empleo en otro país, 8%de los docentes consultados sostiene que **siempre** ha sido objeto de este tipo de ofrecimiento, 32% **casi siempre**, 8% **casi nunca**, mientras 52% **nunca**. Ver tabla nº 19.

TABLA N° 19  
OFRECIMIENTO DE EMPLEO EN OTRO PAÍS

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Siempre	2	8,0	8,0	8,0
Casi siempre	8	32,0	32,0	40,0
Casi nunca	2	8,0	8,0	48,0
Nunca	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Los datos revelan que la mayoría (52%) nunca ha recibido oferta de empleo en el exterior. En contrapartida, un grupo minoritario (48%) ha recibido tales ofrecimientos, al menos una vez en la vida. En realidad, en los valores obtenidos se evidencia que la mayoría de los docentes no cuentan con propuestas de empleo en el país destino, y en consecuencia esta situación conlleva a que muchos realicen cualquier actividad laboral que les permita tener un ingreso que les permita mantenerse en el país de acogida y eventualmente enviar remesas. Esto, trae como consecuencia, sufrir de explotación laboral y abuso por parte de los nativos.

No obstante, hay una parte considerable de la muestra, que cuenta con un posible empleo fuera de país en caso de emigrar; es por ello que la oportunidad ofrecida puede ser un incentivo para los docentes al abandono o renuncia del empleo que ocupa en la institución educativa. El indicador empleo se vincula con la teoría de Ravenstein, quien concibe que la migración es motivada por **factores de expulsión y atracción** que determina la decisión del individuo emigrar, en este caso el empleo es un factor de atracción.

Con relación al tipo de actividad laboral que le gustaría desempeñar en el país destino, 60% privilegia el Ejercicio profesional, 16% el Libre ejercicio, 8% desempeñar una Ocupación no profesional, mientras 16% aspira ocuparse en el Trabajo informal. Ver tabla n° 20.

TABLA N° 20  
ACTIVIDAD LABORAL DE PREFERENCIA EN EL PAÍS DESTINO

Actividad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Ejercicio profesional	15	60,0	60,0	60,0
Libre ejercicio	4	16,0	16,0	76,0
Ocupación no profesional	2	8,0	8,0	84,0
Trabajo informal	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Con relación a los distintos tipos de empleo que éstos pretenden realizar, la mayoría (60%), tiene pensado abandonar el país, pero ejercer el mismo empleo de docente. Se debe tomar en cuenta que estas personas están acostumbradas a realizar solo actividades relacionadas con su profesión, por ello la expectativa de poder ejercerla fuera del país. Así mismo, el restante 40% de los docentes se decanta por realizar otro tipo de trabajos ajenos al ejercicio de la docencia.

Evidentemente, a la mayoría le gustaría trabajar como educador en el país de acogida; sin embargo, no siempre resulta posible alcanzar esta meta, debido a la demanda de empleo en el ámbito de la educación que presentan los países hacia los cuales éstos pretende emigrar y a la propia situación migratoria de los docentes, quienes en muchas ocasiones viajan sin tramitar su documentación personal legalmente.

En este sentido, lo antes enunciado se relaciona con la teoría del mercado de trabajo segmentado desarrollada por Michael Piore que postula que el inmigrante ocupa puestos de trabajo que generalmente los nativos rechazan; sin embargo, estos prefieren realizarlo con la intención de obtener un mejor salario para mantener una vida estable y posteriormente enviar remesas a sus familiares.

En relación con la pregunta si consideran que la realización de cualquier actividad laboral permitirá obtener mayores incentivos económicos, 80% de los docentes considera que **definitivamente sí**, 12% sostiene que **probablemente sí**, mientras apenas 8% indica que **probablemente no**. Ver tabla nº 21.

TABLA N° 21  
CUALQUIER TRABAJO PERMITIRÁ MAYORES INCENTIVOS ECONÓMICOS

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	20	80,0	80,0	80,0
Probablemente sí	3	12,0	12,0	92,0
Probablemente no	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Las respuestas obtenidas con relación a la obtención de mejores incentivos económicos revelan que la mayoría (92%) piensa que realizar cualquier trabajo fuera del país traerá mejores beneficios económicos. Esto es posible porque la diferencia salarial y la depreciación de la moneda nacional venezolana, el bolívar, en comparación con otras monedas internacionales favorece el envío de remesas.

Otro aspecto de la migración es que muchos docentes conocen acerca de la remuneración que tienen sus colegas fuera del país, realizando cualquier actividad laboral, y por lo tanto se motivan, más aun, para abandonar la nación y realizar cualquier trabajo fuera de las fronteras nacionales.

con respecto a la influencia del éxito de familiares y amigos en el exterior como estímulo para su decisión de emigrar, 32% sostiene que **definitivamente sí**, 44% manifiesta que **probablemente sí**, 12% señala que **probablemente no**, mientras 12% indica que **definitivamente no**. de esto se desprende que la mayoría de la población (76% entre definitivamente sí y probablemente sí), afirma que emigraría precisamente por el éxito de otras personas, particularmente tratándose

de amigos, tíos, hermanos, familiares en general, entre otros. No obstante, solo 24% de los profesionales abandonaría el país por otras razones. Por lo tanto, los resultados obtenidos coinciden que una razón determinante para los docentes emigrar es el éxito migratorio de algunos miembros de su entorno social.

con relación a si tienen previsto enviar remesas a sus familiares una vez instalados y haber conseguido trabajo en el país de acogida, 52% señala que **definitivamente sí**, mientras 48% sostiene que **probablemente sí**. ver tabla n° 22.

TABLA N° 22  
ENVÍO DE REMESAS A FAMILIARES

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	13	52,0	52,0	52,0
Probablemente sí	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

La mayoría de los encuestados coincide en la probabilidad de trabajar en el exterior y ayudar a su familia mediante transferencia de dinero. De hecho, al indagar la intención de enviar remesas a sus familiares residenciados en el país de origen, Venezuela, la totalidad de los encuestados (100%) muestra disposición o tiene planificado enviar dinero a su familia. Esto ayudaría a mejorar las condiciones económicas en el hogar, ya que la mayoría de los docentes son jóvenes y padre de familia.

Se reitera que la mayoría de las migraciones se producen por razones económicas, ya que las personas tienen previsto encontrar oportunidades para ayudar a sus parientes; por lo tanto, es evidente que estos profesionales emigran con la expectativa de buscar mejoras económicas y por supuesto familiares ayudar a sus familiares.

finalmente, en relación con los factores de atracción que impulsan a tomar la decisión de emigrar, 16% de los docentes considera que debe hacerlo por una **mejor remuneración**, 48% emigraría por **mejor calidad de vida**, 4% por mayor **oportunidad de empleo**, mientras 32% considera **todos** esos factores como justificación para emigrar. ver tabla nº 23.

TABLA N° 23  
FACTORES DE ATRACCIÓN PARA EMIGRAR

Factor	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mejor remuneración	4	16,0	16,0	16,0
Mejor calidad de vida	12	48,0	48,0	64,0
Oportunidad de empleo	1	4,0	4,0	68,0
Todos	8	32,0	32,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

En orden de importancia, los principales factores de atracción para emigrar son mejor calidad de vida (48%), mejor remuneración (16%), oportunidad de empleo (4%). Así mismo, 32% de los consultados valora que todas las anteriores representan razones válidas para emigrar. En otras palabras, estos son factores de atracción que impulsan a los profesionales del Liceo Bolivariano “José María Carrera” a abandonar su empleo.

El análisis de los resultados obtenidos permite apreciar que los docentes presentan desequilibrios económicos y sociales que empujan a tomar la decisión de emigrar. Cabe destacar que el sector educación no dispone de condiciones económicas adecuadas; por lo tanto, muchos optan por irse a otra nación en búsqueda de nuevas oportunidades. En este sentido, los indicadores planteados con anterioridad están intrínsecamente relacionados con la teoría sustentada por Ravenstein. (Factores push-pull).

## **CAPÍTULO VI: IMPACTO INSTITUCIONAL DE LA MIGRACIÓN DE DOCENTES**

El tipo de migración que involucra a los profesionales, representa una fuga importante de capital humano, formado gracias al presupuesto del Estado venezolano. Estos ciudadanos, al desplazarse a otras naciones, van generando pérdida de mano de obra especializada de mucho valor para el país.

Tal como se ha dicho de manera reiterada, la migración es un fenómeno que está afectando a la sociedad venezolana en todos los ámbitos; en el caso del sector educación, dicha migración ha dejado secuelas como la falta de docentes. Aunado a ello, la carencia de recursos didácticos y tecnológicos provocan una afectación negativa en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje y los servicios educativos conexos, debido a que estos no se prestan de manera eficiente y eficaz.

En muchos casos, los docentes que se quedan empiezan a sentir malestar por cuanto aquellos que se han ido, generan sobrecarga de trabajo y, en consecuencia, estrés laboral, baja motivación y trabajo bajo presión, entre otras. Los más afectados, de manera directa, son los estudiantes quienes no reciben la formación necesaria para su crecimiento académico y personal.

En buena medida, esta situación hace que muchos padres de familia pierdan el interés por incentivar a sus hijos a asistir a las aulas de clase. En este sentido, a continuación, se presentan algunos efectos que ha producido la migración en el L.B. José María Carrera.

### **6.1.-REESTRUCTURACIÓN Y CAMBIOS EN LA PLANIFICACIÓN**

En cuanto a la consulta si ha habido reestructuración administrativa y cambios en la planificación docente, como consecuencia de la migración de

profesores, 48% de los encuestados considera que **mucho**, 8% manifiesta que **algo**, 40% señala que **poco**, mientras 4% sostiene que **nada**. ver tabla nº 24.

TABLA N° 24  
CAMBIOS EN LA PLANIFICACIÓN DOCENTE

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	12	48,0	48,0	48,0
Algo	2	8,0	8,0	56,0
Poco	10	40,0	40,0	96,0
Nada	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

La mayoría de los docentes encuestados (96%), en mayor o menor medida, han percibido cambios en la planificación docente. En contraposición, apenas 4% no percibe tales cambios. Estos datos indican que, a pesar de la heterogeneidad de opiniones, la planificación docente se ha visto afectada obligando al replanteo y redistribución de la asignación de tareas y cargas académicas al personal en servicio activo que queda en la institución.

En relación con la posible afectación de la reestructuración administrativa, derivada de los cambios en la planificación, en la actividad laboral, 16% considera que afecta **mucho**, 20% manifiesta que **algo**, 8% señala que **poco**, mientras 56% sostiene que no afecta en **nada**. ver tabla nº 25.

TABLA N° 25  
AFECTACIÓN LABORAL DE LA REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Mucho	4	16,0	16,0	16,0
Algo	5	20,0	20,0	36,0
Poco	2	8,0	8,0	44,0
Nada	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Con respecto a la afectación de la reestructuración administrativa en la actividad laboral, más de la mitad de los docentes (56%) manifiestan que no les afecta en nada dichos cambios. En contraposición 44% considera, en mayor o menor medida, que si les afecta. En tal sentido, los resultados obtenidos niegan mayoritariamente que la reestructuración administrativa afecte en sentido alguno (positivo o negativo) su desempeño laboral; no obstante, no se descarta la posibilidad de problemas asociados a este aspecto de desempeño laboral en el futuro.

Con respecto a la asignación de materias que no se correspondan con su perfil de formación académica, 28% considera que esto ocurre **siempre**, 40% manifiesta que **casi siempre**, 4% señala que **casi nunca**, mientras 28% sostiene que **nunca** le han asignado materias que no corresponden con su título profesional Ver tabla n° 26.

TABLA N° 26  
 DICTADO DE ASIGNATURAS SIN TENER PERFIL PROFESIONAL

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Siempre	7	28,0	28,0	28,0
Casi siempre	10	40,0	40,0	68,0
Casi nunca	1	4,0	4,0	72,0
Nunca	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Los datos de la tabla reflejan que a la mayoría de los docentes encuestados (72%) le ha sido asignada la administración curricular de asignaturas ajenas a su formación académica. Es decir, materias cuyas exigencias requieren determinadas características profesionales, las cuales éstos no reúnen. En contraposición, apenas 28% no ha sido afectado en este sentido, por cuanto no les han asignado materias no relacionadas con su formación profesional. Como consecuencia, estas asignaciones afectan de manera negativa la formación académica de los estudiantes ya que no reciben información abordada con la rigurosidad requerida. Adicionalmente, esto puede generar un escenario de inconformidad, desmotivación e incomodidad en el entorno laboral del docente.

## 6.2.-PRESENCIA DE TRASTORNOS LABORALES (ESTRÉS)

Con relación a la presencia o padecimiento de estrés debido a exceso de trabajo, 40% considera que **siempre**, 16% manifiesta que **casi siempre**, 16% señala que **casi nunca**, mientras 28% sostiene que **nunca** ha padecido esa afección de salud psicológica. Ver tabla n° 27.

TABLA N° 27  
PRESENCIA DE ESTRÉS DEBIDO A EXCESO DE TRABAJO

Opinión	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Siempre	10	40,0	40,0	40,0
Casi siempre	4	16,0	16,0	56,0
Casi nunca	4	16,0	16,0	72,0
Nunca	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Al consultarse a los docentes con respecto al estrés generado por exceso de trabajo, más de la mitad (72%) reconoció que al menos en alguna ocasión ha sido víctima de este padecimiento. La sobrecarga de tareas se debe a que muchos de estos profesionales necesitan cubrir las actividades que correspondía a los docentes que abanderaron su cargo como consecuencia de la migración. Por otra parte, apenas 28% de los encuestados manifiesta no haber padecido estrés.

En cuanto al conocimiento de casos de docentes que no cumplen con sus actividades laborales, 60% considera que **mucho**, 28% manifiesta que **algo**, 4% señala que **poco**, mientras 8% sostiene no conocer **nada** con relación al tema de ausentismo laboral profesoral. de esto se deduce que la mayoría (92%) manifiestan que en la institución educativa existen docentes que no cumplen con sus actividades laborales; es probable que las señaladas tareas no cumplidas por ausentismo guarden relación con la referida sobrecarga.

### 6.3.-CONTRATACION DE DOCENTES

En relación con la contratación de personal docente en tiempos recientes, 44% señala que **definitivamente sí**, 40% manifiesta que **probablemente sí**, mientras 16% sostiene que **definitivamente no** ha habido nuevas contrataciones. Ver tabla n° 28.

TABLA N° 28  
CONTRATACIÓN RECIENTE DE PERSONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

Probabilidad	Frecuencia	Porcentaje	% Válido	% Acumulado
Definitivamente sí	11	44,0	44,0	44,0
Probablemente sí	10	40,0	40,0	84,0
Definitivamente no	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

*Fuente: datos recolectados por la autora. Casanay, 2019*

Los datos expresados en la tabla revelan que la mayoría (44%) está seguro que definitivamente si ha habido nuevas contrataciones de docentes en la institución; asimismo, 40% no está seguro de que tales contrataciones se hayan producido; en consecuencia, respondieron que probablemente sí. En contrapartida, apenas 16% sostiene que definitivamente no ha habido nuevas contrataciones. En todo caso, en las respuestas se percibe una valoración positiva (84%) con relación a las nuevas contrataciones, necesarias para el funcionamiento institucional.

Con respecto a la necesidad de contratar nuevos docentes con distintos niveles de especialización, 44% considera que **definitivamente sí**, 48% manifiesta que **probablemente sí**, 4% señala que **probablemente no**, mientras 4% sostiene que **definitivamente no** es necesario. La mayoría de la población encuestada (92%) coincide en que el centro educativo necesita contratar profesionales especializados en diferentes áreas que tengan la capacidad de formar a los estudiantes. Tal como se ha reiterado, esta falta de profesionales, obedece a que muchos de éstos han abandonado su puesto de trabajo en el país para buscar nuevas oportunidades laborales en el exterior.

## CONCLUSIÓN

A continuación, se presenta los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes que formaron esta línea de investigación.

La mayoría de los docentes coincidieron que la institución ofrece espacios cómodos para trabajar; por lo tanto, están satisfecho de su empleo, sin embargo, esta población activos tienen la necesidad de emigrar con el propósito de develar la situación del país que afecta su calidad de vida. Cabe destacar que no existe motivo institucional que impulsen a docente a emigrar.

Estos docentes profesionales del Liceo Bolivariano “José María Carrera” deciden abandonar el país por la existencia del deterioro socioeconómico tales como la inestabilidad social, inflación, salario, nivel de vida, e inseguridad, que afectan su calidad de vida, dichos elementos socioeconómicos de acuerdo con la teoría de los factores push- pull de Ravenstein son considerado factores de expulsión.

Así mismo los docentes se motivan a emigra para la búsqueda de mejor calidad de vida, desarrollo profesional, mayor numeración, estos elementos entran en la categoría de factores de atracción. El país referido para emigra es Argentina, incentivado por el éxito que otras personas han tenido fuera del país.

Al emigrar el docente anhela ejercer su profesión; sin embargo, al encontrarse con la realidad migratoria tienen que ejercer cualquier actividad no profesional, con horario extenso los cuales no suelen estar acostumbrados, pero este empleo les permite obtener una remuneración que posteriormente se envía a si familiares establecido en el país de origen.

Esta concepción se vincula con la teoría de los mercados de trabajo duales o segmentado desarrollado por Michael Piore, que sostiene que el individuo emigrar a países industriales que carecen de mano de obra; por lo tanto, el inmigrante está dispuesto a realizar estos trabajos forzosos cuya finalidad es obtener un salario para enviar a su familia. es necesario que estos posibles migrantes no tienen ofrecimiento de empleo en el país destino; por lo tanto, adaptarse a cualquier oficio.

Cabe destacar que los docentes pretenden pasar menos de tres años fuera del país, pero tiene la intención de establecerse y posteriormente llevarse a demás miembro de la familia, ya que la mayoría de los encuestados son padres de familias y les resulta difícil desprenderse del vínculo familiar.

Tomando en cuenta el postulado de las redes migratoria de T. Hareven. M. Anderson esta realidad de los docentes quienes han emigrado y tiene la intención de hacerlo la mayoría pretende llevar a su familia, así como lo establece dicho postulado que la planificación familia es un elemento determinante ya que emigrar la persona idónea quien posteriormente tiene la tarea de buscar a los demás familiares, es importante señalar que los medios de comunicación juegan un papel importante en este proceso.

Dentro de las consecuencias de las migraciones del sector docentes, este hecho que impacta en la prestación de servicio, ya que quienes emigrar dejan actividades a sus colegas, en mucho caso estas estas personas padecen de estrés laboral por la recarga de actividades académicas.

Es por ello que los docentes tienen la necesidad de realizar diversas actividades que no es de su correspondencia, ya que no poseen las características profesionales.

Otro aspecto evidente es la realización de contratación de personal docente debido a la falta de profesionales en la institución; efectivamente se han adquiridos nuevos docentes, sin embargo, este personal no posee las características profesionales que requiere la organización, afectando de manera directa a los estudiantes.

## RECOMENDACIONES

La fuga de capital de humano es un fenómeno que tiene lugar en Venezuela con altos niveles de cotidianidad. Como muestra de tal afirmación, los datos recolectados en este estudio demuestran que la mayoría de los docentes ven en la emigración una alternativa para sortear las condiciones socioeconómicas adversas que prevalecen en la economía doméstica de los núcleos familiares del país; sin embargo, para tomar la decisión de emigrar hay factores y circunstancias condicionantes, ampliamente referidas en párrafos anteriores, que obligan a hacer las siguientes recomendaciones a:

- Posibles migrantes. Deben tener conciencia y claridad de la realidad migratoria, enfatizar en las ventajas y desventajas de la migración, porque se debe pensar en la factibilidad de los beneficios que se obtendrán y los riesgos que se corren, y hacer un análisis comparativo con la experiencia de personas que emigraron con anterioridad. Así mismo, se debe tomar las precauciones necesarias antes de iniciar una posible migración, ya que una migración desordenada genera trata de persona, explotación, marginalidad entre otros.
- El Gobierno Nacional de la República Bolivariana de Venezuela para que este hecho migratorio sirva como llamado de atención para reflexionar y se puedan diseñar y poner en práctica políticas económicas adecuadas, que impidan la fuga de talento humano de modo que se aproveche al máximo el potencial de los profesionales que contribuyan al mejoramiento y recuperación del país.
- El Liceo Bolivariano “José María Carrera”. En virtud de que no hay razones institucionales para emigrar, debe crear programas de sensibilización para hacer saber a los docentes la importancia de su permanencia en sus puestos

de trabajo, en Venezuela, formando ciudadanos, con la finalidad de construir un mejor país.

## FUENTES REFERENCIALES

### LIBROS

- Aena, G. (2014). **Metodología de la Investigación** ( 1ª ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Ander-Egg, E. (1995). **Introducción a las Técnicas de Investigación Social**. Buenos Aires : Humanitas.
- Arias, F. (2016). **El Proyecto de Investigación, Guía para su elaboración** (7ª ed.). Caracas: Episteme.
- Bernal, C. (2006). **Metodología de la Investigación**. (3ª ed.). Santa Fe de Bogotá: Pearson Prentice Hall.
- Gillen, O. (2000). **Psicología**. Caracas: Salesianos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación** (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2010). **La investigación: Aspectos Preliminares** (3ª ed.). Caracas: Sype.
- Itzik, A. (2009). **Diccionario Magister de la Lengua Española**. Madrid.
- Jany, J. (1994). **Investigación integral de mercados**. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Namakforoosh, M. (2006). **Metodología de la Investigación** (2ª ed.). México: Limusa, Noriega editores.
- Salkind, J. (1998). **El Papel de la investigación y su importancia**. México: Prentice Hall.
- Santander, P. (2012). **Metodología de la Investigación Epistemológica** (1ª ed.). La Habana, Cuba.
- UNESCO. (2005). **La Convención de las Naciones Unidas Sobre los Derechos de los Migrantes**. París, Francia.

## TESIS

- Calva, L. (2014). **La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral.** (Tesis Doctoral no publicada), Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
- Delgado, Y., & Abellana, M. (2009). **Venezuela y Migración: El trabajo como agente de cambio.** (Trabajo Especial de Grado), Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Ibarra, M., & Rodríguez, C. (2010). **¿Por qué se van? El fenómeno migratorio de Venezuela hacia Australia desde la mirada del futuro migrante calificado** (Trabajo de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Mattey, E., & Hernández, L. (2018). **Percepción del Mercado Laboral y Perspectivas Migratorias de estudiantes en fase de elaboración de Trabajo de Grado. Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, extensión Carúpano 2017-2018.** (Trabajo de pregrado), Universidad de Oriente, Carúpano, Venezuela.
- Medina, Y., & Vásquez, N. (2016). **Migración en los estudiantes del décimo semestre de relaciones industriales en una universidad pública ubicada en Valencia Estado Carabobo.** (Trabajo especial de grado), Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Núñez, M., & Riera, J. (2003). **La fuga de talentos en Venezuela.** (Trabajo de pregrado), Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Orantes, L. (2010). **Factores de Atracción y Expulsión y Redes Familiares, como motivadores de la Migración en adolescentes de Metapán.** (Trabajo de investigación), Universidad Tecnológica de El Salvador, San Salvador.
- Treastini, M., & Fernández, J. (2008). **Abordaje en el desempeño gerencial de los docentes del modelo “educación como continuo humano” en la mención educación para el trabajo sub área comercial de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad de Carabobo.** Universidad de Carabobo, Valencia.

## LEYES

ACNUR. (1951). **Convención sobre el Estatuto de los Refugiados** Resolución 429, 28-07-1951.

**CRBV.** (1999). Gaceta Oficial número 5.908 (extraordinario), 19-02-2009.

**Ley de Extranjería y Migración.** (2004). Gaceta Oficial número 37.944 (extraordinario), 24-05-2004.

**Ley Orgánica de Educación.** (1980). Gaceta Oficial Numero 2.635 (extraordinario), 28-07-1980.

OIT. (1952). **Convenio Relativo a los Trabajadores Migrantes** 22-01-1952.

ONU. (1990). **Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias.** Resolución 45/158, 18-12-1990.

## FUENTES ELECTRÓNICAS

### PÁGINAS WEB

Albuquerque, L. (2000). **Desarrollo local** [Página web en línea]. Obtenido de <http://municipios.unq.edu.ar>

BCV. (2019). **Índices de Inflación.** Finanzasdigital [Página web en línea]. Obtenido de <https://www.finanzasdigital.com>

Bellver. (2019). **Teoría la Pirámide de Maslow.** Depsicología [Página web en línea]. Obtenido de <https://depsicologia.com>

Boisier, T. (2002). **Que es Capital Humano** [Documento en línea]. Obtenido de <https://www.redalyc.com>

Bravo, E. (s.f.). **Teoría del Desarrollo Intelectual** [Documento en línea]. Obtenido de <http://www.robertexto.com>

- Cepeda, C., & Chávez, S. (2014). **Países Centrales, Periféricos y Semiperiféricos** [Documento en línea]. Obtenido de <http://miradaadolescentegeoblogspot.com>
- Coelho, F. (2019). **Diáspora** . Significados [Página web en línea]. Recuperado el 10 de junio de 2019, de <https://www.significados.com>
- Dávila. (s.f.). **Frontera Confusa: Impactos sociales de la Migraciones** [Documento en línea]. . Obtenido de <http://istmo.denison.edu>
- Diccionario Definición ABC.** (s.f.). [Documento en línea]. Obtenido de <http://www.definicionabc.com>
- Ezquivel, H. (2007). **Modelo pedagógico Constructivista.** Monografías [Página web en línea]. Obtenido de <http://www.monografias.com>
- Fernández, C. (2013). **Progreso Social** [Documento en línea]. Obtenido de <http://fernandezisoid.com>
- Ferrer, J. (2010). **Tipos de investigación y diseño de investigación** [documento en línea]. Obtenido de <http://metodologia02.blogspot.com>
- García, J. (2015). **Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas.** de psicología [Página web en línea]. Obtenido de <https://depsicologia.com>
- Gómez, J. (2010). **La migración internacional: teorías y enfoques, una mirada actual** [documento web en línea]. Semestre Económico, vol. 13 (núm. 26), pp. 81-99. Obtenido de <https://www.redalyc.org>
- INE. (2011 ). **Censo Nacional de Población y Vivienda** [Página web en Línea]. Obtenido de <http://www.ine.gov.ve>
- Kundel, M. (1991). **Emprendimiento** [Documento en línea]. Obtenido de <http://municipios.unq.edu.ar>
- Lucerito. (2010). **¿Qué es el nivel de vida y cómo se mide?.** El Salmón [Página web en línea]. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com>

- Massey, D., & otros. (1998). **Una Evaluación de la teoría de la migración internacional: el caso de América del Norte**. Obtenido de omarcanogmail.com
- Miyagusuku, J., & Ninatea, L. (2016). **Beneficios sociales legales** [Documento en línea]. Obtenido de <http://gacetalaboral.com>
- MPPE. (2012). **Sistema Educativo Bolivariano, antecedentes misión y visión** [Documento en Línea]. Obtenido de <http://sistemaeducativobolivariano20127.blogspot.com>
- OEI. (1996). **Sistemas Educativos Nacionales** [Documento en Línea]. Obtenido de Disponible en: <https://www.ocil.es>
- OIM. (2006). **División de Migración Laboral** [Revista en línea]. Recuperado el 10 de agosto de 2019, de <https://publications.iom.int/system>
- OMS. (2012). **Qué es la Violencia** [Documento línea]. Obtenido de <https://www.who.int/topics/violence/es>
- Oso, L. (1998). **La migración hacia España de mujeres jefas de hogar Instituto de la Mujer**. Madrid. Obtenido de omarcanov@gmail.com
- OVV . (2019). **Empobrecimiento y letalidad policial**. Informe Anual 2018 [Documento en Línea]. Obtenido de <https://www.derechos.org.ve>
- Principios y Estructura general del sistema educativo**. (s.f.). Obtenido de <file:///C:/Users/KNIGHT/Downloads/ven04.pdf>
- PUCP. (2017). **Movilidad Humana** [Documento en línea] . Obtenido de <http://idehpucp.pucp.edu.pe>
- Rignar. (1965). **Qué es Calidad de Vida**. Obtenido de <https://www.eco-finanzas.com>
- Ropa, B. (2014). **Administración de la calidad de los servicios educativos** . researchgate [Página web en línea] (N°67). Recuperado el 13 de mayo de 2019, de <https://www.researchgate.net>
- Tizón, J. (1993). **Migraciones y Salud Mental**. Promociones y Publicaciones Universitarias PPU. Obtenido de omarcanov@gmail.com

Zabala, A. (2008). **Elementos Básicos de la Economía** [Documento en línea].  
Obtenido de <http://fiorelataipe.blogspot.com>

## REVISTAS

Aguilera, M. (2001). **Pasos para una investigación científica. Condiciones sobre la Producción Escrita** (N°3). Recuperado el 30 de mayo de 2019

Arango, J. (2003). **La explicación teórica de las Migraciones: luz y sombra.** Migración y desarrollo [Revista en línea] (N°1). Recuperado el 20 de junio de 2019, de [http. // redalyc. Uaemex.mx](http://redalyc.uaemex.mx)

Cárdenas, A. (2011). **Piaget: lenguaje, conocimiento y Educación.** Revista Colombiana de Educación [Revista en línea] (N°60). Recuperado el 21 de julio de 2019, de <http://www.scielo.org.co>

Cermeño, M. (2019). **Revista Multidisciplinaria Saber Universitario.** Monagas [Revista en Línea] (N°2). Recuperado el 10 de junio de 2019, de [luisvicentessanchez@gmail.com](mailto:luisvicentessanchez@gmail.com)

García, R. (2001). **El papel de las redes migratorias en las migraciones a corta y media distancia.** Scripta Nova [Revista en línea] (N°96). Recuperado el 24 de julio de 2019, de <http://www.ub.edu>

García, R. (2003). **Un estado de la cuestión de las teorías de las Migraciones.** Historia Contemporánea [Revista en línea], pp. 329-351. Recuperado el 12 de junio de 2019, de <http://www.ehu.eus>

León, A. (2014). **Fines de la educación.** Educere Universidad de los Andes [Revista en línea] (N°23). Recuperado el 15 de junio de 2019, de <http://www.esc.edu.au>

Micolta, A. (2005). **Teorías y conceptos asociados al estudio de las Migraciones internacionales .** Trabajo Social [Revista en línea], pp. 59-76. Recuperado el 28 de mayo de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es>

Ospina, D., Burgos, S., & Madera, J. (2017). **La gerencia educativa y la gestión del cambio.** Diálogo de Saberes (No. 46), pp. 187-200.

Vera, J. (2014). **Los Servicios Educativos, marco actual**. Avances en Supervisión Educativa [Revista en línea] (N°22). Recuperado el 24 de julio de 2019, de <http://www.adide.org/revista>

## ENTREVISTAS REFERIDAS

Barreto, S. (2019). **Subdirectora del L.N.B “José María Carrera”**. (R. Sánchez, Entrevistador) Casanay, estado Sucre.

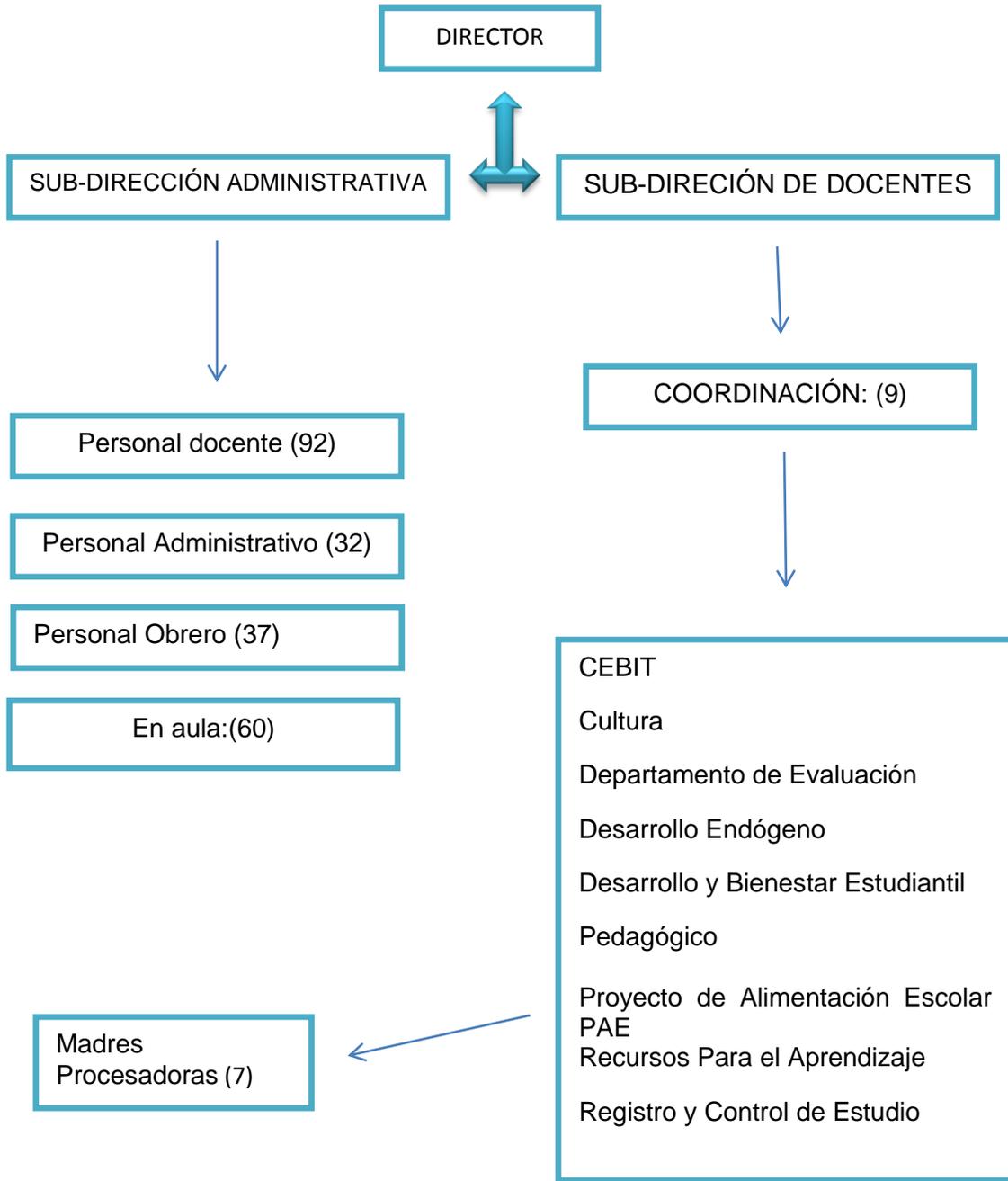
Núñez, E. (2019). **Presidente del Sindicato Venezolano de Maestros SINVEMA**. (R. Sánchez, Entrevistador) municipio Andrés Eloy Blanco, estado Sucre.

Tineo, Á. (2019). **Jefe del Departamento de Evaluación de 4to y 5to Año del L.N.B “José María Carrera”**. (R. Sánchez, Entrevistador) Casanay, estado Sucre.

## **ANEXOS**

## ANEXO I

Organigrama del Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Casanay, estado Sucre



## **ANEXO II**

Pauta de entrevista aplicada a Directivos del Liceo Bolivariano "José María Carrera".  
Casanay, estado Sucre. Periodo escolar 2.019-2.020



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
CURSO ESPECIAL DE GRADO**

Guía de preguntas

- 1.- A su juicio ¿Aproximadamente, desde cuándo comenzó el éxodo masivo de venezolanos hacia el exterior?
- 2.- ¿Sabe usted a cuánto asciende la solicitud de pasaportes venezolanos?
- 3.- ¿Sabe usted a cuánto asciende la solicitud de visas y permisos para residenciarse fuera del país, o ese tipo de información la manejan los consulados de los países de destino?
- 4.- ¿Tiene usted conocimiento de venezolanos que hayan solicitado asilo político, o hayan solicitado refugio? ¿en qué país (es)?
- 5.- ¿Maneja usted información con relación a los países de destino más demandados por los venezolanos?
- 6.- A su juicio. ¿Cuál es la principal razón por la que actualmente hay tantos venezolanos yéndose del país?
- 7.- ¿Manejan ustedes información con relación a los rangos de edad de las personas que emigran?
- 8.- ¿Manejan ustedes información con relación a los tipos de empleo y puestos de trabajo ocupados por venezolanos en el exterior?
- 9.- ¿Manejan ustedes información con relación a los perfiles profesionales y ocupacionales de quienes emigran?
- 10.- En términos generales ¿Cuál es su opinión acerca de la salida de venezolanos a vivir en el exterior?

Br. Rossangel Sánchez

### **ANEXO III**

Pauta de entrevista aplicada a Docentes Migrantes del Liceo Bolivariano "José María Carrera". Casanay, estado Sucre. Periodo 2.019-2.020



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
CURSO ESPECIAL DE GRADO**

Guía de preguntas

- 1.- A su juicio ¿Aproximadamente, desde cuándo comenzó el éxodo masivo de venezolanos hacia el exterior?
- 2.- ¿Sabe usted a cuánto asciende la solicitud de pasaportes venezolanos?
- 3.- ¿Sabe usted a cuánto asciende la solicitud de visas y permisos para residenciarse fuera del país, o ese tipo de información la manejan los consulados de los países de destino?
- 4.- ¿Tiene usted conocimiento de venezolanos que hayan solicitado asilo político, o hayan solicitado refugio? ¿en qué país (es)?
- 5.- ¿Maneja usted información con relación a los países de destino más demandados por los venezolanos?
- 6.- A su juicio. ¿Cuál es la principal razón por la que actualmente hay tantos venezolanos yéndose del país?
- 7.- ¿Manejan ustedes información con relación a los rangos de edad de las personas que emigran?
- 8.- ¿Manejan ustedes información con relación a los tipos de empleo y puestos de trabajo ocupados por venezolanos en el exterior?
- 9.- ¿Manejan ustedes información con relación a los perfiles profesionales y ocupacionales de quienes emigran?
- 10.- En términos generales ¿Cuál es su opinión acerca de la salida de venezolanos a vivir en el exterior?

Br. Rossangel Sánchez

#### **ANEXO IV**

Cuestionario aplicado a Docentes activos del Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Casanay, estado Sucre. Periodo escolar 2.019-2.020



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE-CARÚPANO  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA  
CURSO ESPECIAL DE GRADO**

**INTRODUCCIÓN**

La implementación del presente instrumento tiene como finalidad extraer información precisa vinculada a las variables Migraciones internacionales y Servicio educativo con la finalidad de construir el Trabajo de Grado: **INCIDENCIA DE LA MIGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SERVICIO EDUCATIVO. LICEO BOLIVARIANO “JOSÉ MARÍA CARRERA”. CASANAY, ESTADO SUCRE. PERIODO ESCOLAR 2.019-2.020**, el cual es requisito parcial para optar por el Título de Licenciado en Sociología. La información solicitada será utilizada con fines estrictamente académicos; por tanto, se garantiza su confidencialidad.

**Instrucciones para responder las interrogantes**

- A. Sea objetivo y razone su respuesta.
- B. Marque con una equis (X) la alternativa (x) correcta según, su criterio.

Br. Rossangel del J. Sánchez C.

Encuesta N° \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

<b>Datos de identificación</b>	
Edad: ( ) Sexo: M: ( ) F: ( ) Especialidad ( ) Tiempo de servicio: ( )	
<b>SERVICIO EDUCATIVO</b>	
<p><b>1.-Prestación de servicio</b></p> <p>1.1.- ¿Considera usted que el servicio educativo que presta la institución es eficientes o deficiente?</p> <p>a) Muy eficiente _____</p> <p>b) Eficiente _____</p> <p>c) Deficiente _____</p> <p>d) Muy deficiente _____</p> <p>1.2.- ¿Cuenta la institución con lugares cómodos para usted trabajar?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p> <p>1.3.- ¿Cuenta la institución con dotación de recursos tecnológicos y pedagógicos?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p> <p>1.4.-En caso de no contar con equipo tecnológicos, ¿se ve afectado su desempeño laboral?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p> <p><b>2.-Reestructuración administrativa</b></p> <p>2.1.- En caso de cambios en la planificación, ¿considera usted que dicha reestructuración administrativa afecta su actividad laboral?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p> <p>2.2.- ¿Ha sido usted designado para dictar asignaturas que no corresponden a su perfil profesional?</p> <p>a) Siempre _____</p> <p>b) Casi siempre _____</p> <p>c) Casi nunca _____</p> <p>d) Nunca _____</p>	<p><b>3.-Sobrecarga de tareas</b></p> <p>3.1.- ¿Ha sufrido usted estrés debido a exceso de trabajo?</p> <p>a) Siempre _____</p> <p>b) Casi siempre _____</p> <p>c) Casi nunca _____</p> <p>d) Nunca _____</p> <p>3.2.- ¿Conoce usted caso de profesores que no cumple con sus actividades laborales?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p> <p><b>4.-Contrato de personal docente</b></p> <p>4.1.- ¿Conoce usted si la institución ha contratado personal docente en tiempo reciente?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Definitivamente no _____</p> <p>d) Probablemente no _____</p> <p>4.2.- ¿Considera usted necesario contratar nuevos docentes en distintas especialidades?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Probablemente no _____</p> <p>d) Definitivamente no _____</p> <p>4.3.- ¿Cuál de los siguientes indicadores considera usted razón para pensar en la posibilidad de emigrar a otro país? Razone</p> <p>a) Relaciones interpersonales _____</p> <p>b) Dotación de insumos y materiales _____</p> <p>c) Clima laboral _____</p> <p>d) Deserción de docentes y estudiantil _____</p> <p>e) Sobrecarga de trabajo _____</p> <p>h) Ninguna de las anteriores _____</p> <p>i) Todas las anteriores _____</p>

<b>Migraciones Internacionales</b>	
<p><b>5.- En caso de emigrar, ¿para cual país se iría usted?</b> _____</p> <p><b>6.- Distancia</b></p> <p>6.1.-Prefiere emigrar usted a países de:</p> <p>a) Larga distancia _____</p> <p>b) Corta distancia _____</p> <p>c) No sabe _____</p> <p>6.2.- ¿Porque le afectaría irse a un país distante?</p> <p>a) Razones de salud _____</p> <p>b) Diferencias culturales _____</p> <p>c) Distancia familiar _____</p> <p>e) Otras _____</p> <p><b>7.-Tiempo</b></p> <p>7.1.-En caso de emigrar, ¿cuánto tiempo considera estar usted fuera del país?</p> <p>a)0-1 año _____</p> <p>b)1- 2 año _____</p> <p>c)1-3 años _____</p> <p>d)2-3 años _____</p> <p>e) indeterminado _____</p> <p><b>8.- Voluntarias</b></p> <p>8.1.-En caso de emigrar usted lo haría por voluntad propia?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Definitivamente no _____</p> <p>d) Probablemente no _____</p> <p>8.2.- ¿Ha considerado usted vender sus bienes para costear el traslado hacia el país de destino?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Definitivamente no _____</p> <p>d) Probablemente no _____</p> <p><b>9.- Forzosas</b></p> <p>9.1.- ¿Considera usted que su integridad física está amenazada en el país?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Definitivamente no _____</p> <p>d) Probablemente no _____</p> <p style="text-align: center;"><b>FACTORES DE EXPULSIÓN</b></p> <p><b>10.- Inflación</b></p> <p>10.1 Considera usted que los índices de inflación afectan su desarrollo personal?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d) Nada _____</p>	<p>10.2.- ¿En cuánto tiempo tiene previsto emigrar?</p> <p>a) 0- 6 meses _____</p> <p>b) 7 - 12 meses _____</p> <p>c) 1-2 años _____</p> <p>d) No determinado _____</p> <p>e) No previsto _____</p> <p>10.3.-Una vez establecido en el país de destino ¿Tiene previsto usted llevarse a otros miembros de su familia?</p> <p>a) Definitivamente si _____</p> <p>b) Probablemente si _____</p> <p>c) Definitivamente no _____</p> <p>d) Probablemente no _____</p> <p><b>13.- Salario</b></p> <p>11.1.- ¿El salario que obtiene usted le permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia?</p> <p>a) Mucho _____</p> <p>b) Algo _____</p> <p>c) Poco _____</p> <p>d)Nada _____</p> <p>11.2.- ¿Cómo valora usted su salario actual?</p> <p>a) Muy alto _____</p> <p>b) Alto _____</p> <p>c) Intermedio _____</p> <p>d) Bajo _____</p> <p>e) Muy bajo _____</p> <p><b>12Nivel de vida</b></p> <p>14.1.- ¿Cómo valora usted el nivel de vida su vida en Venezuela?</p> <p>a) Muy alto _____</p> <p>b) Alto _____</p> <p>c) Intermedio _____</p> <p>d) Bajo _____</p> <p>e) Muy bajo _____</p> <p><b>13.-Calidad de vida</b></p> <p>9.1.- ¿Cómo valora usted la calidad de vida en Venezuela?</p> <p>a) Excelente _____</p> <p>b) Buena _____</p> <p>c) Regular _____</p> <p>d) Malo _____</p> <p>e) Pésimo _____</p>

## Migraciones Internacionales

### 15.-Inestabilidad social

15.1.- ¿Ha sido usted víctima o testigo de robo u otros tipos violencia?

- a) Siempre \_\_\_\_\_
- b) Casi siempre \_\_\_\_\_
- c) Casi nunca \_\_\_\_\_
- d) Nunca \_\_\_\_\_

15.2.- ¿Cómo calificaría usted el servicio de agua, aseo urbano, energía eléctrica, internet en su lugar de residencia?

- a) Muy eficiente \_\_\_\_\_
- b) Eficiente \_\_\_\_\_
- c) Deficiente \_\_\_\_\_
- d) Muy deficiente \_\_\_\_\_

15.3.- ¿cuáles de los siguientes elementos determinante para usted emigrar?

- a) Desabastecimiento \_\_\_\_\_
- b) Inflación \_\_\_\_\_
- c) Inseguridad \_\_\_\_\_
- e) Inestabilidad social \_\_\_\_\_
- f) Sueldo \_\_\_\_\_
- h) Otro (especifique) \_\_\_\_\_

### FACTORES DE ATRACCIÓN

16.-Factibilidad laboral

16.1.- Según su visión, ¿Considera usted que tendrá mejores condiciones de empleo fuera del país?

- a) Definitivamente si \_\_\_\_\_
- b) Probablemente si \_\_\_\_\_
- c) Definitivamente no \_\_\_\_\_
- d) Probablemente no \_\_\_\_\_

16.2.- ¿Le han ofrecido empleo en otro país?

- a) Siempre \_\_\_\_\_
- b) Casi siempre \_\_\_\_\_
- c) Casi nunca \_\_\_\_\_
- d) Nunca \_\_\_\_\_

16.3.- ¿Qué tipo de actividad laboral le gustaría a usted desempeñar en el país de destino?

- a) Ejercicio profesional \_\_\_\_\_
- b) Libre ejercicio \_\_\_\_\_
- c) Ocupación no profesional \_\_\_\_\_
- d) Trabajo informal \_\_\_\_\_

### 17.-Mejor remuneración

17.1.- ¿Maneja usted información con relación a los salarios, en el país de destino?

- a) Mucho \_\_\_\_\_
- b) Algo \_\_\_\_\_
- c) Poco \_\_\_\_\_
- d) Nada \_\_\_\_\_

17.2.- ¿Considera usted que la realización de cualquier actividad laboral permitirá obtener mayores incentivos económicos?

- a) Definitivamente si \_\_\_\_\_
- b) Probablemente si \_\_\_\_\_
- c) Definitivamente no \_\_\_\_\_
- d) Probablemente no \_\_\_\_\_

### 18.-Éxito de otros al emigrar

18.8.- ¿Su decisión de emigrar, es estimulada por el éxito de familiares o amigo en el exterior?

- a) Definitivamente si \_\_\_\_\_
- b) Probablemente si \_\_\_\_\_
- c) Definitivamente no \_\_\_\_\_
- d) Probablemente no \_\_\_\_\_

### 19.-Mejoras familiares

19.1.- Una vez esté trabajando, ¿Tiene usted previsto enviar remesas a sus familiares?

- a) Definitivamente si \_\_\_\_\_
- b) Probablemente si \_\_\_\_\_
- c) Definitivamente no \_\_\_\_\_
- d) Probablemente no \_\_\_\_\_

19.2.- ¿Considera usted que una vez emigre la economía familiar experimentará una mejoría?

- a) Definitivamente si \_\_\_\_\_
- b) Probablemente si \_\_\_\_\_
- c) Definitivamente no \_\_\_\_\_
- d) Probablemente no \_\_\_\_\_

19.3.-Indique los factores de atracción para usted emigrar

- a) Mejor remuneración \_\_\_\_\_
- b) Mejor calidad de vida \_\_\_\_\_
- c) Mejoras familiares \_\_\_\_\_
- d) Oportunidad de empleo \_\_\_\_\_
- e) Todos \_\_\_\_\_
- f) Ningunas \_\_\_\_\_

## METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	<b>INCIDENCIA DE LA MIGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL SERVICIO EDUCATIVO. LICEO BOLIVARIANO “JOSÉ MARÍA CARRERA”. CASANAY, ESTADO SUCRE. PERIODO ESCOLAR 2019-2020</b>
Subtítulo	

#### Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
<b>Sánchez Candallo, Rossangel del Jesús</b>	CVLAC	<b>24689382</b>
	e-mail	<a href="mailto:rossangelsanchez77@gmail.com">rossangelsanchez77@gmail.com</a>
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

**Migración, Servicio educativo.**

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

### Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
<b>ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES</b>	<b>SOCIOLOGÍA</b>

### Resumen (abstract):

Una de las expresiones más visibles de la actual situación de crisis generalizada que atraviesa Venezuela es la migración masiva de connacionales de todos los estratos sociales y la afectación que estas producen en las diversas áreas de la vida nacional. El Servicio Educativo, como hecho social es una de las actividades que ha sido afectada, en todas sus modalidades y niveles, por este fenómeno. En tal sentido, este estudio es una investigación aplicada de nivel descriptivo, con diseño de campo acerca del estudio de la incidencia de la migración del personal docente en la prestación de Servicio Educativo en el Liceo Bolivariano “José María Carrera”. Para el desarrollo del proceso de investigación, se utilizó las técnicas de observación, entrevista, aplicada a personal directivo, docentes migrantes (vía redes sociales) y cuestionario, aplicado a una muestra de 25 docentes activos sobre un total de 60. Se procedió a operacionalizar las variables con la finalidad de conocer el comportamiento de sus indicadores en el referido grupo social. En lo teórico se fundamentó en la teoría de factores expulsión-atracción (Ravenstein), teoría de los mercados duales (Piore), teoría de las redes migratorias (Hareven y Anderson), reflexiones acerca del hecho educativo. Los resultados muestran que la mayoría de docentes consideran como alternativa emigrar con la finalidad de satisfacer las necesidades que, por las condiciones que presenta la economía del país, es difícil satisfacer; no obstante, los planes para emigrar no son una prioridad inmediata. Así mismo, los indicadores o factores de expulsión que motivan a este grupo social a plantearse la posibilidad de emigrar son la inflación, los sueldos y la inestabilidad social. En su totalidad, emigrarían considerando como factores de atracción la obtención de una mejor remuneración, que contribuya al envío de remesas, mejorar la calidad de vida y alcanzar mayores niveles de desarrollo personal. A pesar que no existen indicadores a nivel institucional que estimulen la emigración de los docentes que aún permanecen en sus puestos de trabajo, las migraciones que se han producido han propiciado cambios que repercuten en el funcionamiento de la institución, tales como nuevas contrataciones laborales no calificadas, sobrecarga de trabajo, estrés y ausentismo laboral.

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

### Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
<b>Onofre Marcano</b>	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	<b>10222744</b>
	e-mail	<b>omarcanov@gmail.com</b>
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2020	10	09
------	----	----

Lenguaje: SPA

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

### Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
<b>Tesis_NA.doc</b>	<b>Application/word</b>

Alcance:

Espacial: (Opcional)

Temporal: (Opcional)

**Título o Grado asociado con el trabajo:**  
**Licenciado(a) SOCIOLOGÍA**

**Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado(a)**

**Área de Estudio: ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:** Universidad de Oriente

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
SISTEMA DE BIBLIOTECA  
RECIBIDO POR *Martínez*  
FECHA *05/08/09* HORA *5:00*

La publicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

*Juan A. Bolaños Cumbel*  
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.

