

La movilidad laboral por emigración al exterior de docentes del claustro en la Universidad de Oriente

Job mobility due to migration to other countries of professors from the Oriente University

Recibido: 30 de agosto de 2015

Aceptado: 30 de noviembre de 2015

Viviana Nicole Fernández Dieguez*

Iliana Benítez Jiménez**

Resumen

Las universidades tienen una responsabilidad social con la formación de profesionales. Mantener una estabilidad en su claustro constituye una necesidad, por cuanto garantiza los recursos humanos calificados para el logro de la calidad educacional e investigativa. En contradicción con esta condición, en América Latina y el Caribe se ha producido un incremento de la emigración calificada hacia países desarrollados, muchos de esos emigrantes procedentes de centros universitarios. Cuba no está exenta de este proceso, y ha sido incluida dentro de las corrientes de robo de cerebros. La Universidad de Oriente (UO), de Santiago de Cuba, presentó una movilidad creciente de su claustro entre los años 2004 y 2013, en la que las emigraciones al exterior tienen una incidencia considerable. Fue motivo de atención en el presente trabajo los factores que están asociados a este tipo de movilidad. Para la recogida de información se procesó estadísticamente la información contenida en las bases de datos de la universidad, al tiempo que se aplicaron entrevistas a informantes claves y a docentes de la misma que hayan emigrado. Se utilizaron, además, los datos recogidos en el cuestionario aplicado a docentes del claustro de dicha universidad por el

proyecto donde se insertan las autoras. Se reveló la necesidad de prestar atención a factores que se relacionan con la emigración de profesionales en la UO tales como: condiciones socioeconómicas, políticas migratorias, sus insatisfacciones profesionales y condiciones laborales en su relación agente-estructura.

Palabras clave

Emigración, movilidad, profesionales, universidad.

Abstract

Universities have a social responsibility with the formation of new professionals. Keeping stability on its staff is a must, since that guarantees the qualified human resources to achieve educational and research quality. In opposition to this condition, in Latin America and the Caribbean we found an increase in the emigration indicators of professionals to developed countries, many of them from the university centers. Cuba is not an exception, and it has been included inside the currents of brain robbery. The Oriente University, from Santiago de Cuba, showed an increasing staff mobility between the years 2004 and 2013, with a profound incidence of migration to other countries. A motive

* Lic. en Sociología. Profesora instructora del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente. Correos electrónicos: viviana@csh.uo.edu.cu y viviana270989@gmail.com.

**Dra. en Sociología. Profesora Titular del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente. Correos electrónicos: iliana@csh.uo.edu.cu

of attention in this work was the factors associated to that type mobility. For the collection of information that led to the theoretical analysis, we worked with the databases of the university, together with the application of key informant interviews and professors who have emigrated. Besides, we used the data gathered in the questionnaire prepared by the project in which the authors are inserted, answered by professors of the University. This investigation revealed the need to pay attention to factors relating to the migration of professionals in the UO such as: socioeconomic conditions, migratory policies, their professional dissatisfactions and working conditions in their agent-structure relation.

Keywords

Migration, mobility, professionals, university.

INTRODUCCIÓN

La movilidad laboral agrupa una serie de formulaciones referidas a la movilidad como fenómeno general y, por otro, a las migraciones como modalidad de la misma. Con el impulso del desarrollo científico y tecnológico, la ampliación de los sistemas educativos, reclutamiento de universidades, y el crecimiento de los organismos internacionales y actividades multinacionales (Pellegrino, 2008) se dio un nuevo paso en la transnacionalización de los mercados de trabajo y se diversificó y complejizó esta movilidad llevando a una mayor selectividad por parte de los países receptores de migración.

La migración de personal calificado forma parte de esta compleja problemática que incluye elementos relacionados con las políticas migratorias tanto de los países emisores como de los receptores; pero incluye también percepciones individuales, condicionantes económicas, sociales, culturales, políticas, así como las redes de intercambio en que se insertan los individuos.

Factores como la evolución demográfica del mundo desarrollado, el aumento de la demanda laboral de personas calificadas para ciertas profesiones (SELA, 2010), el aumento de la interdependencia económica a escala mundial debido al proceso globalizador, explican la tendencia creciente a la emigración de esta mano de obra y la renova-

da atención que suscita el fenómeno (Pellegrino y Martínez, 2000).

Según Docquier y Marfouk, entre 1990 y 2000, la proporción de migrantes con educación superior se incrementó en 4,8% respecto al conjunto de migrantes internacionales llegando a 34,6% (Esteban, 2012). Para los países de América Latina y el Caribe esta es una situación que adquiere cada día mayor relevancia puesto que está considerada como la región del mundo de mayor incremento de emigración calificada hacia países desarrollados. Entre 1990 y 2007, experimentó como región un incremento del 155% (Sorolla, 2010). Los países caribeños proporcionan la tercera parte de los migrantes calificados del subcontinente a países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Esteban, 2012).

Tal problemática revierte sobre las universidades la responsabilidad de formar profesionales con un alto nivel de especialización, influenciados por los contextos donde se insertan y las redes a las que acceden. El intercambio académico y laboral es sin lugar a dudas, espacio de interacción con esa realidad antes descrita. En tal sentido las universidades latinoamericanas han sido afectadas por el éxodo de sus profesionales.

Cuba, aun cuando no se encuentra entre los casos más significativos, sí ha mantenido en los últimos tiempos cifras importantes de emigración de profesionales. Estos representaron entre 1995 y 2003, el 12 % de la emigración cubana, cifra inferior a las registradas en la zona del Caribe. El Ministerio de Educación Superior (MES) de este país fue el cuarto organismo en cuanto a procedencia de emigrantes (3,4%) (Martín, 2007). En el año 2005, el 24,2% de emigrantes cubanos residentes en países de la OCDE eran altamente calificados, manteniendo una selectividad media en su migración (Esteban, 2012).

La problemática se intensifica si se tienen en cuenta las particularidades demográficas de la población cubana, la cual muestra un crecimiento lento, como consecuencia de una baja fecundidad y altas cifras de emigraciones del país. Según los datos obtenidos en el Censo del 2012 esta población ha decrecido con respecto a la del 2002 en 0,01% como promedio anual. Con un proceso transicional avanzado, la población cubana es una de las más envejecidas en Latinoamérica, teniendo

en el 2012 el 18,3% de la misma en edades de 60 y más años (ONEI, 2013).

Dicho proceso de envejecimiento está influenciado, en menor medida que la baja fecundidad, por el proceso emigratorio del país, caracterizado por ser preferentemente joven (Aja, 2009). Al ser principalmente jóvenes en edad laboral los que emigran, repercute significativamente en la Población Económicamente Activa (PEA), que era de 5 022 303 personas en ese mismo año (ONEI, 2013).

Al analizar la composición de la PEA en Cuba (5 022 303 personas en 2012) vemos el el gran número de profesionales con que cuenta el país. Dentro de ella el 744 913 eran profesionales científicos e intelectuales (243 276 en el sector de la educación) y 387 535 técnicos y profesionales del nivel medio (64700 en el sector de la educación). Hasta ese momento, el 11,9% de la población cubana tenía nivel educacional superior (1 165 002 personas), de las cuales 202 606 presentaban algún título de postgrado, 140 959 de Máster y 28 463 de Doctor (ONEI, 2013).

Teniendo en cuenta estas cifras, así como el comportamiento creciente de las emigraciones internacionales y en especial las calificadas, es necesario rubricar las palabras de Antonio Aja (2009) cuando plantea que Cuba se ubica dentro de las corrientes migratorias actuales de robo y pérdida de capital humano.

Las universidades, por ser centros donde se concentran una gran parte de profesionales de alto nivel del país, estarían siendo afectadas por todo este contexto socioeconómico, donde se agolpan la coyuntura de crisis económica que apareciera desde la década del 90 en Cuba, con las particularidades de su dinámica demográfica actual. Esto despertó el interés por su estudio gestándose el proyecto de investigación *La educación superior cubana ante las transformaciones económico-sociales actuales. Una mirada socio demográfica a las instituciones de educación superior adscritas al MES*, liderado por el Centro de Estudios Demográficos (CEDEM).

Como resultado de dicho proceso investigativo se identificaron modificaciones cuantitativas y cualitativas de los claustros de profesores universitarios cubanos, una tendencia al incremento de las bajas de profesores e investigadores con alta experiencia, así como el éxodo de recién graduados al concluir su servicio social en las universidades

hacia otros Órganos de la Administración Central del Estado (OACE) y sectores emergentes buscando mejores condiciones de trabajo, vida y salario (CEDEM, 2013).

Como parte de investigaciones asociadas al proyecto antes mencionado, en la UO¹, los estudios realizados indican que entre los años 2004 y 2013 se produjo un número importante de bajas de adiestrados y profesores jóvenes. Si a esto se añade el déficit generacional de profesores entre 40 y 50 años producto de la baja asignación de recién graduados en la década de los noventa, se evidencia un claustro envejecido y limitaciones para completarlo.

Igualmente se ha producido un alto número de bajas de docentes por diferentes motivos, lo cual ha afectado la composición de su claustro, así como la estructuración por categorías docentes y grados científicos. En este contexto la emigración al exterior quedó delimitada como tercera causa de baja, no teniendo la misma preeminencia las bajas por emigraciones internas.

En tal sentido, lograr un claustro estable y calificado en la UO es una prioridad, en tanto es una de las garantías de un proceso docente con calidad en consonancia con los estándares requeridos por la enseñanza universitaria en el mundo.

Alcanzar una visión lo más acabada y realista posible de estos movimientos, especialmente los producidos por emigraciones al exterior en el contexto socioeconómico actual, es el principal objetivo de este trabajo. Esto nos acercará a desentrañar su esencia, lo que ofrecería a los directivos del centro armas importantes para la toma de decisiones pues, como dijera Jacques Vallin (1994), gracias a los resultados de la investigación científica podemos actuar directamente sobre la realidad y transformarla a nuestro favor.

1 El proyecto que se realiza en la UO, como contraparte del proyecto Nacional que lidera el CEDEM, lleva como nombre "Estudio socio-demográfico de docentes y estudiantes de la Universidad de Oriente (ESODEM-UO)". En él se inserta el estudio de las emigraciones de profesionales sobre el que versa el presente trabajo.

Métodos

Las entrevistas individuales estructuradas (Olabuénaga, 1999) se realizaron a 20 profesionales, antiguos docentes de la UO, que viven actualmente fuera del país, y que efectuaron su salida en los diez años anteriores al estudio. Esta muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia (Morales, 2012), respondiendo a los criterios de saturación de las categorías estudiadas y accesibilidad a los entrevistados (Quintana, 2006).

Las entrevistas a informantes claves (De Urrutia, 2003) se realizaron a una muestra de diez personas mediante muestreo intencional no probabilístico de conveniencia sobre la base de los criterios metodológicos de casos políticamente importantes y accesibilidad (Quintana, 2006). Como informantes claves se consideraron funcionarios que realizaran tareas o investigaciones (de manera directa o indirecta) con el tema de estudio y profesionales que disponen de información pertinente o relevante (De Urrutia, 2003). Se seleccionaron directivos claves en el manejo de información en la UO, así como personas relacionadas con el tema en centros adjuntos al MES y/o al Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medioambiente (CITMA) e investigadores del tema migratorio con más de cinco años de experiencia.

Se tuvieron en cuenta, además, los resultados del cuestionario aplicado por los investigadores del proyecto ESODEM-UO (Benítez et al, 2015), del cual forman parte las autoras del presente artículo.

DESARROLLO

Algunas miradas sobre la movilidad laboral y la migración

Los cambios de empleos que realizan los trabajadores, los movimientos de estos, que se producen a partir de la creación y destrucción de puestos de trabajo y la movilidad generada por las cadenas de vacantes es lo que Soresen y Tuma definieron como movilidad laboral. Involucra la secuencia de movimientos (incorporaciones y desvinculaciones) del personal al centro de trabajo (Castillo et al, 2006).

En este sentido, podemos hablar de diferentes dimensiones de la movilidad laboral: inclusiva o de exclusión del mercado de trabajo (el trabajador transita hacia el desempleo); interna o externa (el trabajador consigue una nueva posición dentro de la empresa o cambia de empleador); voluntaria o involuntaria (despidos o renunciaciones); ascendente, descendente u horizontal (se refiere a las diferencias salariales entre uno y otro empleo); o simplemente, de continuidad o modificación de la carrera profesional (Castillo et al, 2006). Se puede considerar entonces la movilidad laboral como ese movimiento que se realiza a partir de un centro de trabajo o por motivos laborales.

G. Meil y L. Ayuso exponen tipos de movilidad laboral atendiendo a sus características y frecuencia. Mencionan en primer lugar la movilidad circular (ida y vuelta), que comprendería a los que se mueven diariamente (*daily commuters*), semanal (*weekly*) o mensualmente, de forma irregular (*variable*) o temporalmente (*Seasonal*). En segundo lugar, se encontrarían aquellos que se mueven de forma no circular: los *movers* (*recent relocators*), los emigrantes (*migrants*), los delegados en el extranjero (*foreign delegates*) o los trabajadores nómadas (*job nomads*) (Meil y Ayuso, s/f). Estos tipos de movilidad se pueden combinar entre sí, dando lugar a los *multi-mobiles* y *multi-mobilities*. De ahí que la movilidad pueda clasificarse además en transitoria o permanente, comprendiendo esta última tanto los movimientos planificados como los no planificados (Molina y Delgado, 1982).

Todas estas clasificaciones parten de la pertinencia del movimiento como alternativa a carencias que puede tener el individuo en su medio laboral o familiar; que le impulsan a abandonar su lugar de trabajo -en el caso que no fuera planificada- o para responder a necesidades institucionales en el caso contrario.

Los estudios sobre movilidad tradicionalmente han sido partidarios de la estabilidad laboral, considerando positiva la movilidad de inclusión y no la de exclusión. En ellos se plantea que si se toman en cuenta ciertos beneficios como la trasmisión de conocimientos y una mayor productividad, así como la consolidación en los desempeños que representa para los trabajadores, la movilidad de inclusión es predominantemente positiva (Sandoval, 2008).

La disyuntiva radica en si se debe considerar la movilidad de exclusión como positiva al plantearsele como consecuencias las pérdidas para la organización o el país a partir de la salida de un trabajador en el cual se ha invertido, además de desestabilizar su política de empleo, y de constituir una ruptura en la carrera y vida personal del trabajador. La decisión de cómo valorarla depende de la política que desarrolle cada país o institución en específico y de las estrategias que pueda diseñar para obtener beneficios de esta última, sobre todo, si se debe a la emigración hacia otros países.

En el caso particular de la movilidad de personal calificado que implique una emigración, se puede tomar como un ejemplo de acciones enfocadas a la recuperación de los mismos y el aprovechamiento de la experiencias obtenidas con esa salida, el Programa para el Retorno de Personal Calificado Latinoamericano implementado por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en 1974. Sus objetivos fundamentales estaban enfocados en facilitar el retorno del personal calificado y su reincorporación a tareas del desarrollo, proponiéndose satisfacer las necesidades de recursos humanos de alto nivel no disponibles localmente (Pellegrino y Martínez, 2000). Aun cuando no fructificó totalmente constituyó una alternativa a considerar por los países en desarrollo para enfrentar la emigración de sus profesionales y/u obtener algún beneficio de su movilidad.

Una alternativa a las políticas de retorno fue la intensión de vincular emigrantes y residentes en el país a través de redes utilizando principalmente Internet. En América Latina destacan el Programa Nacional de Vinculación con Científicos y Técnicos Argentinos en el exterior (PROCITEX) creado en 1990 y, más recientemente, el programa RAICES, una red que desarrolla la Secretaría para la Tecnología, la Ciencia y la Innovación Productiva (SETCIP) del Ministerio de Educación de Argentina. Destacan además la "Red CALDAS" en Colombia, el "Programa Conectándonos al Futuro" en El Salvador, la "Red Científica Peruana" en Perú, la "Red de Uruguayos en el Exterior" en Uruguay, y el "Programa TALVEN" (Programa Talento Venezolano en el Exterior) de Venezuela (Pellegrino y Martínez, 2000).

Estas redes, aun cuando constituyen apoyo al desarrollo científico y económico interno de cada país no fructifican sin acciones desde el interior

enfocadas al mismo. Con el apoyo a los países de su comunidad de emigrados se logra un mayor aprovechamiento de las potencialidades de estos últimos.

A partir de los años 80 en el mundo se ha mostrado un giro en las percepciones sobre la estabilidad laboral (Sandoval, 2008). Estas tendencias de progresiva flexibilización de los mercados laborales y la consolidación gradual de algunos regímenes migratorios; que establecen facilidades para la movilidad con fines de prestación de servicios a las empresas y negocios, unido a los cambios tecnológicos, sirven de marco a las nuevas concepciones sobre las migraciones profesionales (Pellegrino y Martínez, 2000). Así, se habla sobre la recuperación o ganancia de cerebros (*brain gain*), la circulación de cerebros (*brain circulation*), o el intercambio de cerebros (*brain exchange*), visiones estas que intentan sustituir la tradicional imagen negativa de pérdida asociada al robo de cerebros (*brain drain*).

Cualquiera de ellas depende de las políticas gubernamentales que se tracen en pos o detrimento de la migración. Podemos hablar por un lado de aquellas que propician la adopción de políticas multilaterales y bilaterales para armonizar políticas migratorias; por otro, de las que se han enfocado en el manejo de la migración de retorno, y las terceras, que se han dirigido a fomentar la transferencia de conocimiento y remesas de parte de las diásporas. Se ha propuesto, además, un cuarto enfoque, que consiste en restringir este tipo de flujos; pero no se ha considerado viable, ya que vulnera los derechos humanos, y no es una estrategia efectiva (Guidi, 2009).

Pellegrino y Martínez (2000) plantean que los países en desarrollo objetivamente deberán adoptar estrategias, ya sea para enfrentar las pérdidas, aprovechar el capital humano y social de sus emigrados o para desarrollar formas de competitividad con los países más desarrollados. Las posibles medidas deben enfocarse a la consideración de un retorno del conocimiento y del intercambio y circulación de personas de alto nivel de calificación, siempre concebidas en los contextos nacionales y regionales.

En este sentido, la posibilidad de la movilidad se asume como alternativa de desarrollo, pues contribuye a la búsqueda de experiencias, mejoría de remuneración económica, el traslado de

conocimiento, avance tecnológico y de la innovación, así como desarrollo educativo. Téngase en cuenta además que constituye alternativa ante el poco éxito que tuvieron en América Latina los programas de asistencia al retorno y las acciones de retención.

En el caso de profesores e investigadores, los programas que impulsan la circulación y el intercambio pueden redundar en efectos beneficiosos para las universidades, pues la universalidad es cualidad intrínseca del mundo académico e investigativo (Pellegrino, 2008). Se trata entonces de aprovechar al máximo el capital de que dispone para potenciar estrategias y alternativas que le permitan desarrollarse, pero a la vez mantener un equilibrio.

En América Latina, la mayor parte de las actividades de investigación y desarrollo se realizan en el ámbito de las universidades públicas. La emigración de sus investigadores y docentes está directamente asociada a las políticas de estímulo, a la transparencia de los procedimientos, a las condiciones de la infraestructura y al reconocimiento social de su labor (Pellegrino y Martínez, 2000).

En el caso cubano la movilidad adquiere diversidad de matices al interior de sus organizaciones. A través de ella el trabajador busca una alternativa de solución a sus principales necesidades, constituyendo la migración al exterior una posibilidad valorada al resultar una vía concreta de mejora económica, muy relacionada con el ascenso en su posición social. Este último aspecto está estrechamente relacionado con las representaciones sociales del individuo sobre su rol, sus capacidades personales y las relaciones laborales y sociales que establece en la red donde se desenvuelve, y aquellas con las que interacciona.

No obstante, la sociedad cubana actual tiene una peculiaridad en la distribución de *status* y roles² asociados al trabajo. No siempre el profesional siente reconocido su rol ni alcanzado su *status*,

cuando de remuneración se trata; así como tampoco un ingreso económico considerable a partir del desempeño de un rol, es garantía de reconocimiento social. Tal reconocimiento puede variar en dependencia del contexto en que se realice la valoración de los roles y queden definidas las posiciones de los individuos. Este es un complejo tema aún carente de explicaciones más acabadas en la realidad cubana actual, que no hacen posible relacionar definitivamente la emigración externa del profesional con la búsqueda de un mayor estatus, pues el contexto valorativo hacia donde se dirige es diferente, y no siempre con la emigración se mantiene el rol que abandona en su país.

Otra lectura se puede hacer de los movimientos hacia el exterior que se realizan de manera planificada desde las universidades en Cuba. Estos se insertan en el amplio proceso de colaboración internacional que mantiene el país a través de sus profesionales, tanto en misiones de ayuda internacional como por contratación de los mismos. En estas, los profesionales no dejan de valorarse y ser valorados en su contexto de origen. La remuneración que reciben en tales casos, le adjudica un reconocimiento desde el ejercicio del rol de su profesión, lo que redundará en *status* social.

Además de todo ello, para las instituciones, este tipo de movilidad que implica una emigración temporal, no necesariamente significa una pérdida sino una ganancia para la institución y el país. Además, permite la obtención de beneficios económicos para el profesional y la institución, y garantiza la universalidad de la educación superior, al establecer vínculos de trabajo con universidades de otros países.

Las políticas del MES en Cuba, han estado dirigidas a la movilidad planificada de sus profesionales hacia el exterior. Sin embargo, el hecho de que por esta vía se produzcan emigraciones, provocando una movilidad del sistema, pone en duda el aprovechamiento de las posibilidades que brinda la misma, ya que en una parte de ellas, no se ha conseguido un movimiento circular.

En las entrevistas realizadas a algunos emigrados de la UO, estos refieren que ha existido poca

2 T. Parsons entiende los roles ligados al *status*. Los define como subsistemas organizados de actos realizados en una determinada posición social. Merton postula el concepto de conjunto de roles como el complemento de relaciones de roles que las personas tienen por virtud de ocupar una situación social particular. En el funcionalismo un *status* es un lugar en una estructura social dada. Un *status* adquiere realidad cuando, reconocido intersubjetivamente, entra a

formar parte de la distribución social de reconocimientos y valores. (Giner y Espinosa, 1998: 287-268,660-662).

flexibilidad por parte del MES y esta universidad en particular, respecto al intercambio profesional continuo, con posibilidades reales de salidas frecuentes al exterior. Argumentan que el no ver atisbos de cambios a corto plazo dentro del país y en los marcos universitarios, ha incidido en que el profesor decida emigrar definitivamente, ya sea con el fin de concluir sus estudios doctorales o por otros intereses.

Se señala la existencia de muchos obstáculos burocráticos y administrativos para la autorización de las salidas al exterior de los profesionales; aunque se debe tener en cuenta que algunos de los encuestados abandonaron el país antes del 2013 cuando entró en vigor la reforma migratoria en Cuba.

Los cambios en la política migratoria del 2013 han estado respondiendo, en cierta medida, a una flexibilización en el tratamiento a las migraciones, sin embargo existen otras condicionantes de la movilidad que no propician un movimiento circular de la fuerza de trabajo profesional. El estancamiento tecnológico y científico de algunas ciencias, fundamentalmente exactas y naturales, producto a las deficiencias creadas principalmente por el bloqueo económico a Cuba, impuesto por Estados Unidos, resulta otro de los móviles para las emigraciones hacia el exterior. En tales circunstancias el profesional busca alternativas para desarrollar sus metas científicas que no dependen de su sola superación, sino de los medios que posea en su país de origen para continuar desempeñándose.

Las universidades de los países como Cuba, o incluso, de mayor desarrollo económico, no pueden competir con el mercado laboral de los grandes receptores de profesionales, en tanto diferenciales salariales, condiciones materiales de trabajo y de vida en general. Un ejemplo de ello es el propio Estados Unidos, que representa en sí mismo uno de los mayores polos de atracción de profesionales del mundo entero.

Es por ello que se podría apostar, por la transformación de perspectivas institucionales trabajando en tres dimensiones básicas: cambios de estrategias organizacionales y programáticas donde exista una integración de la dimensión internacional en las funciones sustantivas (docencia, investigación y extensión). Estas encuentran realización

a través de la movilidad académica, intercambio estudiantil, proyectos y redes de investigación; la innovación y flexibilidad en otras áreas igualmente importantes, y la formación de compromiso en la persona que se forma, tanto estudiantes como docentes.

Para la UO, un trabajador, que tenga la posibilidad de superación e investigación en universidades de prestigio en otros países podría representar un aporte de cualificaciones y conocimientos que refuerzan su competitividad. El impulso de la movilidad como alternativa a las transformaciones globales del mercado de trabajo, deberá perseguir la facilidad de los nuevos adelantos científico-técnicos. En ello pueden ser fortaleza las redes de intercambio, que apuesten también por la actualización tecnológica dentro del país, que redundan en condiciones de trabajo.

Potenciar una movilidad circular en la UO tiene sus retos, algunos de los cuales ha sido la continua pérdida de recursos humanos calificados y sus estrategias de movilidad. Por tal motivo se debe tener en cuenta los principales motivos por los que profesionales del centro tomaron la decisión de emigrar. En este sentido, los emigrantes de la la misma se refieren a factores económicos, laborales y familiares, en ese orden de prioridad.

Los factores económicos muchas veces están estrechamente vinculados a los profesionales. El salario de profesores e investigadores universitarios, según docentes de la UO, aún cuando se encuentra por encima de la media nacional, no se corresponde con el contenido de trabajo y con el nivel científico del profesional, por lo que no se logran satisfacer muchas de las necesidades que tiene el individuo. La frustración de algunos, debido a que sus aspiraciones en este sentido no llegan a concretarse, ha logrado en ciertos casos motivar la emigración, al decir de los emigrados entrevistados.

Observar todas estas circunstancias dan lugar a ciertas preguntas: ¿Están preparadas las estructuras universitarias cubanas para asumir el reto de una movilidad circular? ¿Responde realmente la estructura institucional, y su sistema de relaciones, al logro de la estabilidad de su fuerza de trabajo? ¿Cómo funciona este centro en el plano laboral? Sobre ello se estará comentando seguidamente.

La Universidad de Oriente como espacio sociolaboral

La UO constituye un espacio económico estatal no recuperado³ cuya remuneración a los trabajadores no responde a las particularidades de rentabilidad y maximización de la eficiencia productiva, sino a la prestación de servicios acorde a las políticas educacionales del país, como parte del MES. De ahí que estemos refiriéndonos a un empleo asalariado⁴ con las particularidades que mencionamos anteriormente.

El empleo responde a una obligación, suscrita voluntariamente o impuesta legalmente, que puede ser determinada a título oneroso o gratuito, vinculada con la norma legal, un convenio colectivo, un estatuto profesional, o simplemente mediante un contrato individual formalizado o implícito (Neffa, s/f: 228). En el caso al que se hace referencia, el vínculo laboral se establece por contrato individual, donde se establecen los deberes y obligaciones de ambas partes: el empleador y el trabajador. Los docentes e investigadores universitarios tienen un vínculo laboral por tiempo indeterminado, constituyendo plantilla de la entidad.

Según la Ley No. 116 Código de Trabajo, en su artículo 20; las relaciones de trabajo entre trabajador y empleador se formalizan con el contrato de trabajo, mediante el cual el trabajador de una parte, se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina laboral y las demás que se acuerden, y quien le emplea, de la otra, se obliga a pagar una remuneración y a garantizarle las condiciones y derecho de trabajo y seguridad que establece la legislación (Ministerio de Justicia, 2014).

La relación salarial que se establece⁵, cuando se concreta en la definición de los actores sociales y marca sus relaciones, resulta entonces en el sistema de empleos. Sus componentes son la organización y división del trabajo que dan como resultado un sistema jerárquico de clasificación de puestos, los requerimientos para ocupar cada puesto de trabajo y los procedimientos internos para la selección, contratación y promoción del personal. Según estos dispositivos se llevan a cabo la evaluación del desempeño, la aplicación de sanciones y promociones, la movilidad de la fuerza de trabajo y los sistemas utilizados para lograr el involucramiento de los trabajadores (Neffa y Boyer, s/f).

La movilidad laboral en general y la emigración en particular, se encuentran estrechamente relacionadas con los aspectos estructurales de la organización, así como con el sistema de empleos que incluye toda una gama de subdivisiones y procedimientos donde se visualizan las relaciones salariales y se concretan las capacidades individuales. Estas se establece en los marcos del "Sistema de Relaciones Sociales de Trabajo"⁶, e influyen en la movilidad intra-institucional, que a la vez contribuyen a la búsqueda de alternativas de empleo externas, al no quedar satisfechas las necesidades del trabajador.

La movilidad laboral también se relaciona con la calidad del empleo. Esta no es más que la relación entre el conjunto de cualidades que un puesto de trabajo demanda de un trabajador: nivel escolar, calificación (categoría docente y científica), habilidades (modo de actuar profesional-pedagógico), experiencia, etcétera; y las ventajas que resultan del desempeño de esas funciones en un lugar determinado (condiciones de trabajo, remunera-

3 J. L. Martín define dos subespacios al interior del espacio estatal: el recuperado y el no recuperado. Estos presentan como elementos comunes la propiedad social sobre los medios de producción y la administración central centralizada en los marcos jurídicos tradicionales. El segundo depende casi completamente de los suministros estatales, que son escasos, y es menos autónomo. (Martín, 2000:55-56.)

4 El empleo fue definido por la economía mercantil como el trabajo remunerado cualquiera sea su categoría ocupacional, que puede ser asalariado, en calidad de empresario para obtener un beneficio, o en contrapartida de ingresos y rentas (trabajadores por cuenta propia o empleadores) (Neffa, s/f).

5 Conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores, (Boyer y Neffa, s/f).

6 Es la forma más o menos ordenada y en obediencia a un sistema en que los hombres y las mujeres que trabajan se relacionan entre sí y con los medios y objetos de trabajo dentro del proceso de metabolismo hombre-naturaleza que todo trabajo es. Su argumentación parte de la valoración del trabajo como sistema que implica los ámbitos intra y extra empresariales, y la determinación que tiene uno en el otro. Sus niveles de expresión macro, meso y micro son resultado del estado de esta correspondencia en época, lugar y espacios determinados (Martín, 2000).

ción, posibilidades de desarrollo profesional, entre otras) (Martín, 2013). Debemos añadir a estos elementos la participación en la toma de decisiones y las formas organizativas de la institución.

Las condiciones de trabajo pueden ser de naturaleza normativa y organizativa, socioeconómica y política, física (entorno físico y recursos), tecnológica (referentes materiales, espirituales, intelectuales y organizativos asociados a ella, nivel de informatización de la actividad de trabajo) y subjetiva (las representaciones sociales del trabajador resultante de la interacción de este con su entorno social y laboral que condicionan su disposición para el desempeño en el proceso de trabajo en el que se inscribe) (Martín, 2013).

Sobre la base de tales elementos, una ruptura entre las expectativas del trabajador sobre la valoración social de su trabajo, las capacidades remunerativas de su centro laboral y las condiciones de trabajo, pueden incidir en la decisión de movimiento del mismo. Los resultados obtenidos en el año 2014 en la UO así lo corroboran, pues se plantea que las necesidades económicas de los docentes son cada día mayores. Aunque estas condiciones son compartidas por los docentes de otros Centros de Educación Superior (CES) (Mesa y García, 2015), como por ejemplo, igual sistema salarial y de estimulación y políticas nacionales y ministeriales, la UO tiene particularidades a su interior que la diferencian en su aplicación. Todo ello se refleja en malestares en los docentes e investigadores, que parten de las disyunciones existentes entre ellos y la estructura universitarias. De ahí que no resulte posible generalizar estos resultados a los mismos, pues la información empírica sobre las consideraciones de los emigrados se refiere exclusivamente a los de esta universidad y sus docentes.

En los resultados plasmados en el informe del proyecto ESODEM-UO (Benítez et al, 2015) y las entrevistas realizadas los docentes reconocen su situación económica entre mala y regular condicionado en gran medida porque más del 90% de los docentes tienen como única vía de ingreso el salario, el cual según sus opiniones no satisface las necesidades suyas y de su familia.

En este mismo informe se detectan insatisfacciones con las condiciones materiales de trabajo por parte de los docentes que se encuentran laborando hoy en la UO, calificándolas entre regulares

y malas. Dichas insatisfacciones están referidas a condiciones de infraestructura, conectividad a internet, disponibilidad de fondos bibliográficos y materiales de oficina, transporte, alimentación, deficitario sistema de incentivo y estímulo a los trabajadores, entre otras. Las insatisfacciones profesionales declaradas están relacionadas con las posibilidades reales de acceso a la superación, principalmente internacional, permeadas, en ocasiones, por las políticas del MES y su aplicación en la universidad y las condiciones materiales que limitan el acceso a recursos indispensables para el desarrollo de las investigaciones, principalmente en las áreas de ciencias técnicas, exactas y naturales.

Los factores asociados a la movilidad laboral en el ámbito organizacional no sólo parten de las condiciones, estructuras y relaciones internas; sino también de las relaciones que establecen con un contexto externo del cual forma parte, como nodo indispensable de una red y cuyas características indiscutiblemente repercuten en los marcos internos. Los análisis preliminares apuntan a ver la movilidad del claustro universitario como resultado de la relación entre las condiciones socioeconómicas de su cotidianidad y las responsabilidades que tiene el trabajador en su rol familiar; pues la mantención del hogar y la satisfacción de sus necesidades básicas muchas veces no se ven satisfechas con la remuneración salarial de su centro laboral.

Esto resulta además de la presencia de condiciones socioeconómicas y herencias históricas de la realidad cubana. Las mismas han repercutido y lo siguen haciendo en la calidad de vida del trabajador e inciden notablemente en la toma de decisiones y su satisfacción en cuanto al proyecto de vida personal y familiar.

Cuba afrontó con los años 90 una crisis económica profunda, que se reflejó en todas las esferas de la vida del país. Tuvo que hacer frente a problemas como el colapso del campo socialista europeo; pues en 1989 el intercambio con los países del Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME) había ascendido al 85% del comercio total, distorsiones en la estructura económica del país, retraso tecnológico y dependencia de aquel mercado, desequilibrios macroeconómicos, insuficiencias en la gestión empresarial, aplicación de un severo programa de reajuste y reformas estructurales y re-

ducción de la capacidad de importación de divisas convertibles (García, 2005: 27-28).

Las reformas y medidas que se tomaron repercutieron inevitablemente en las personas y la estructuración de la sociedad, así como en las organizaciones y las relaciones sociales. La apertura a la inversión extranjera; la transformación de la organización del comercio exterior, el desarrollo del sector turístico; la despenalización de la tenencia de divisas, la reestructuración de la industria azucarera, la redistribución del sector agrícola, la reformación del sector público y los ámbitos fiscal, monetario y de precios (García, 2005:30) condujeron al surgimiento de una multiespacialidad económica. Este ha sido el mayor y más general impacto que ha recibido el mundo del trabajo en estos años (Martín, 2000). A partir de aquí se redimensionaron las perspectivas, proyectos de vida y construcciones culturales, simbólicas y organizacionales en los diferentes niveles sociales.

Molina y Delgado (1982) definen una serie de factores que inciden en el proceso de movilidad, que han sido adaptados para interpretar el contexto objeto de estudio. Este autor, sitúa como factores objetivos: los demográficos, laborales y sociales. En los primeros, declara la edad y el sexo. En cuanto a la primera explica que los jóvenes tienen una mayor propensión a moverse buscando una concordancia entre su perfil ocupacional y formación profesional, y posibilidad de elevar sus ingresos. La observación de las emigraciones en la UO revela que justamente los mayores porcentajes de los profesionales que han emigrado se agrupan en su mayoría, en las edades entre 25 y 34 años. En cuanto al sexo, contrariamente a lo que plantea Esteban (2012), acerca de la feminización de las emigraciones profesionales en América Latina, en este caso existe un predominio masculino.

Los factores laborales, sociales, además de los subjetivos, están relacionados con los movimientos por iniciativa propia. Los primeros constituyen causas que se refieren a la interrelación trabajador-centro de trabajo; pero en los que la organización tiene un alto grado de responsabilidad. Algunos ejemplos son motivos salariales, condiciones anormales de trabajo, dificultades en el acceso a la superación y su calidad, calidad de determinados servicios como el comedor.

Los sociales, son motivos cuya solución trasciende los marcos de la empresa: problemas de vivienda, escolaridad, contradicciones entre el perfil y la ocupación que el individuo desarrolla. En la medida que aumenta la calificación la persona exige mejores condiciones de trabajo.

Los factores subjetivos están referidos a la repercusión que sobre el sujeto tienen las causas objetivas en dependencia de sus intereses, edad y sexo.

Debemos añadir un factor que es determinante y que ha sido expuesto anteriormente. La necesidad de que su rol como profesor universitario le garantice la satisfacción de sus necesidades personales, en función de las representaciones sociales de su status.

Son múltiples los factores que pueden incidir en la movilidad, pero todos confluyen en la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los individuos, al ser un ente social que se desarrolla como trabajador en una organización y que convive en un marco socioeconómico y político; que determina y es determinado por el accionar de estos individuos. De ahí que todos los factores estén relacionados entre sí e influyan sobre la decisión de movimiento del individuo.

Las nuevas transformaciones que se están desarrollando en la Cuba actual nos hace pensar en la necesidad de desentrañar las innumerables interrelaciones de un fenómeno que repercute en nuestras organizaciones y que cala en sectores como el MES, donde es necesario una estabilidad de la fuerza de trabajo, en pos de garantizar la eficiencia y calidad del servicio.

Atendiendo a un contexto tan complejo y dinámico, esta universidad no debe verse como ente aislado, sino que debe adaptarse a las nuevas transformaciones socioeconómicas a nivel nacional y mundial. No se trata de establecer rupturas con las experiencias que forman parte del legado histórico, debidamente contextualizado, sino de basarse en ellas para trazar estrategias que le permitan abrirse a un ambiente y desarrollarse a través de un proceso retroalimentador. Esto sería posible si se logra la visión de la misma como sistema social a partir de la dualidad acción - estructura.

La movilidad en la UO, constituye entonces una expresión de las alternativas ante las insatisfacciones que el empleado como agente tiene dentro de

ese sistema social, quizás como opción ante imposibilidades de mayor participación en la recreación de las estructuras universitarias. Para ello utiliza los nexos que ha creado en una red de interacciones (puede ser por relaciones profesionales, parentesco, amistad, origen común...) y los recursos personales o profesionales. Esos recursos que son parte de su capital social⁷, son los elementos que le permiten a los docentes e investigadores como agentes universitarios, buscar alternativas de solución a sus problemas. El capital social es puesto en juego dentro de un campo, permitiendo cierta movilidad en la red donde se inserta.

La base de la existencia de las redes sociales son las propias relaciones que se establecen producto de las ganancias obtenidas por pertenecer a la misma. Es decir, que las redes se crean a partir del surgimiento de las relaciones con el objetivo concreto de las ventajas que se puedan obtener. Este se descompone en la relación que permite al individuo tener acceso a los recursos y el monto y calidad de estos (Arriagada, 2003).

El docente e investigador de la UO forma parte de múltiples redes, a las que ingresa con un capital que le permite insertarse en ella y obtener, a partir de las capacidades demostradas, ciertos beneficios. Nos estamos refiriendo a las potencialidades de cada individuo para alcanzar logros. De ahí que alcance conexiones que le permiten trasladarse con el fin de incrementar sus recursos y satisfacer sus necesidades, aspectos que no obtuvo en este centro de procedencia como ya comentamos anteriormente en este trabajo.

La movilidad es un proceso social que se sostiene de manera importante en las estructuras económicas y sociales que brindan las redes sociales. De ahí que nos centremos en el capital social que posee el individuo a partir de las redes en las que se inserta, ya sea relaciones, profesión, conocimientos, grupos familiares o de amigos, etcétera. Es decir, todos los elementos físicos, subjetivos o sociales con que cuenta el individuo para alcanzar un fin.

El marco institucional del que forma parte el docente universitario como objetivación de un sistema de relaciones y condiciones materiales constituye un capital en sí mismo, aglutinador de un conjunto de normas, representaciones y recursos; que a partir de sus múltiples conexiones le permiten a la comunidad docente desempeñar su rol. Los mismos, a partir de sus redes de intercambio y acciones, han construido una proyección de vida que quedará satisfecha o no en dependencia de si el capital institucional responde a sus necesidades personales o profesionales.

En este sentido las relaciones salariales y las condiciones materiales como parte inseparable del Sistema de Relaciones Sociales del Trabajo, en los marcos de la UO, según los resultados obtenidos antes expuestos, no se distribuyen de acuerdo al capital social individual. En lugar de ello en relación con lo estipulado a nivel nacional y de acuerdo a las condiciones y el sistema de estructuras socio-económicas del país, el docente se siente insuficientemente reconocido en su rol y mal remunerado en relación con la distribución de tareas.

Es por tal motivo que la opción de buscar alternativas fuera de los marcos universitarios resulta atrayente en la medida que le ayuda a superar su status económico, aun cuando no signifique superación profesional y sea una opción que no ve dentro de los marcos académicos donde se desempeña.

Conclusiones

La movilidad laboral tiene un antes y un después en la realidad cubana al hacer frente a la crisis en los años 90 del siglo XX, pues se redimensionaron de esta forma las perspectivas, proyectos de vida y construcciones culturales, simbólicas y organizacionales en los diferentes niveles de expresión de lo social. De esta forma, las condiciones socioeconómicas y herencias históricas han repercutido en la calidad de vida del trabajador, incidiendo notablemente en la toma de decisiones y su satisfacción en cuanto al proyecto de vida personal y familiar.

En este sentido, los factores asociados a la movilidad laboral en el ámbito organizacional no sólo parten de las condiciones, estructuras y relaciones

⁷ Al decir de Bourdieu es "el agregado de los recursos reales o potenciales que se vinculan con la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento o reconocimiento mutuo." (Arriagada, 2003: 562).

internas; sino de las relaciones que establece con un contexto externo del cual forma parte, como nodo indispensable de una red y cuyas características indiscutiblemente repercuten en los marcos internos. Es por ello que se encuentran similitudes en los comportamientos de la movilidad por emigraciones hacia el exterior en el centro estudiado con respecto a otros CES, lo cual ha sido reflejado en estudios realizados en dichos centros, tal y como se reflejó en el cuerpo del texto.

El proceso de movilidad universitario se encuentra relacionado con el vínculo entre condiciones sociales y económicas a nivel macro, y a nivel micro las condiciones del territorio donde está enclavada la universidad y donde reside el profesional, movimientos individuales y las insatisfacciones profesionales del claustro. Algunas de estas insatisfacciones, es probable por los elementos que arrojó la investigación, se encuentren permeadas por deficiencias en la integración de la dualidad agente-estructura.

El gran reto está en la estructuración de un sistema social universitario que represente esa dualidad necesaria para potenciar el capital institucional, buscando alternativas que satisfagan, o al menos brinden, la capacidad de explotar su propio capital a los docentes, permitiéndoles de esta forma satisfacer sus necesidades, siempre y cuando contribuyan a reproducir mediante sus prácticas las reglas y normas esenciales de la universidad.

Referencias bibliográficas

- Aja, A. (2009), *Al cruzar las fronteras*, La Habana, Cuba: CEDEM.
- Arriagada, I. (2003). Capital social: potencialidades y limitaciones analíticas de un concepto, *Estudios sociológicos*, 003, 557-584.
- Beccaria, L. y Maurizio, R. (2001). Movilidad laboral e inestabilidad de ingresos en Argentina. Recuperado de http://decon.edu.uy/network/pdfs/beccaria_mauricio.pdf, Consultado (12/7/2014).
- _____. (2003). Movilidad ocupacional en Argentina, Argentina. Recuperado de http://www.aep.org.ar/anales/works/works2003/Beccaria_Maurizio.pdf, Consultado (12/7/2014).
- Benítez, I. et al. (2015). Informe de resultados del proyecto: Estudio Sociodemográfico de docentes y estudiantes de la Universidad de Oriente, inédito, Santiago de Cuba.
- Boyer, R. y Neffa, J. C. (Ed.). (s/f). *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionales y regulacionistas*, Parte II: Miño y Dávila.
- Castillo, V. et al. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al trabajo formal, *Revista de la CEPAL*. (89), 157-177. Recuperado de (<http://socinfo.eclac.org/revista/noticias/articuloCEPAL/0/26360/LCG2312eYoguel.pdf>). Consultado (15/5/2014).
- CEDEM. (2013). Estado de la ejecución del proyecto: La educación superior cubana ante las transformaciones económico-sociales actuales. Una mirada socio demográfica a las instituciones de educación superior adscritas al MES, inédito, La Habana, Cuba.
- De Urrutia, L. (2003). *Selección de lecturas de Sociología y Trabajo Social Aplicado*, La Habana, Cuba: Félix Varela.
- Esteban, F. O. (2012). La migración calificada de latinoamericanos: perspectiva histórica y tendencias actuales, *Quaderns de ciències socials*, (21).
- García, J. M. (2005). La economía cubana desde el siglo XVI al XX: del colonialismo al socialismo con mercado, *CEPAL Serie estudios y perspectivas*, (28), 1-56.
- Giner, S. y Lamo de Espinosa, E. (1998). *Diccionario de Sociología*, Madrid, España: Alianza Editorial, S.A.
- Guidi, A. (2009). Emigración de recursos humanos calificados y consecuencias económicas y sociales para el desarrollo de América Latina y el Caribe: Perspectiva de la OIM Misión Ecuador, Reunión Regional: La Emigración de Recursos Humanos Calificados desde Países de América Latina y el Caribe, Caracas, Venezuela, SELA, 17 y 18 de junio.
- Martín, C.; Aja, A.; Casañas, A. y Martín, M. (2007). La emigración de Cuba desde finales del siglo XX y principio del XXI: lecturas y reflexiones mirando a la Ciudad de La Habana, *Anuario Digital CEMI*, 137-179. Recuperado de <http://www.uh.cu/centros/cemi/resultados-investigadores/2/>. Consultado (20/9/2014).
- Martín, J. L. (2013). *Cultura del trabajo, población y turismo: impactos del reajuste de los 90*. La Habana, Cuba: CEDEM.
- Martín, J. L. et al. (2000). *Reajuste y trabajo en los 90*. La Habana, Cuba: CIPS.

- Meil, G. y Ayuso, L.: *Movilidad geográfica y vida familiar*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de (http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/documentos_de_trabajo/jobmobbarcelona.pdf). Consultado (20/7/2014).
- Mesa, D. y García, M. (2015). Becas de posgrado en el extranjero. El regreso posible, *Alma Mater*, (545).
- Ministerio de Justicia. (2014). Ley No.116 Código de Trabajo. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. (29).
- Molina, J. y Delgado, R. L. (1982). *Metodología para el estudio y análisis de la fluctuación potencial de la fuerza de trabajo*, La Habana, Cuba: CEDEM.
- Morales Vallejo, P. (2012). *Tamaño necesario de una muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>. Consultado (20/6/2013).
- Neffa, J. C. (s/f): *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*: Lumen Humanitas.
- Neffa, Julio C. y Boyer, R. (s/f). "La forma institucional relación salarial y su evolución en la Argentina desde una perspectiva de largo plazo". En R. Boyer y J. C. Neffa. (Ed.), *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas, Parte II, La relación salarial, empleo y salarios* (105-149): Miño y Dávila.
- Olabuénaga, J. (1999). *Metodología de la Investigación cualitativa*, Bilbao, Chile: Universidad de Deusto.
- ONEI. (2014). *Informe Final Censo de Población y Viviendas 2012, La Habana*. Recuperado de <http://www.onei.cu/informenacional2012.htm>. Consultado (10/3/2015).
- Pellegrino, A. (2008). "La migración calificada en América Latina". *Foreign Affairs En Español*, 8 (2), 15-26.
- Pellegrino, A. y Martínez Pizarro, J. (2001). Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina. *Serie Población y Desarrollo*, Santiago de Chile. Recuperado de <http://archivo.cepal.org/pdfs/2001/S2001719.pdf>. Consultado (7/10/2014).
- Prieto, J. (1995). Discriminación salarial de la mujer y movilidad laboral. *Documento de trabajo 087-95*. Universidad de Oviedo, Facultad de Ciencias Económicas, España.
- Quinatana, A. (2006). Metodología de Investigación Científica Cualitativa. En A. Quintana y W. Montgomery. (Ed.), *Psicología: tópicos de actualidad* (47-84), Lima: UNMSM.
- Sandoval, G. (2008). Modelo para regular la movilidad laboral. Instrumento para el logro de equidad y estabilidad económica, Colombia. Recuperado de http://economia.uniandes.edu.co/content/download/33468/261208/file/MODELOMOVILIDAD_GustavoSandoval.pdf. Consultado (20/2/2014).
- SELA. (2010). *Migración de Recursos Humanos Calificados en América Latina y el Caribe*. Caracas, Venezuela. Recuperado de http://www.sela.org/attach/258/EDOCS/SRed/2010/10/T023600004391-0-Migracion_de_Recursos_Humanos_Calificados_en_ALC.pdf. Consultado (20/7/2014).
- Sorolla, I. (2010). "La polémica encubierta: migraciones calificadas en el nuevo milenio". En O. J. Moreira, *Migraciones Internacionales en el mundo contemporáneo. Estudio de casos* (53-56). México: Editorial Universidad de Quintana Roo.
- Vallin, J. (1994). *La demografía*, Santiago de Chile: CELADE.