

Ibarra, Maryloy (2025). "Nunca me llamaron por mi currículum": sobrecalificación y desactualización laboral en el acceso al empleo de la migración venezolana en Buenos Aires. *PÉRIPOS. Revista de Investigación en Migraciones*, 9(1), pp. 90-122.

"Nunca me llamaron por mi currículum": sobrecalificación y desactualización laboral en el acceso al empleo de la migración venezolana en Buenos Aires

"Nunca me chamaram pelo meu currículo": sobrequalificação e desatualização profissional no acesso ao emprego da migração venezuelana em Buenos Aires

"They never called me for my resumé": overqualification and skills gap in access to employment of venezuelan migrants in Buenos Aires

Maryoly Ibarra

Instituto de Investigaciones Sociales de América Latina (IICSAL; FLACSO, CONICET). Correo electrónico: mibarra@flacso.org.ar. ORCID ID: 0009-0000-2077-8790.

RESUMEN

El artículo examina cómo los recorridos laborales y educativos de personas migrantes venezolanas con alto nivel de formación académica y experiencia profesional influyen, de manera ambivalente, en sus dinámicas de búsqueda de empleo dentro de su campo disciplinar. A partir de entrevistas en profundidad y de un enfoque metodológico basado en sus trayectorias laborales, el estudio revela que el mercado laboral, en ocasiones, percibe a estas personas como “sobrecalificadas” o “desactualizadas”, dado que sus competencias suelen exceder o no ajustarse a los requerimientos de los puestos disponibles. La investigación muestra que estos factores no solo representan barreras para la inserción profesional, sino que también se ven atravesados por múltiples interseccionalidades. Entre ellas se destacan las dinámicas familiares, los roles de género, el impacto de la edad y los procesos de desclasamiento, que generan repercusiones a nivel subjetivo y emocional debido a la imposibilidad de insertarse en sus ámbitos laborales.

Palabras clave: Migración venezolana. Migración calificada. Trayectorias laborales. Sobrecalificación. Desactualización laboral.

RESUMO

O artigo analisa como a trajetória profissional e educacional dos migrantes venezuelanos com alto nível de formação acadêmica e experiência profissional influencia, de maneira ambivalente, suas dinâmicas de busca de emprego dentro do seu campo disciplinar. Por meio de entrevistas em profundidade e de uma abordagem metodológica centrada em suas trajetórias profissionais, o estudo revela que o mercado de trabalho, ocasionalmente, percebe essas pessoas como “sobrequalificadas” ou “desatualizadas”, em razão de suas competências frequentemente excederem ou não se ajustarem aos requisitos das vagas disponíveis. Nesse sentido, a pesquisa demonstra que a sobrequalificação e a desatualização profissional não apenas representam obstáculos para a inserção profissional, mas também estão afetadas por diversas dimensões. Entre elas, destacam-se as dinâmicas familiares, os papéis de gênero, o impacto etário e os processos de desclassificação, os quais geram repercussões em nível subjetivo e emocional devido à impossibilidade de se inserir em seus âmbitos profissionais.

Palavras-chave: Migração venezuelana. Migração qualificada. Trajetórias profissionais. Sobrequalificação. Desatualização profissional.

ABSTRACT

The article examines how the career and educational trajectories of Venezuelan migrants with advanced academic training and professional experience exert an ambivalent influence on their job search dynamics within their disciplinary field. Through in-depth interviews and a methodological approach focused on their career trajectories, the study reveals that the labor market may sometimes perceive certain Venezuelan migrants as “overqualified” or “outdated,” since their skills and competencies often exceed or fail to align with the requirements of available positions. In this regard, the research demonstrates that overqualification and professional obsolescence not only pose obstacles to professional integration but are also intertwined with multiple intersectionalities. Among these, family dynamics, gender roles, age-related impacts, and processes of occupational declassification stand out, generating subjective and emotional repercussions due to the inability to integrate into their professional spheres.

Keywords: Venezuelan migration. Skilled migration. Career trajectories. Overqualification. Skills gap.

INTRODUCCIÓN¹

Dios mío, yo lo que quiero es conseguirme un buen trabajo aquí en mi área. Es lo único que necesito.

- Yolanda, migrante venezolana en la Ciudad de Buenos Aires

En el marco de mi formación de posgrado, en 2019 comencé a realizar trabajo de campo etnográfico utilizando esta estrategia de investigación en múltiples contextos y espacios sociales donde se congregaban personas migrantes venezolanas en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Recuerdo, en particular, asistir a un espacio de atención psicosocial donde migrantes de dicha nacionalidad acudían para compartir sus experiencias y vivencias emocionales. Antes del inicio de una de las reuniones, llamó mi atención Yolanda², una mujer de aproximadamente 50 años con más de dos décadas de experiencia como Jefa de Recursos Humanos en un instituto gubernamental de capacitación en Venezuela. A pesar de sus conocimientos en la administración pública, llevaba seis meses desempleada y, sin sorpresa, me comentó que había enviado cerca de 500 hojas de vida a distintas empresas sin mucho éxito. En ese tiempo desocupada, había completado numerosos cursos vinculados a su especialidad sobre gestión empresarial, liquidación de sueldos y haberes, entre otros, para mejorar sus posibilidades de acceso laboral. Sin embargo, solo obtuvo un empleo como trabajadora de casas particulares.

Si bien mi interés en ese entonces se centraba en analizar la reconfiguración de los vínculos familiares como resultado del proceso migratorio, el testimonio particular de Yolanda me condujo a reflexionar sobre las dinámicas de inserción laboral de esta población. Esto, a su vez, me llevó a cuestionar no solo los obstáculos que afectan el acceso de las personas migrantes venezolanas a ocupaciones relacionadas con su profesión, sino también las

¹ Agradezco especialmente a mis interlocutores, cuya colaboración, saberes y experiencias han sido esenciales para la elaboración de este artículo. También a mi director, Fernando Fischman, por su valioso acompañamiento. Finalmente, agradezco los comentarios y sugerencias de las personas evaluadoras y del equipo editorial de la revista.

² Todos los nombres han sido modificados por unos ficticios para mantener el anonimato y la confidencialidad de las personas entrevistadas.

implicancias derivadas de las condiciones de inserción socioeconómica y, a su vez, su impacto a nivel subjetivo.

Para abordar esta problemática, es esencial contextualizar las etapas de esta migración y sus perfiles sociodemográficos, especialmente considerando que Venezuela pasó de ser un país receptor a generar flujos migratorios. En la década de 1970, su bonanza petrolera atrajo a migrantes de países vecinos, como Colombia y Ecuador, así como de otros países del cono sur (Herrera y Cabezas, 2019; Villa y Martínez, 2001). No obstante, entre las décadas de 1980 y 1990, las dinámicas de ingreso disminuyeron y comenzó la migración de personas venezolanas altamente calificadas³, impulsada por la globalización y los primeros indicios de crisis en el país (Freitez, 2019). Este proceso estuvo marcado, en particular, por programas de becas como la "Gran Mariscal de Ayacucho", que facilitaban el acceso a estudios en el extranjero, principalmente en Estados Unidos (Malavé, 1998). Aunque durante los años 2000 hubo un nuevo auge petrolero, persistieron barreras para el desarrollo personal, lo que intensificó la salida de profesionales y generó una "transferencia de riqueza" desde Venezuela (Freitez, 2011).

A partir del análisis llevado a cabo por Baiocchi (2023), el flujo migratorio venezolano reciente puede dividirse en tres etapas con perfiles demográficos diferenciados. La primera, entre 2000 y 2010, estuvo protagonizada por clases medias y medias altas que migraron principalmente a EE. UU. y Europa tras la llegada de Chávez. La segunda, entre 2012 y 2014, reflejó una mayor heterogeneidad social y una ampliación de destinos en América Latina, en respuesta al deterioro de la calidad de vida. La tercera, desde 2015 hasta la actualidad, se caracteriza por la intensificación de la crisis humanitaria bajo el gobierno de Maduro, con migraciones marcadas por la necesidad de "supervivencia", mayor diversidad educativa y un aumento en las solicitudes de asilo (Acosta et al., 2019; Feline y Castillo, 2020; Páez y Vivas, 2017 citados en Baiocchi, 2023).

Pese a la diversidad sociodemográfica de la población migrante venezolana en la región, han cobrado relevancia en años recientes los enfoques que posicionan a parte del colectivo dentro del fenómeno de migración altamente calificada. Tal es el caso del trabajo de Pedone (2021), quien analiza a beneficiarios venezolanos de la Beca Prometeo en Ecuador,

³ La literatura acerca de este tema suele hacer uso de las categorías "cualificada" y "calificada" sin una diferenciación significativa. Ambos conceptos suelen referirse a personas que poseen habilidades, competencias, así como formación académica y experiencia profesional altamente valoradas. Por lo tanto, para fines de este artículo se recurrirá al término "calificada".

destacando tensiones como rupturas laborales, desigualdades de género y procesos de desclasamiento. Por su parte, Alfonzo y Briceño (2021) adoptan la noción de “migración intelectual” para estudiar a docentes universitarios venezolanos en Ecuador, Perú y Chile. Aun cuando parten del supuesto de que la tenencia de títulos profesionales coloca a las personas migrantes venezolanos en una mejor posición para obtener empleos competitivos con salarios adecuados, constatan que éstos se desempeñan bajo condiciones laborales desfavorables y experimentan trabas legales para ejercer.

Otros estudios en la región evidencian que la formación académica de la población venezolana no garantiza necesariamente su inserción laboral en el ámbito profesional. En Perú, Márquez (2020) señala que las redes de contacto pueden ser más determinantes que el grado académico. En Chile, Cienfuegos-Illanes y Ruf-Toledo (2022) subrayan la burocracia en la convalidación de títulos, los altos costos del procedimiento y la discriminación ocupacional como obstáculos relevantes. Por su parte, en Ecuador, Peralvo (2017) destaca que, pese al nivel de conocimientos de esta población, la discriminación limita su acceso a empleos favorables, lo que a nivel subjetivo resulta en una desmotivación y desvalorización personal.

Además de los casos previamente mencionados, Argentina —país en el que se centra este estudio— también se presenta como uno de los principales destinos receptores en este contexto, caracterizado por un alto nivel educativo entre la población migrante venezolana. Según el Censo 2022, residen en el país 161.495 personas de nacionalidad venezolana, lo que convierte a esta comunidad en la tercera más numerosa dentro del panorama migratorio nacional. Esta población se distingue por una alta concentración en edades activas, con una pirámide poblacional ensanchada entre los 25 y 39 años (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024), y una leve mayoría femenina (Dirección Nacional de Población, 2024). Asimismo, se observa un perfil educativo elevado, que les diferencia de otras migraciones tradicionales, dado que cerca del 60 % de las personas migrantes venezolanas poseen formación universitaria completa (Dirección Nacional de Poblaciones, 2021).

El perfil profesional de buena parte de la población migrante venezolana en Argentina ha generado un creciente interés académico en torno a sus dinámicas de inserción laboral. A diferencia de otros contextos, en este país los estudios tienden a enfocarse en áreas

profesionales específicas⁴, como la ingeniería (Sala, 2019), áreas de medicina general y enfermería (Mercer, 2019) y la salud mental (Ibarra y Fischman, 2024). Sin embargo, pese al alto nivel educativo, persiste un notable desajuste entre formación y ocupación, especialmente entre mujeres venezolanas (Martínez y Carpinetti, 2021). A su vez, las condiciones de acceso al empleo y la estabilidad laboral han estado marcadas por altos niveles de precariedad, brechas salariales respecto a personas nacionales, largas jornadas de trabajo y falta de registro de las relaciones laborales (Nicolao et al., 2022; Pacecca y Liguori, 2019; Pedone y Mallimaci, 2019).

El análisis de la migración venezolana reciente, en particular de su componente profesional, evidencia un impacto significativo en el acceso a empleos acordes con su formación, así como en la pérdida de reconocimiento de sus saberes y habilidades. Este proceso cobra especial relevancia en un contexto de crisis económica, política y social que ha llevado a profesionales a migrar y enfrentar procesos de desclasamiento tanto en Venezuela como en Argentina (Pedone y Mallimaci, 2019). A diferencia de otras corrientes migratorias tradicionales en el país, esta población se distingue por sus altos niveles educativos. En este marco, resulta clave analizar cómo la categoría de “profesional” se articula con las dinámicas del mercado laboral argentino, atendiendo a interseccionalidades como el género, la edad, las dinámicas familiares y las repercusiones subjetivas y emocionales derivadas de la exclusión ocupacional.

Por otra parte, más allá del caso argentino, la mayoría de los antecedentes revisados sobre migración calificada o intelectual se han centrado en profesionales vinculados al ámbito académico. Sin embargo, si entendemos por migrantes calificados a aquellas personas que obtuvieron un título universitario (Lozano Ascencio y Gandini, 2011b), el interés de este estudio es ampliar dicha noción más allá del campo de la docencia y la investigación científica, al explorar trayectorias laborales en un abanico más amplio de profesiones.

En esta línea, el artículo analiza cómo las trayectorias laborales de profesionales migrantes venezolanos inciden en su inserción en el mercado laboral argentino, a partir de un enfoque etnográfico y entrevistas en profundidad. Si bien sus antecedentes académicos y laborales

⁴. Esta desagregación debe considerarse en relación a la dinámica asociativista de la sociedad civil venezolana en Argentina, particularmente en su organización a través de gremios profesionales. Estos han desempeñado un rol clave en la articulación de demandas al Estado, especialmente en la facilitación del trámite de convalidación de títulos universitarios. Asimismo, han promovido espacios de orientación, capacitación y asesoría para agilizar la integración de sus miembros (Ibarra y Fischman, 2024; Mercer, 2019; Sala, 2019).

no siempre son reconocidos debido a obstáculos estructurales en el proceso de convalidación de títulos en Argentina (Ibarra y Fischman, 2024), este estudio se centra en las barreras impuestas por el propio mercado laboral, que con frecuencia percibe a esta población como “sobrecalificada” o “desactualizada”.

En consonancia con las nuevas agendas de investigación sobre migración calificada (Pedone y Alfaro, 2018), el trabajo aborda el fenómeno desde una perspectiva centrada en las desigualdades, la precarización y los procesos de desprofesionalización. Así, la particularidad radica en revelar que, contrariamente a enfoques que sugieren que la formación representa una garantía plena para el acceso laboral, en los casos analizados, la extensa trayectoria académica y los antecedentes laborales se convierten paradójicamente en un obstáculo para su integración laboral.

Bajo esta premisa, el recorrido que propongo a continuación comienza con una descripción de la estrategia metodológica, seguida de un análisis teórico de las discusiones que atraviesan el concepto de migración calificada. A continuación, se aborda la sobrecalificación y la desactualización laboral como categorías clave de este artículo. Una vez establecida la base conceptual, se presentan tres trayectorias laborales de migrantes venezolanos residentes en Buenos Aires, con el fin de ilustrar las complejidades de sus recorridos profesionales y cómo los obstáculos para acceder al empleo están marcados por interseccionalidades como el género, la edad y la clase.

METODOLOGÍA

Este artículo adopta la etnografía en sus diversas acepciones (Guber, 2011). En primer lugar, se presenta como una investigación que incorpora principalmente la perspectiva de los sujetos de estudio. En segundo lugar, surge como producto de un trabajo de campo etnográfico, que implicó una observación participante con el propósito de experimentar de manera cercana lo que “el otro vive” (Jacobo, 2022). Así, la aproximación etnográfica empleada en esta investigación abarca, por un lado, la realización de mi tesis de Maestría, donde, entre 2019 y 2020, llevé a cabo trabajo de campo en espacios de atención psicosocial dirigidos a la comunidad migrante venezolana en la Ciudad de Buenos Aires. Posteriormente, en el marco de la tesis doctoral, entre 2022 y 2024, realicé un nuevo trabajo de campo etnográfico en espacios de acompañamiento psicosocial que presentaban un mayor grado de formalidad y sistematicidad. Mi incursión en estos lugares incluyó el uso de técnicas como la observación participante, entrevistas en profundidad y, especialmente, el registro de datos a través de notas de campo.

Por su parte, el proyecto⁵ que enmarca la tesis doctoral cuenta con mayores dimensiones y tiene por objetivo analizar comparativamente las políticas públicas y el acceso al empleo de personas venezolanas en Argentina y Chile. Como parte de esta investigación, se combinaron métodos cuantitativos y cualitativos. Esto incluyó la revisión bibliográfica de estudios sobre la inserción laboral de migrantes internacionales en Argentina, con especial atención a la población venezolana, el análisis documental de la normativa y las políticas públicas relacionadas con el empleo y la migración, y el relevamiento de fuentes secundarias de datos estadísticos, principalmente provenientes de registros oficiales.

En lo que respecta a las entrevistas, en el marco de mi tesis de Maestría⁶ realicé once (11) entrevistas en profundidad a migrantes venezolanos profesionales residentes en la Ciudad de Buenos Aires. Por su parte, en el proyecto matriz que enmarca esta tesis doctoral, realicé trece (13) entrevistas a personas migrantes venezolanas que llegaron a Argentina entre 2015 y 2023, y que actualmente residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires. A partir de ambos levantamientos de información, seleccioné tres relatos que representan las trayectorias profesionales de este artículo.

El criterio de inclusión se basó, en primer lugar, en que estos recorridos ilustran procesos de desprofesionalización en los que las personas migrantes venezolanas desempeñan ocupaciones o actividades laborales no relacionadas con su formación académica. De este modo, el interés radicó en evidenciar los obstáculos que representan para ellos tener una amplia experiencia profesional. Además, fue relevante seleccionar trayectorias en diversas profesiones, así como incluir variaciones de género y rango etario.

En cuanto al análisis metodológico, el abordaje por medio de las trayectorias profesionales fue valioso para comprender los escollos en la integración de personas migrantes calificadas (Cienfuegos-Illanes y Ruf-Toledo, 2022). Además, permite detenernos en los puntos de quiebre que modifican las biografías laborales de las personas (Muñiz Terra, 2012). En el caso particular de la población venezolana, la migración se presenta como un “punto de inflexión” en sus recorridos, generando alteraciones en el curso de sus vidas y

⁵. El artículo se inscribe en un Proyecto para Unidades Ejecutoras (PUE) titulado “Movilidades regionales contemporáneas. Políticas públicas y acceso a derechos de ciudadanía. Un estudio comparado sobre la diáspora venezolana en Chile y Argentina (2015-hoy)” del Instituto de Investigaciones Sociales de América Latina (IICSAL; FLACSO-CONICET).

⁶. La muestra estuvo compuesta por personas venezolanas profesionales, de entre 20 y 65 años, que migraron a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, entre los años 2014 y 2019. Las profesiones registradas fueron diversas, incluyendo abogacía, psicología, ingeniería, administración de empresas, trabajo en el sector de la construcción, entre otras (Ibarra, 2021).

obligándoles a desplegar una serie de estrategias para continuar sus trayectorias laborales (Pedone y Mallimaci, 2019). Por lo tanto, resultó valioso incorporar el enfoque de las trayectorias profesionales desde una perspectiva etnográfica que integre la experiencia de los sujetos migrantes, lo cual facilita el abordaje de la complejidad de sus recorridos influenciados por categorías como género, clase social y familia (Pedone y Alfaro, 2018).

APROXIMACIÓN TEÓRICA A LAS DISCUSIONES SOBRE LA MIGRACIÓN CALIFICADA

Históricamente, la literatura sobre estudios laborales y migración calificada ha mostrado un viraje en cuanto a la comprensión de las repercusiones generadas por la movilidad de personas profesionales en América Latina y el Caribe. Inicialmente, entre las décadas de 1960 y 1990, predominaba un enfoque economicista que veía la migración de profesionales hacia países como Estados Unidos, Canadá y Europa como una “fuga de cerebros” (Docquier et al., 2007; Giannoccolo, 2009), interpretada como una pérdida económica para los países de origen (Pedone, 2023; Pedone y Alfaro, 2018).

Sin embargo, en los años 90, surgió una nueva corriente con una visión “positiva y optimista” (Lozano Ascencio y Gandini, 2011a), influenciada por el Banco Mundial, que consideraba esta migración como un factor de desarrollo, introduciendo conceptos como “ganancia de cerebros” (Beine et al., 2010) y “circulación de talentos” (Rosenzweig, 2008). Estas categorías sugerían que la migración de profesionales podría ser beneficiosa tanto para los países de origen como para los de destino (Pedone y Alfaro, 2018). Sin embargo, estas perspectivas presentaban limitaciones, dado que atribuían a la relación entre migración y desarrollo una interpretación “monocausal”, como señalan Lozano y Gandini (2011a), por un lado, se concebía la migración como un factor que limita el desarrollo, y por otro, como un elemento que lo impulsa.

Un tercer grupo de investigaciones sobre la migración y el desarrollo comienza a promover la noción de “triple ganancia”, que plantea beneficios para los países de origen y de destino, así como para las personas migrantes (Pécoud, 2018). Este modelo valora tanto la incorporación de nuevas personas profesionales, como las prácticas transnacionales — como el envío de remesas— debido a que suponen una mejora económica para los países receptores y una fuente de sustento para las familias de las personas migrantes (López-Sala y Godenau, 2015). No obstante, este modelo ha recibido críticas relacionadas con el exacerbamiento de las dinámicas de desigualdad y dependencia de las remesas para los países de origen (Withers, 2017), así como por el determinismo que afirma que la

demanda de trabajo está definida por los países receptores y sus fluctuaciones económicas (López-Sala y Godenau, 2015).

Tomando este relevamiento, Pedone y Alfaro (2018) proponen entender dos grupos de abordajes sobre la migración cualificada. Por un lado, aquellos estudios que analizan la migración cualificada a partir del vínculo entre migración y desarrollo; y, por otro lado, aquellos que parten de un enfoque interdisciplinario, que incorpora nociones como género, identidades académicas, transnacionalismo, interseccionalidad, entre otros.

Si bien los primeros abordajes sostienen que las migraciones impactan en el desarrollo económico y demográfico de los países de origen y destino y, a su vez, pueden representar una vía para salir de la pobreza y el desempleo (Portes, 2011, 2020), especialmente mediante el envío de remesas, resulta fundamental problematizar estos abordajes desde una mirada que atienda los procesos de migración dando cuenta de las estructuras económicas en las que se insertan las personas migrantes en un contexto de crisis recesiva global (Martínez Pizarro, 2010).

En esta línea, uno de los aportes más significativos de la literatura latinoamericana al estudio de las migraciones calificadas radica en la incorporación de la problemática de las desigualdades desde una perspectiva interseccional. Esta mirada crítica cuestiona las interpretaciones predominantes que presentan la movilidad de profesionales como un proceso inherentemente positivo y beneficioso. En este sentido, se problematizan los enfoques homogeneizantes de la migración calificada, al evidenciar la diversidad de experiencias entre varones y mujeres, especialmente en relación con la resignificación de sus dinámicas familiares (Pedone, 2021).

Por lo tanto, a pesar de los imaginarios que asocian a la migración calificada con el privilegio y la pertenencia a una élite, una parte considerable puede enfrentar condiciones de precariedad laboral y experiencias de discriminación, al igual que otros trabajadores y trabajadoras migrantes (Izquierdo, 2021). Asimismo, resulta relevante recuperar aquellas perspectivas que plantean analizar la movilidad de estas poblaciones en un doble sentido, por un lado, como una consecuencia directa de las desigualdades geográficas que enfrentan; y por otro, como una estrategia para revertir o contrarrestar los efectos de dichas desigualdades mediante un viraje en sus trayectorias migratorias (Vega y Gómez, 2018),

En consecuencia, es esencial trascender la mirada productiva, utilitaria y economicista de las migraciones, para escudriñar las condiciones de empleo y las dinámicas de los trabajadores y trabajadoras migrantes (Ibarra, 2023). Contar con una visión crítica sobre la relación entre migración y desarrollo nos permite abordar los desafíos enfrentados por las comunidades migrantes de manera integral, reconociendo su diversidad y las múltiples capas de su experiencia de integración (Stefoni, 2018).

CONSIDERACIONES CONCEPTUALES SOBRE LA SOBRECALIFICACIÓN Y LA DESACTUALIZACIÓN LABORAL

Dentro de las dinámicas de inserción en el mercado laboral, surgen dos procesos que dificultan el acceso a un empleo en condiciones favorables o acordes con la formación de los trabajadores y trabajadoras profesionales. Aunque estos factores pueden afectar a cualquier profesional, independientemente de su origen, resulta relevante analizar cómo la condición migratoria puede incidir o agravar la sobrecalificación y la desactualización laboral. En este contexto, la sobrecalificación⁷ se refiere al desajuste entre el nivel educativo de una persona y los requisitos del puesto de trabajo (Salas, 2005). Mientras que la desactualización laboral se refiere a la brecha existente entre los programas de estudio, los conocimientos y habilidades adquiridos por los trabajadores y trabajadoras, y las demandas actuales del mercado laboral.

El análisis sobre la relación entre la educación y ámbitos como el trabajo y la producción, en especial el papel de la educación como motor del progreso económico y social, ha estado dominado principalmente por la teoría del capital humano (Aronson, 2007). Este postulado ha desplazado progresivamente la categoría de “trabajo”, que ha sido absorbida por la de “capital” (Bowles y Gintis, 2014). El enfoque sostiene que el mercado laboral funciona de manera eficiente, dado que la persona trabajadora es remunerada según el valor de su producción (Maurizio, 2009). Aun así, dicho planteamiento ha pasado por alto dos factores fundamentales: la existencia de la sobreeducación o sobrecalificación y la brecha entre el nivel educativo y los salarios obtenidos (Aronson, 2007). Como respuesta a estas limitaciones, han surgido nuevas perspectivas, como la noción de “desajuste en el capital humano”, que hace referencia a la discrepancia entre la oferta de habilidades de

⁷ Sala (2005) realiza una revisión bibliográfica sobre las distintas terminologías asociadas al concepto. Por un lado, la producción académica anglosajona propone el término sobreeducación, mientras que los estudios provenientes de la economía recurren al concepto de sobrecalificación, en cambio, las investigaciones francesas optan por desclasamiento.

los trabajadores y trabajadoras y la demanda generada por el sistema productivo (Didier, 2014).

En este ámbito, la problemática de la sobrecalificación ha sido examinada teóricamente desde dos dimensiones. Como plantean Sala (2009) y Salas (2005), por un lado, este proceso se plantea de manera temporal como resultado de un “desajuste” transitorio en el mercado laboral, dado que los trabajadores y trabajadoras aceptan empleos que requieren un menor nivel de escolaridad del que han alcanzado por falta de información o elección de la persona para invertir en su capacitación. Por otro lado, puede representar un desequilibrio acumulativo, cuando aumenta el número de personas con alta formación académica, pero no hay suficientes empleos acordes a su nivel. Buena parte de ese grupo, para evitar el desempleo, terminan aceptando ocupaciones para las que están sobrecalificados. Esto desplaza a la población trabajadora con menor nivel educativo hacia empleos de menor categoría o incluso al desempleo.

A pesar de que la sobrecalificación puede ser resultado de la falta de creación de puestos de trabajo calificados, también intervienen otros elementos que complejizan el acceso al empleo de las personas profesionales, los cuales el modelo de capital humano desatiende. En primer lugar, este fenómeno no afecta a la población de manera homogénea, sino que tiene mayores repercusiones en mujeres, jóvenes y personas con menos experiencia (Maurizio, 2009). En segundo lugar, la sobrecalificación puede estar asociada subjetivamente con la insatisfacción laboral (Sánchez-Sellero et al., 2018) y la sensación de decepción por el tiempo invertido en su formación académica (Falcón y Bologna, 2013), lo que impacta perjudicialmente en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, la aceptación de un puesto con menores requisitos de calificación puede deberse a la “conciliación” entre la esfera familiar y el trabajo, toda vez que el empleo puede implicar menores exigencias y ofrecer posibilidades para “atender” los vínculos familiares (Sánchez-Sellero et al., 2013).

Por último, la población migrante presenta particularidades respecto a este proceso, especialmente porque, incluso, dentro de los motivos de la migración puede influir el desempleo estructural o el acceso a empleos que no están acordes a su nivel y aspiraciones, lo que la lleva a enfrentarse a una sobrecalificación laboral desde sus países de origen (López, 2020). A su vez, dicho grupo puede enfrentar mayores obstáculos en el acceso al empleo en el país de destino, y en particular, puede experimentar más intensamente la sobrecalificación laboral en comparación con las personas nacionales, especialmente aquellas que han llegado recientemente (Prieto et al., 2016).

Además, las segregaciones ocupacionales que enfrenta la población local pueden verse incrementadas en las personas migrantes debido a nuevos mecanismos de diferencia y discriminación por nacionalidad, raza y género (Antón Ramos, 2017). A pesar de contar con la documentación necesaria para emplearse, las personas migrantes también pueden percibir una mayor preferencia por parte de los empleadores y empleadoras hacia las personas nativas al momento de acceder a empleos de alta calificación (Salas-Hernández et al., 2019).

Desde otro ángulo de análisis, los enfoques acerca de la sobrecalificación laboral son abundantes, a diferencia de aquellos que abordan el impacto de las brechas de habilidades en términos de desactualización y "obsolescencia" de competencias (McGuinness et al., 2017). En esta línea, algunas investigaciones han utilizado la categoría de "desajuste de habilidades" (*skills gap*) para analizar los desequilibrios entre las habilidades que poseen las personas y las que exige el mercado. Por otro lado, surge también el concepto de "obsolescencia⁸ de habilidades" (*skills obsolescence*), que se refiere a que las habilidades de las personas trabajadoras ya no son requeridas o relevantes en el mercado laboral (Gontero y Novella, 2021).

Aun cuando son categorías que, como "fuga de cerebros" y "circulación de talentos", se proponen en línea con las disposiciones de organismos internacionales como el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo, mi interés no es replicarlas desde una mirada economicista, sino repensarlas en diálogo con nuevas discusiones. Este debate requiere considerar la aceleración de los cambios en los mercados laborales regionales, impulsados por la globalización, los cambios tecnológicos y la sociedad del conocimiento (Bejas et al., 2017), donde los imperativos se centran en la formación continua y la actualización constante.

De esta manera, el proceso de desactualización laboral ha sido interpretado como una consecuencia de la flexibilidad laboral y de las reconfiguraciones en la relación entre la oferta y la demanda, así como de la intensificación de la vida laboral (Gallardo, 2019). Este escenario cambiante ha generado el contexto ideal para que los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a convertirse en "autoaprendices autorregulados", en

⁸. Pese a que sea una de las categorías propuestas para entender los procesos de desactualización curricular y el desfase de habilidades, este estudio no recurre a su uso porque puede tener connotaciones peyorativas para los sujetos.

busca de actividades didácticas y formativas que les permitan combatir la pérdida de sus conocimientos (Ramírez-Montoya, 2022). No obstante, la formación continua plantea nuevas complejidades, debido a que no siempre existen mecanismos de acceso a la actualización profesional. Esto es especialmente crítico para poblaciones migrantes, quienes llegan a los países de destino con la necesidad inmediata de generar ingresos, lo que limita su disponibilidad de tiempo y recursos económicos para reducir el desajuste entre sus conocimientos y los requerimientos del mercado laboral.

APUNTES INICIALES SOBRE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Los procesos de sobrecalificación y desactualización laboral, si bien impactan en el mercado laboral, tienen repercusiones aún mayores en las subjetividades de las personas migrantes. Esto se debe, por un lado, a las implicancias emocionales de desempeñar actividades sin vinculación con su profesión o en ocupaciones que profundizan el desajuste profesional al no estar relacionadas con su formación y conocimientos. Muchas de estas labores requieren el desarrollo de habilidades desconocidas, que deben aprender sobre la marcha.

A través del trabajo etnográfico, comencé a observar cómo estos procesos afectaban a mis interlocutores hasta el punto de generar un resquebrajamiento de sus identidades profesionales (Ibarra y Fischman, 2024). Según los registros, esta reconfiguración iniciaba desde Venezuela, donde asumían que la migración podría llevarlos a “trabajar de lo que fuera”. No obstante, pese a esa predisposición, las expectativas laborales mantenían viva la “esperanza” de encontrar un empleo dentro de su ámbito profesional.

Una vez en Argentina, se enfrentaban a una serie de dificultades. En primer lugar, a desigualdades estructurales del mercado laboral, cuya segmentación y segregación afecta particularmente a las personas migrantes. En el caso específico de la migración venezolana, surgían obstáculos como la falta de documentación del país de origen — pasaporte, cédula y titulación apostillada—, además de dificultades para acceder a los trámites de residencia, aun cuando la población venezolana cuenta con los mecanismos de la visa Mercosur. Por otro lado, también emergieron barreras y dinámicas de exclusión en el acceso al empleo vinculadas al género y, especialmente, a la edad. Esta última, en particular, afectó con mayor fuerza a personas entrevistadas mayores de 45 años y es central en la construcción de la idea de desactualización laboral.

Otros obstáculos significativos registrados en el trabajo de campo están vinculados a las barreras para la convalidación de credenciales académicas, debido a múltiples factores como la falta de sistematicidad del trámite, los altos costos, el tiempo requerido para cursar materias y las demoras administrativas del proceso. Con todo, una de las barreras más frecuentes surgía en las dinámicas de búsqueda de empleo, donde la “frustración” era constante al no ser considerados en los procesos de selección debido a la extensión de sus currículos.

Este elemento es el eje central de las tres trayectorias laborales seleccionadas a continuación, en las cuales analizaré las consecuencias de la sobrecalificación y la desactualización laboral, así como las estrategias adoptadas por mis interlocutores para mitigar el impacto de enfrentarse a un mercado que no los reconoce. Conviene resaltar que, si bien el trabajo etnográfico y las entrevistas realizadas no hacen viables las generalizaciones, el análisis de estos recorridos permite explorar cómo las experiencias laborales individuales reflejan dinámicas más amplias del mercado de trabajo, así como su interacción con variables como el género, la edad y la nacionalidad.

ALMA, PSICOANALISTA. ENTRE LA SOBRECALIFICACIÓN Y LA REINVENCIÓN PARA EL ACCESO LABORAL

Alma es una psicóloga de 33 años egresada de la Universidad Central de Venezuela (UCV) en Caracas. Llama la atención que la elección de su profesión estuvo atravesada por la duda entre escoger una corriente que tuviera más demanda en el mercado y le generara “más plata”⁹, como la terapia cognitivo-conductual, u orientarse por una perspectiva que la “despertara”, como el psicoanálisis. Su decisión de ser psicoanalista estuvo marcada por la “pasión” que le generaba. A pesar de que empezó a trabajar desde joven, su primera inserción en su disciplina fue a partir de sus prácticas profesionales, incursionando en ámbitos hospitalarios, especialmente en el Hospital Psiquiátrico de Caracas. En ese punto, descubrió que los conocimientos universitarios no la habían preparado para la “gravedad” de los casos que encontró en su primera inserción laboral. A la par de su trabajo en el hospital, alquilaba un consultorio para ofrecer atención clínica y también trabajó en centros de atención de salud comunitaria. Mientras realizaba el Doctorado en Ciencias Sociales y

⁹. El entrecomillado hace alusión a expresiones emitidas por las personas entrevistadas.

Psicoanálisis, también impartía clases en su universidad, profesión que para ella representaba una “vocación”.

Entonces ante esta crisis, este movimiento que fue como... nunca tuve en mí la idea de irme del país, jamás, para mí esto no era... ni una curiosidad ni un deseo ni un interés, ni de vacaciones me provocaba irme. Yo lo que quería era trabajar de lo que me gustaba y ya. Entonces, me veo en esto de tantos años. En ese momento estaba haciendo un Doctorado de Ciencias Sociales y Psicoanálisis en la Central y me dije a mí misma tanto tiempo, o sea, mi vida está muy organizada por lo académico y cómo lo académico para mí era una forma de acceder a lo económico y me di cuenta de que no servía (Alma, comunicación personal, 23 de septiembre de 2022).

Tras la devaluación de su salario y las dificultades para acceder a alimentos, decidió salir de Venezuela. Durante tres años planificó su migración debido a las demoras en el proceso de legalización y apostilla de sus documentos. Su primera migración fue hacia Perú, dado que tenía amistades que la podían recibir. Si bien mi intención es retratar su inserción laboral en Argentina, no se puede omitir cómo la experiencia laboral en Perú permitió que Alma elaborara estrategias de acceso que replicaría a su llegada a Argentina. En Perú, su inserción fue “rápida” a pesar de no contar con el Permiso Temporal de Permanencia (PTP), fundamental para acceder a un empleo registrado para personas extranjeras en el país. Su primer empleo consistió en vender perfumes, compró fragancias de una marca reconocida y comenzó a venderlas en la calle.

Yo entré en crisis, yo llegué ese día y me puse a llorar. Yo dije... porque yo no soy buena vendedora, yo no sé vender, entonces, me sentí realmente muy así, como muy deprimida, muy angustiada, o sea, no soy buena vendedora, tengo que comprar esta caja de perfume, o sea, me vi presionada, tengo que vender tantos perfumes en la semana (Alma, comunicación personal, 23 de septiembre de 2022).

El desarrollo de labores de venta la “confrontó” subjetivamente con el sentimiento de que algo iba a salir mal porque sentía que “no era buena” para esa labor. Tras dejar ese empleo, obtuvo un trabajo de selección de personal, donde tenía que evaluar y seleccionar a aspirantes para empleos de limpieza. En ese espacio, fue testigo de maltratos por parte de empleadores y empleadoras hacia las personas solicitantes de trabajo, quienes en su mayoría eran población venezolana que “desesperadamente” buscaban un empleo, así como migrantes internos del Perú. Esta ocupación marcó un quiebre, toda vez que discrepaba de la elección profesional y disciplinar que había tenido en sus años como estudiante de psicología.

Por último, trabajó en un colegio de Lima impartiendo clases de historia del Perú en un colegio de educación inicial. Sin embargo, dado que no conocía el contenido de la materia que impartía, optó por generar espacios creativos con las infancias, razón por la que fue despedida. Tras estas experiencias y gracias a contactos con personas conocidas, tuvo acceso a un empleo vinculado a su disciplina. No obstante, en 2018 decidió migrar a Argentina. A diferencia de Perú, los escollos para insertarse en el mercado laboral argentino le generaron “gran decepción”, especialmente porque estuvo siete meses desempleada¹⁰, buscando una manera de acceder a un empleo.

El principal problema que enfrentó en Argentina estaba relacionado con la falta de reconocimiento de sus conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de años de formación y práctica profesional. En una ocasión, aceptó varios empleos como trabajadora de casas particulares, una ocupación feminizada caracterizada por elevados niveles de precariedad, con una alta presencia de mujeres migrantes de países limítrofes (Courtis y Pacecca, 2010). Sin embargo, en este ámbito laboral fue objeto de estigmatización debido a su formación académica y juventud, aspectos que las empleadoras consideraban inadecuados para la labor, al enfatizar su preferencia por candidatas de mayor edad y no profesionales.

Cuando se enteraban de que era psicóloga no me llamaban más, entonces yo preferí no hablar más “no, no, una señora”, bueno, está bien... me vi estigmatizada por allí, por mi carrera que es mejor no decirlo y también por ser joven, no sé... tampoco es que soy gran joven, pero como que prefieren a alguien más (Alma, comunicación personal, 23 de septiembre de 2022).

Lo particular del relato de Alma es que, a diferencia de los postulados que sugieren que una extensa experiencia profesional facilita el acceso al empleo, su experiencia en ambos países y especialmente en Argentina, revela que su currículum no garantizó una inserción laboral esperada. En este contexto, enfrentaba constantemente en sus búsquedas laborales la categorización de “sobrecalificación”. Este escenario, donde su historial profesional le jugaba en contra, la llevó a desplegar una serie de estrategias para superar los desafíos del mercado laboral argentino. En primer lugar, comenzó a omitir parte de su formación al aplicar a empleos que requerían menores niveles de experiencia curricular.

¹⁰. No podía ejercer la práctica clínica como psicóloga porque no contaba con la convalidación de su título universitario y, por ende, con la matrícula requerida para esta labor.

Yo empecé, primero a nivel de currículum, ¿no? mi currículum estaba...algo que me pasó en Perú que yo dije aquí no vuelvo a hacer, es que estaba muy por encima de lo que se pedía, entonces yo me iba mucho al trabajo, a lo que solicitaban y modificaba mi currículum en función de ese trabajo. Nunca me llamaron por mi currículum, por estas plataformas, de verdad que jamás fui llamada, de todo, metí de camarera, de vendedora, no me llamaron (Alma, comunicación personal, 23 de septiembre de 2022).

A pesar de que su estrategia no tuvo éxito, para Alma la idea de “inventar” fue crucial. De este modo, a través de un vecino, conoció la oportunidad de impartir cursos de Introducción al Pensamiento Científico para estudiantes que cursaban el Ciclo Básico Común (CBC)¹¹ en la Universidad de Buenos Aires (UBA). También comenzó a postularse para empleos en el área de cocina y a ofrecer clases particulares de matemáticas, lectura y escritura para infancias. Uno de los factores que la ayudó fue establecer redes con grupos de profesionales de la salud mental que facilitaron conexiones a través de WhatsApp para otros espacios. A través de este medio, descubrió la oportunidad de trabajar como integradora escolar, y actualmente se desempeña acompañando a pacientes dentro del espectro autista, trastornos generalizados del desarrollo, entre otros.

Cabe señalar que el proyecto migratorio de Alma estuvo marcado por la planificación y la preparación previa para facilitar su llegada a los países donde migró. Pese a esto, la posesión de sus “papeles”, que incluyen no solo documentos de identidad sino también las credenciales académicas necesarias para el reconocimiento de su título universitario en el extranjero, no resultó ser suficiente para este propósito.

Estuve tres años con el tema de los papeles en Venezuela para apostillarlos, que los papeles todo perfecto porque tenía la idea de que me iba a insertar rápido en lo que quería si tenía los papeles bien y es mentira, entonces sí, los papeles te dan cierta legalidad pero no es lo que... no quería poner mi estabilidad laboral en unos papeles, entonces como que me hice una vida laboral más informal, más independiente, más desde inventando cosas (Alma, comunicación personal, 23 de septiembre de 2022).

La trayectoria laboral de Alma nos permite analizar varios aspectos significativos. En primer lugar, se constata una larga integración laboral en su país de origen que se alinea con su formación universitaria, pero que experimenta un punto de quiebre debido al deterioro socioeconómico de su país y a la migración, llevándola a ocupar empleos sin garantías laborales que no están relacionados con su expertise. Todo esto ocurre en un

¹¹. Constituye una formación requerida para inscribirse en carreras de universidades nacionales de Argentina.

contexto marcado por la estigmatización laboral, la discriminación por edad y la sobrecualificación, donde su currículum más que facilitarle el acceso, se convirtió en un obstáculo. Además, hemos identificado diversas estrategias como la eliminación de la experiencia laboral de las hojas de vida, así como las oportunidades facilitadas a través de redes sociales entre migrantes de su misma profesión para conseguir empleo.

Por su parte, se observa una decisión de permanecer un período de tiempo en una ocupación de menores requerimientos educacionales, no precisamente para adquirir experiencia y conocimientos específicos, como señala la literatura de Capital Humano, sino más bien en espera del reconocimiento de sus credenciales académicas y como forma para generar ingresos para su sostenimiento en el país y el envío de remesas para sus familiares en Venezuela. En términos más precisos, como plantea Maurizio (2009), se vio obligada a aceptar dichos trabajos por falta de otras oportunidades laborales.

FÉLIX, INGENIERO. DESACTUALIZACIÓN LABORAL E INCIDENCIA DE LA FAMILIA EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Félix es un varón de 39 años originario de Mérida, Venezuela. Estudió Ingeniería en Computación en la Universidad Valle del Momboy (UVM) en la ciudad de Valera, al occidente del país. Aunque tuvo la oportunidad de ingresar a una universidad pública, solo obtuvo cupo para la carrera de Geografía, que no era de su interés, dado que prefería la programación y los videojuegos. En Venezuela, trabajaba como informático en un organismo gubernamental, mientras completaba una maestría y un doctorado en Ciencias Aplicadas de la Computación. También trabajó en un proyecto para desarrollar un ajedrez para cuatro personas.

Cuando salías a la calle pues no había luz para comprar las tarjetas [de computadoras], no había dinero en la calle, el dinero no te alcanzaba para la comida. O sea, había poca probabilidad de éxito y tú con una buena carrera y todo eso no podías hacer nada. Y el proyecto en vez de subir se iba para abajo. [Lo que] me mantenía aislado y fuera de ese mundo era con el doctorado (Félix, comunicación personal, 1 de noviembre de 2019).

No obstante, además de enfrentar la crisis sociopolítica del país, Félix experimentó un deterioro salarial que dificultaba su acceso a alimentos, junto con un ambiente laboral adverso y condiciones de vida precarias. Por ejemplo, sufría cortes de electricidad durante la noche, siendo este el único momento disponible para avanzar en sus estudios de doctorado. En 2019, obtuvo una beca para participar en un seminario de doctorado en Computación Evolutiva de una semana en Argentina, organizado por la Universidad de

Buenos Aires. Esta oportunidad le permitió dejar el país y vislumbrar una “mayor probabilidad de éxito”, dado que en Venezuela sentía que con su carrera no podía progresar.

Una vez en Argentina, en esa semana estableció contacto con personas conocidas, pero solo uno le contestó. Este amigo, que trabajaba en un hotel, le recomendó concurrir a una agencia de empleo informal que, a cambio de una suma de dinero, ofrecía empleos no registrados con altos niveles de vulnerabilidad y precariedad.

Él me dijo “tú puedes llegar y vas aprendiendo de cada trabajo hasta que llegues a un nivel que empiecen a contratarte” [...]. Sí, son trabajos que se pueden decir que explotan al venezolano, pero para empezar y comparado con la situación en la que estaba en Venezuela, que ni podía comprar comida, era más rentable estar acá que estar en el [lugar de trabajo en Venezuela] que se supone debía ganar dos veces el salario mínimo y eso no me alcanzaba para ayudar a mi familia (Félix, comunicación personal, 1 de noviembre de 2019).

Uno de los principales motivos que llevó a Félix a aceptar rápidamente un empleo en dichas condiciones fue la responsabilidad hacia su familia en Venezuela. Como hijo varón, sentía la obligación de cuidar especialmente de su madre, hermana y sobrina. En este contexto, consiguió varios trabajos como bachero y ayudante administrativo, roles que él percibía no adecuados para sus habilidades, toda vez que -según sus palabras- su fortaleza residía en la “lógica” y el “razonamiento”. En su trabajo como bachero, experimentó maltratos debido a que sus empleadores consideraban que no era lo suficientemente “rápido” en sus labores. Como ayudante de cocina, también recibió críticas por sus “errores” ocasionales, mientras que, en su rol administrativo en la recepción de un hotel, se le señaló por ser “demasiado tímido” y por “tener dificultades” para comunicarse con las personas.

Me afecta en tomar decisiones en el trabajo, por ejemplo, en lo que es [nombre del espacio laboral] a mí me costó mucho tomar buenas decisiones y cometía muchos errores, de comida. Me cuesta, claro, yo no sabía nada de comida y siempre cometo errores y de alguna forma, pues...eso siempre lo trauma a que lo estén discriminando a uno a cada rato, a que haga las cosas bien. Aquí en este trabajo, por eso lo busqué sencillito. Una cosa sencilla la puedo hacer bien, en la mayoría de trabajos cometo muchos errores (Félix, comunicación personal, 1 de noviembre de 2019).

En el momento de la entrevista, Félix mantenía múltiples empleos, lo que implicaba jornadas laborales de hasta doce horas diarias. Durante el día, distribuía volantes para promocionar cortinas de hierro en las zonas de Flores y Palermo, mientras que por las noches trabajaba como bachero en un restaurante de comida asiática. Estos trabajos le

proporcionaron ingresos rápidos para enviar remesas a su familia, pero también intentó encontrar empleos relacionados con su profesión. A pesar de ello, enfrentó dificultades porque el mercado laboral lo percibía como “desactualizado”, es decir, tenía una falta de actualización de los conocimientos y habilidades requeridos para los estándares actuales de su campo profesional. A pesar de tener amplios conocimientos en computación, especialmente en los lenguajes PHP, Python y C++, los cuales predominan en Argentina, no los tenía actualizados. Por su parte, se encontraba limitado por la falta de recursos materiales, como una computadora, indispensable para su desarrollo como programador.

A pesar de todo necesito de verme con el psicólogo porque yo he bajado mucho la calidad de trabajo, sobre todo en la parte de computación, donde no he podido conseguir trabajos porque estoy desactualizado porque yo lo que hice fue reparación de computadoras, no me actualicé en la parte de software, aquí trabaja con php, python, c++ y yo estoy muy desactualizado, entonces no he podido conseguir trabajo de programación. De reparación y mantenimiento eso lo hace cualquier persona y eso no fue en lo que yo me especialicé (Félix, comunicación personal, 1 de noviembre de 2019).

Este escenario llevó a Félix a considerar la necesidad de asistencia psicológica, dado que percibía una disminución en su rendimiento y en la calidad de trabajo, lo que afectaba su reconocimiento en el mercado laboral. Este dato es significativo debido a que él atribuía los constantes rechazos en sus búsquedas laborales relacionadas con su formación a una falta personal de habilidades y conocimientos. Esto ha tenido un impacto subjetivo en su autopercepción como profesional. Asimismo, atribuye los maltratos laborales que ha enfrentado en los empleos informales a su pérdida de “concentración” y a una “incapacidad de tomar buenas decisiones”, en lugar de reconocer las dinámicas propias de estos entornos de trabajo altamente vulnerabilizados.

En el volanteo algunas personas te aceptan el volante y otras no, prácticamente no te puedes sentir bien. Yo lo que hago es cerrarme completamente, entonces es...tampoco, eso porque son trabajos sencillos, pero a la hora de la verdad, cuando tú tratas de tomar decisiones en un buen trabajo, necesitas estar bien desde el punto de vista de la familia. Estar bien contigo mismo, estar bien cómodo para tomar buenas decisiones, y eso me ha restado mucho y por eso que no he podido tomar buenas decisiones al hacer mi trabajo, enfocarme en ellos, la concentración (Félix, comunicación personal, 1 de noviembre de 2019).

Además de tener implicaciones a nivel subjetivo, los escollos derivados de la desactualización laboral también están atravesados por las lealtades que Félix ha establecido a nivel familiar. En este sentido, se plantea una dualidad, por una parte, Félix

intensifica sus esfuerzos laborales debido a la responsabilidad de generar mayores ingresos económicos para sostener a sus vínculos afectivos en Venezuela, en parte debido a los imperativos de masculinidad. Pero a su vez, el malestar generado por la distancia con su familia repercute en su forma de aproximarse al trabajo.

La trayectoria de Félix facilita la comprensión de cómo opera la desactualización curricular más allá de sus efectos en el mercado laboral. Esto hace posible evidenciar que estos procesos de desajuste están estrechamente ligados a otras esferas, como la dimensión familiar, las imposiciones de género, la autopercepción y la identidad profesional de los sujetos. Este escenario permite demostrar también la presencia de lógicas de responsabilidad individual, dado que la desactualización laboral, en el caso citado, no se atribuye a factores estructurales como el deterioro educativo en Venezuela o las limitaciones para acceder a formación en el país de origen, ni al desgaste en la calidad de los trabajos desempeñados previamente. En cambio, es considerada como una falta de los sujetos, lo que hace recaer en ellos el mandato de la formación continua y la carga de adaptarse al dinamismo y a la acelerada actualización que demandan los mercados laborales.

CÉSAR, QUÍMICO. ENTRE LAS EXPECTATIVAS Y LA DISCRIMINACIÓN ETARIA

César es un varón de 67 años originario de Caracas, se formó como Ingeniero Químico en la Universidad Central de Venezuela. Durante sus pasantías, incursionó en la industria papelera y, tras graduarse, ingresó a una empresa del sector como Jefe de Sección de Maquinarias, cargo que desempeñó durante 11 años. Luego de un breve paso por una fábrica de galletas, donde fue Jefe de Producción, comenzó a trabajar en una empresa transnacional de origen alemán dedicada a la producción de químicos para la industria papelera. En esta compañía, escaló hasta el puesto de Jefe de Servicio Técnico y Ventas para la región Andina, desempeñándose en ese rol durante 16 años.

El cargo que ocupaba implicaba responsabilidades que le exigían viajar quince días al mes fuera de Venezuela, lo que le generaba malestar por estar lejos de su esposa e hija. A pesar de ello, en dicha empresa comenzó a recibir beneficios tanto en términos de formación como de ingresos económicos, lo que se tradujo en una movilidad ascendente para él y su familia.

Me sentía en mi... como un pez en el mar, me sentía cómodo, muy cómodo. Yo creo que por eso, yo creo que por eso la empresa me tomó mucho en cuenta y bueno, yo gozaba de muchos beneficios, económicos muchos. Yo cambiaba de carro cada dos años, en ese entonces, los mejores carros. El mejor carro que estaba en la compañía era del presidente y el mío porque a mí me gustaban los carros grandes, camionetas y estas cosas y mientras los demás tenían carros pequeños (César, comunicación personal, 3 de noviembre de 2023).

Debido al deterioro económico del país que trajo consigo la caída de las importaciones y la materia prima de productos químicos, los negocios en la empresa empezaron a fluctuar. Ante este contexto, aunado a conflictos internos en la compañía, César decidió renunciar e iniciar un emprendimiento para asesorar y vender sus propias sustancias químicas para la industria de papel, donde -incluso- trabajó como *outsourcing* para la empresa transnacional a la cual había renunciado, hasta que ésta cerró su sede en Venezuela.

A pesar de que en Venezuela continuaba facturando por su empresa tercerizadora y mostraba renuencia a dejar el país, en 2021 decidió migrar hacia Argentina debido a que su hija y su esposa se habían radicado en el país un par de años antes y deseaba estar cerca de ellas. Tras llegar, su expectativa estuvo influenciada por comentarios de personas conocidas que afirmaban que en Argentina las ofertas laborales en el área de ingeniería química eran “súper cotizadas”, lo que le llevó a pensar que podría insertarse rápidamente.

Y me vine y yo dije nada, “llego allá y empiezo a trabajar”. Bueno empecé a meter el currículum de ingeniero, no me llamaban. Bueno, no me llaman... aquí con mis ahorros estoy [...]. Hasta que una persona me llamó y me dijo “mira César, ¿qué te pasa?, ¿no consigues trabajo? si aquí los ingenieros químicos...”, entonces ve mi currículum entonces me dijo “no, papá, tú puedes ser un ingeniero químico, pero con este currículum, aquí no lo va a contratar nadie”. Porque estoy sobrevaluado. Cuando yo le decía que mi currículum dice que yo era gerente de Sudamérica en la industria de papel, ya las empresas dicen “aquí hay 5000 dólares mensuales más o menos”. Y no contratan. También la edad, aquí en Argentina después de los 60 años es muy difícil conseguir trabajo, muy difícil (César, comunicación personal, 3 de noviembre de 2023).

Este relato permite analizar algunas cuestiones. Por un lado, la circulación de imaginarios en torno a la valoración de áreas de conocimiento como la ingeniería, cuya inserción no es necesariamente acorde a las expectativas. Por otra parte, la sobrevaloración en cuanto a la experiencia previa y, en especial, a las construcciones en torno a la remuneración salarial asociada a las trayectorias extensas. En el caso de César, su amplio recorrido laboral llevaba a empleadores y empleadoras a considerar que la retribución contractual debía ser superior, por lo que era desestimado de las búsquedas laborales.

En paralelo, pese a los postulados que sostienen que la sobrecalificación desciende con la edad (Sánchez-Sellero et al., 2013), la trayectoria de César muestra que también operan formas de discriminación etaria dentro del campo laboral. Aun cuando las personas cuenten con el conocimiento y las habilidades idóneas para desempeñar una ocupación, la edad surge como un impedimento, sobre todo, en un sector de actividad donde la juventud y la masculinidad están sobrevalorados (Sala, 2019). Incluso, más allá de las dinámicas y requerimientos propios del mercado de trabajo, según el relato de César, consideraba que “no existía” en Argentina por su edad, dado que tampoco podía acceder a políticas públicas de empleo porque están destinadas a una población de hasta 65 años.

La edad, la edad es muy importante aquí...para mí...yo creo que hubiera llegado aquí con 45 años, estuviera trabajando ya en cualquier lado. La edad, según lo que me han dicho, pues no es que la edad...mi experiencia, cómo suena contradictorio ¿no? tener mucha experiencia te limita, acá en Argentina me ha pasado (César, comunicación personal, 3 de noviembre de 2023).

Tras insistir en la búsqueda de nuevas ofertas laborales y no encontrar ninguna oportunidad, contactó a un familiar que inició una pequeña empresa textil. Luego de solicitarle un empleo, comenzó a trabajar en el área de estampado. Si bien su nueva ocupación no tiene una vinculación directa a sus trabajos anteriores, se siente “cómodo” porque en su ambiente laboral mantiene una relación constante con familiares y conocidos. De manera simultánea, gracias a su formación certificada en medicina china, generó una nueva fuente de empleo por medio de clases de yoga y atención de pacientes en su área.

De hecho, me costó y bueno, como mi [familiar] tiene este negocio, esta estampería. Yo le digo “bueno [familiar], estoy a la orden, cualquier cosa, tú me dices”, - “seguro, pero tú ingeniero ¿vas a estar ahí?”, yo le dije: “ingeniero es un título, usted puede ser médico, puede ser astronauta, puede ser lo que sea, pero yo no estoy...o sea, si yo tengo que empezar de office boy, empiezo de office boy porque esos son títulos, esos son papeles que no te dicen en realidad lo que tú eres” (César, comunicación personal, 3 de noviembre de 2023).

CONCLUSIONES

El recorrido trazado en el artículo contribuye a la revisión de los hallazgos principales. En primer lugar, abordar la migración calificada considerando a diversos profesionales permitió destacar las particularidades que enfrentan las personas migrantes en función de cada campo disciplinar, especialmente en el caso de la psicología y la ingeniería. Esto

resalta la necesidad de enfoques que consideren las trayectorias académicas dentro de sectores profesionales diversos y específicos, los cuales tienen sus propias dinámicas y nichos que pueden variar según los mercados laborales de los países de origen y de destino.

Asimismo, el análisis de estas trayectorias, aunque no permite una generalización de las experiencias migratorias de las personas venezolanas en Argentina, proporciona una visión detallada desde la perspectiva de las propias personas sobre cómo las expectativas e imaginarios respecto a la inserción laboral no suelen corresponder con las modalidades y condiciones de acceso a empleos en el país. La migración, como señalan Pedone y Mallimaci (2018), constituye un “punto de inflexión” para la continuidad de los recorridos de la población profesional. Las historias relevadas muestran que poseer un conjunto de credenciales académicas y experiencia laboral no supone una garantía absoluta para el acceso a trabajos vinculados a sus profesiones.

A modo de repaso, Alma experimentó estigmatización, discriminación por edad y sobrecalificación laboral, lo que la llevó a crear estrategias como la omisión de su experiencia en la elaboración de sus currículos. Por su parte, Félix enfrentó una desactualización laboral y una intensa presión por generar mayores ingresos debido al sostenimiento de sus vínculos familiares, que lo llevan a enviar remesas a Venezuela. Finalmente, el caso César da cuenta de la discrepancia entre las expectativas laborales y los escollos encontrados al buscar empleo como ingeniero. A su vez, también experimentó una exclusión etaria que le hizo considerar que “contradictoriamente” contar con experiencia puede limitar la búsqueda de un empleo. Tanto la sobrecalificación como la desactualización laboral son procesos que impiden el reconocimiento de sus saberes en el mercado laboral argentino.

Este análisis muestra cómo las “desigualdades múltiples” (Dubet, 2020), tanto en el acceso como en las condiciones laborales, están atravesadas por múltiples interseccionalidades que complejizan la continuidad de las trayectorias laborales de las personas migrantes en contextos específicos, tales como la clase social, el género, la edad, la nacionalidad y la condición migratoria. En el caso de Félix, su rol como hijo varón le imponía una lealtad familiar que agravaba su necesidad de generar ingresos rápidamente para ser el sostén de su familia, debido a un mandato de masculinidad. Del mismo modo, Alma recurrió a un sector de actividad, como el trabajo en casas particulares, predominantemente feminizado donde, además de su profesión, la edad jugó un rol perjudicial para su permanencia en dicha ocupación. De manera similar, César también se enfrentó a dinámicas de

discriminación por su edad y, a su vez, vivió un proceso de desclasamiento, debido a la pérdida de estatus socioeconómico generada por la migración y, en especial, a las vicisitudes de poder mantener un puesto gerencial tal como en su etapa en Venezuela.

Por último, alejarnos de una mirada desarrollista de la migración nos permitió ver cómo estos obstáculos, derivados de la falta de reconocimiento de las trayectorias laborales y académicas previas, repercuten en las subjetividades de las personas migrantes. En el caso de Alma, hasta el punto de sentir que no podría desempeñarse bien en su labor y sentirse estigmatizada por su formación. Mientras que Félix llegó a considerar asistencia psicológica por sentirse responsable de su falta de actualización curricular y de no contar con el perfil solicitado para empleos con altos niveles de precariedad. En tanto que César comenzó a escindir su perfil profesional y, en particular, sus títulos de su construcción identitaria. Estas experiencias no solo muestran una pérdida de saberes, sino también una reconfiguración que incide en la identidad profesional de estos sujetos migrantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonzo, Nohelia y Briceño, Carlos (2021). Perspectiva laboral de la migración intelectual venezolana. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 3(8), 69–88.

Antón Ramos, Gemma (2017). El trabajo como signifiante y significado en la sobrecualificación laboral de las mujeres brasileñas en Barcelona. *REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 25(50), 157–176. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005010>

Aronson, Paulina (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 16, 9–26.

Baiocchi, María (2023). Una revisión sistemática de antecedentes sobre la migración venezolana actual en Sudamérica. En Botto, Mercedes (Comp.), *Migración venezolana: Entre el éxodo y el acceso a derechos en Sudamérica* (pp. 110–119). Buenos Aires, Argentina: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Beine, Michel, Docquier, Frédéric y Rapoport, Hillel. (2010). On the Robustness of Brain Gain Estimates. *Annals of Economics and Statistics*, 97/98, 143–165. doi: <https://doi.org/10.2307/41219113>

Bejas, Maigualida, Lozada, Joan y Zarraga, Edlibed. (2017). La educación y la formación ciudadana para el siglo XXI en Venezuela y la obsolescencia de los contenidos de aprendizaje en las Ciencias Sociales. *Omnia*, 23(1), 79–101.

Bowles, Samuel y Gintis, Herbert. (2014). El problema de la teoría del capital humano: Una crítica marxista. *Revista de Economía Crítica*, 2(18), 220–228.

Cienfuegos-Illanes, Javiera y Ruf-Toledo, Ingrid. (2022). Profesionales de nacionalidad venezolana en Chile: Barreras, estrategias y trayectorias de su migración. *Estudios Públicos*, 165, 77–104. doi: <https://doi.org/10.38178/07183089/1314210429>

Courtis, Corina, y Pacecca, María Inés. (2010). Género y trayectoria migratoria: Mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Papeles de población*, 16(63), 155–185.

Didier, Nicolás. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 7(2), 19–27.

Dirección Nacional de Poblaciones. (2021). La migración reciente en la Argentina entre 2012 y 2020. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/11/migracion_reciente_en_la_argentina._2012-2020_final.pdf

Dirección Nacional de Población. (2024). Población extranjera identificada con residencia en Argentina. Recuperado de https://estadisticas.renaper.gob.ar/app_extranjeros/

Docquier, Frédéric, Lohest, Olivier y Marfouk, Abdeslam. (2007). Brain Drain in Developing Countries. *The World Bank Economic Review*, 21(2), 193–218. doi: <https://doi.org/10.1093/wber/lhm008>

Dubet, François. (2020). La época de las pasiones tristes. De cómo este mundo desigual lleva a la frustración y el resentimiento, y desalienta la lucha por una sociedad mejor. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.

Falcón, María del Carmen y Bologna, Eduardo. (2013). Migrantes antiguos y recientes: Una perspectiva comparada de la migración peruana a Córdoba, Argentina. *Migraciones internacionales*, 7(1), 235–266.

Freitez, Anitza. (2011). La emigración desde Venezuela durante la última década. *Revista temas de coyuntura*, 63, 11–38.

Freitez, Anitza. (2019). Crisis humanitaria y migración forzada desde Venezuela. En Gandini, Luciana, Lozano, Fernando y Prieto Victoria (Coords.), *Crisis y migración de población venezolana: Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica* (pp. 33–58). Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gallardo, Virginio. (2019). Trabajador en red: Obsolescencia y aprendizaje continuo. *Economistas*, 165, 142–145.

Giannoccolo, Pierpaolo. (2009). The Brain Drain: A Survey of the Literature. Università degli Studi di Milano-Bicocca, Department of Statistics, Working Paper, 2(2006-03). 1–29. doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1374329>

Gontero, Sonia y Novella, Rafael. (2021). El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Guber, Rosana. (2011). La etnografía, método, campo y reflexividad. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.

Herrera, Gioconda y Cabezas, Gabriela. (2019). Ecuador: De la recepción a la disuasión. Políticas frente a la población venezolana y experiencia migratoria 2015-2018. En Gandini, Luciana, Lozano, Fernando y Prieta, Victoria (Coords.), *Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica* (pp. 125–156). Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Ibarra, Maryoly. (2021). Al menos están vivos: Familia, matrisocialidad y emociones de la migración venezolana en Buenos Aires (Tesis de maestría), Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.

Ibarra, Maryoly. (2023). «Dispuesto a hacer lo que sea». Aproximación a las dinámicas laborales de los/as migrantes venezolanos/as en las plataformas digitales de reparto en la ciudad de Buenos Aires. *Jangwa Pana*, 22(3), 1–15. doi: <https://doi.org/10.21676/16574923.5367>

Ibarra, Maryoly. (2024). Acceso laboral de migrantes venezolanos en Argentina y Chile: Perspectivas sobre obstáculos y estrategias. *Diarios del Terruño*, 17, 125–147.

Ibarra, Maryoly y Fischman, Fernando. (2024). En Venezuela era psicóloga: Des y reprofesionalización de psicólogas(os) venezolanos en Buenos Aires. *Revista Chilena de Antropología*, 49, 1–24. doi: <https://doi.org/10.5354/0719-1472.2024.75301>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: Resultados definitivos. Buenos Aires, Argentina: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

Izquierdo, Isabel. (2021). Científicas y científicos de América Latina y el Caribe en México. Posibilidades y pericias en el proyecto migratorio. En Pedone, Claudia y Gómez, Carmen (Coords.), *Los rostros de la migración cualificada: Estudios interseccionales en América Latina* (pp. 99–122). Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Jacobo, Frida. (2022). Las emociones en la etnografía. Revisión de propuestas para un registro etnográfico de la dimensión emocional. En Jacobo, Frida y Martínez-Moreno, Marco (Eds.), *Las emociones de ida y vuelta. Experiencia etnográfica, método y conocimiento antropológico* (pp. 29–48). Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México.

López, Carlos. (2020). Emigración forzada de familias por la violencia en el sur de Sinaloa: Experiencias trágicas y complejas. *Secuencia*. *Revista de Historia y Ciencias Sociales*, 108, 1–27. doi: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i108.1727>

López-Sala, Ana y Godenau, Dirk. (2015). En torno a la circularidad migratoria: Aproximaciones conceptuales, dimensiones teóricas y práctica política. *Migraciones*. *Publicación del Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones*, 38, 9–34. doi: <https://doi.org/10.14422/mig.i38y2015.001>

Lozano Ascencio, Fernando y Gandini, Luciana. (2011a). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe. *Revista mexicana de sociología*, 73(4), 675–713.

Lozano Ascencio, Fernando y Gandini, Luciana. (2011b). Migrantes calificados de América Latina y el Caribe, ¿capacidades desaprovechadas?. Cuernavaca, México: UNAM, CRIM.

Malavé, José. (1988). La fuga de talento en Venezuela: Tendencias y perspectivas para su estudio. Caracas, Venezuela: IESA; CORPOVEN.

Márquez, Luis. (2020). La capacidad de aspirar y el acceso al mercado laboral formal de la migración venezolana calificada y no calificada en Lima Metropolitana 2015–2018 (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Martínez Pizarro, Jorge. (2010). Migración calificada y crisis: Una relación inexplorada en los países de origen. *Migración y desarrollo*, 8(15), 129–154.

Martínez, Rosana y Carpinetti, Elizabeth. (2021). Caracterización sociodemográfica y ocupacional de la migración reciente a la Ciudad de Buenos Aires. *Población & sociedad*, 28(1), 53–85. doi: <http://dx.doi.org/10.19137/pys-2021-280104>

Maurizio, Roxana. (2009). Demanda de trabajo, sobre educación y distribución de ingreso (Tesis de Maestría), Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

McGuinness, Seamus, Pouliakas, Konstantinos y Redmond, Paul. (2017). How useful is the concept of skills. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de <https://www.ilo.org/publications/how-useful-concept-skills-mismatch>

Mercer, Hugo. (2019). Integración Laboral en el Sector Salud de la Población Venezolana en la República Argentina. Buenos Aires, Argentina. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Recuperado de <https://repository.iom.int/handle/20.500.11788/2365>

Muñiz Terra, Leticia. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36–65.

Nicolao, Julieta, Debandi, Natalia y Penchaszadeh, Ana Paula. (2022). Migración venezolana en la República Argentina. Desafíos emergentes de su integración laboral en el marco de la pandemia. *Polis (Santiago)*, 21(62), 111–141.

Pacecca, María Inés y Liguori, Adela. (2019). Venezolanos/as en Argentina. Un panorama dinámico: 2014-2018. Buenos Aires, Argentina: CAREF, OIM y ACNUR.

Pécoud, Antoine. (2018). ¿Una nueva «gobernanza» de la migración? Lo que dicen las organizaciones internacionales. *Migración y Desarrollo*, 16(30), 31–43. doi: <https://doi.org/10.35533/myd.1630.ap>

Pedone, Claudia. (2021). Seis años después de la beca Prometeo (Ecuador): Análisis longitudinal de la migración cualificada venezolana en América del Sur. En Pedone, Claudia y Gómez, Carmen (Coords.), *Los rostros de la migración cualificada. Estudios interseccionales en América Latina* (pp. 41-70). Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Pedone, Claudia. (2023). Migración cualificada. En Jiménez Zunino, Cecilia y Trpin, Verónica (Coords.), *Pensar las migraciones contemporáneas. Categorías críticas para su abordaje* (pp. 301–308). Córdoba, Argentina: Red de Investigación Argentina sobre Migraciones Internacionales Contemporáneas; TESEO PRESS.

Pedone, Claudia y Alfaro, Yolanda. (2018). La migración cualificada en América Latina: Una revisión de los abordajes teóricos metodológicos y sus desafíos. *Periplos*, 2(1), 3–18.

Pedone, Claudia y Mallimaci, Ana. (2019). Trayectorias laborales de la población venezolana en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En Blouin, Cécile (Coord.), *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana* (pp.129–148). Lima, Perú: Thémis.

Peralvo, Rony. (2017). La migración calificada de venezolanos a Quito. Realidades y expectativas de su situación laboral (Tesis de Especialización), Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito, Ecuador.

Portes, Alejandro. (2011). Migración y desarrollo: Un intento de conciliar perspectivas opuestas. *Nueva sociedad*, 233, 44–67.

Portes, Alejandro. (19 de enero de 2020). Las migraciones en el sistema mundial capitalista y el caso de la Argentina. *El Entre Ríos*. Recuperado de <https://www.elentrerios.com/opinion/las-migraciones-en-el-sistema-mundial-capitalista-y-el-caso-de-la-argentina.htm>

Prieto, Victoria, Robaina, Sofía y Koolhaas, Martín. (2016). Acceso y calidad del empleo de la inmigración reciente en Uruguay. *REMHU: Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, 24(48), 121–144. doi: <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004809>

Ramírez-Montoya, María. (2022). Obsolescencia del conocimiento vs formación para el desarrollo sostenible: Voces de protagonistas en el marco de la COVID 19. *Texto Livre. Linguagem e Tecnologia*, 14(2), 1–17. doi: <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.33840>

Rosenzweig, Mark. (2008). Higher education and international migration in Asia: Brain circulation. En Lin, Justin y Pleskovič, Boris (Eds.), *Annual World Bank conference on development economics* (pp. 59–100). Washington, EE.UU: World Bank.

Sala, Gabriela. (2019). Ingenieros venezolanos residentes en Argentina. Buenos Aires: Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Sala, Gabriela. (2009). Sobrecalificación de los migrantes del Cono Sur residentes en Argentina y Brasil. *Migraciones internacionales*, 5(2), 122–152.

Salas-Hernández, Isaurys, Sagbini-Henriquez, Hayleem y Salazar-Araujo, Eduardo. (2019). Emprendimiento y trabajo informal de migrantes venezolanas, caso Barranquilla 2015-2018. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 11(11), 53–58. doi: <https://doi.org/10.22463/24221783.2579>

Salas, Julieta. (2005). El fenómeno de sobrecalificación: Calificaciones y competencias. En *Desempeños en las organizaciones productivas: calificaciones, saberes adquiridos y capacitación*. Ponencia llevada a cabo en el 7o Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, Argentina.

Sánchez-Sellero, María Carmen, Sánchez-Sellero, Pedro, Cruz-González, María y Sánchez-Sellero, Francisco. (2013). Sobrecualificación en tiempos de crisis. *Revista venezolana de gerencia*, 18(64), 584–610.

Sánchez-Sellero, María, Sánchez-Sellero, Pedro, Cruz-González, María y Sánchez-Sellero, Francisco. (2018). Relación entre sobrecualificación y satisfacción laboral durante la crisis española de 2008. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–20.

Stefoni, Carolina. (2018). Panorama de la migración internacional en América del Sur. Santiago, Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Vega, Cristina y Gómez, Carmen. (2018). Una aproximación crítica a las movilidades en educación superior. Desigualdades en la economía global del conocimiento desde la circularidad migratoria. *Périplos*, 2(1), 70–88.

Villa, Miguel y Martínez, Jorge. (2001). Tendencias y patrones de la migración internacional en América Latina y el Caribe. *Notas de Población*, 73, 51–99.

Withers, Matt. (2017). Subdesarrollo migratorio en Sri Lanka: Crítica a las remesas como capital. *Migración y desarrollo*, 15(29), 71–95.