

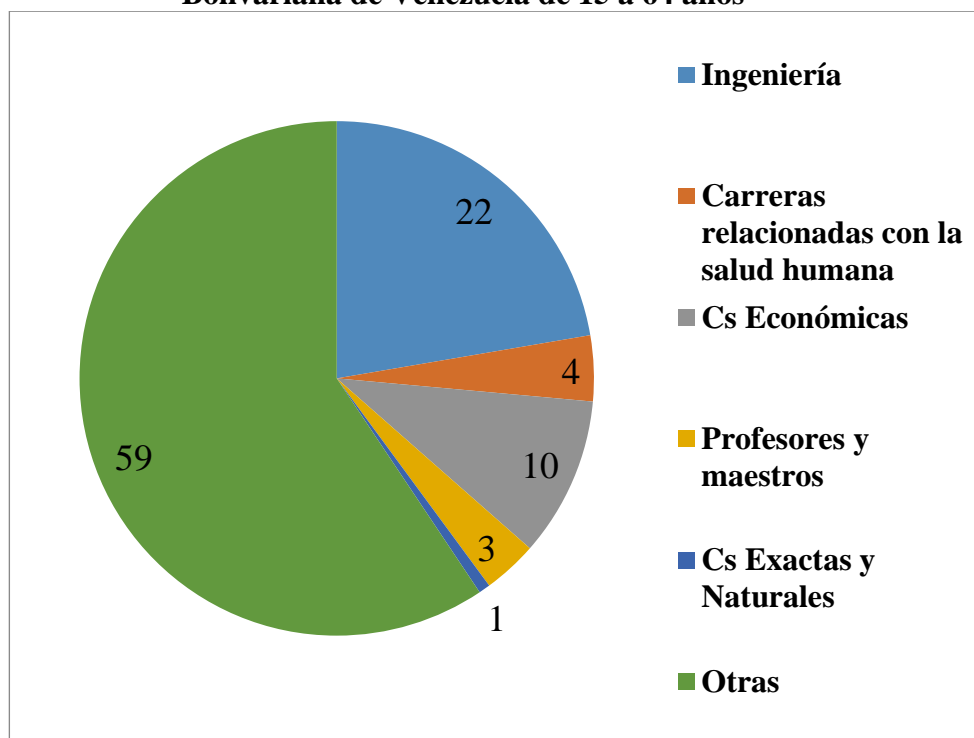
Desclasamiento versus trayectorias laborales virtuosas. La integración laboral de profesionales venezolanos en Argentina
Eje: Desigualdad Social y migración

Palabras clave: migración calificada, migración venezolana, desaprovechamiento de talentos, trayectorias laborales

Introducción

Se estima que en la República Argentina residen alrededor de 220.000 personas nacidas en la República Bolivariana de Venezuela. Alrededor de 51% del total de las solicitudes de radicación resueltas presentadas por venezolanos entre 2015 y 2019 correspondían a personas que concluyeron estudios universitarios y 5% a quienes declaraban poseer estudios terciarios (Registros administrativos de la Dirección Nacional de Migraciones). Los ingenieros, los graduados en ciencias económicas y los profesionales de la salud humana eran, en orden decreciente, los tres grupos profesionales de mayor peso relativo entre los inmigrantes venezolanos calificados (Registros administrativos de la Dirección Nacional de Migraciones) (Grafico 1).

Grafico 1
Porcentaje de radicaciones resueltas por profesión sobre el total de radicaciones resueltas entre 2015 y 2018 correspondientes a personas nacidas en la República Bolivariana de Venezuela de 15 a 64 años

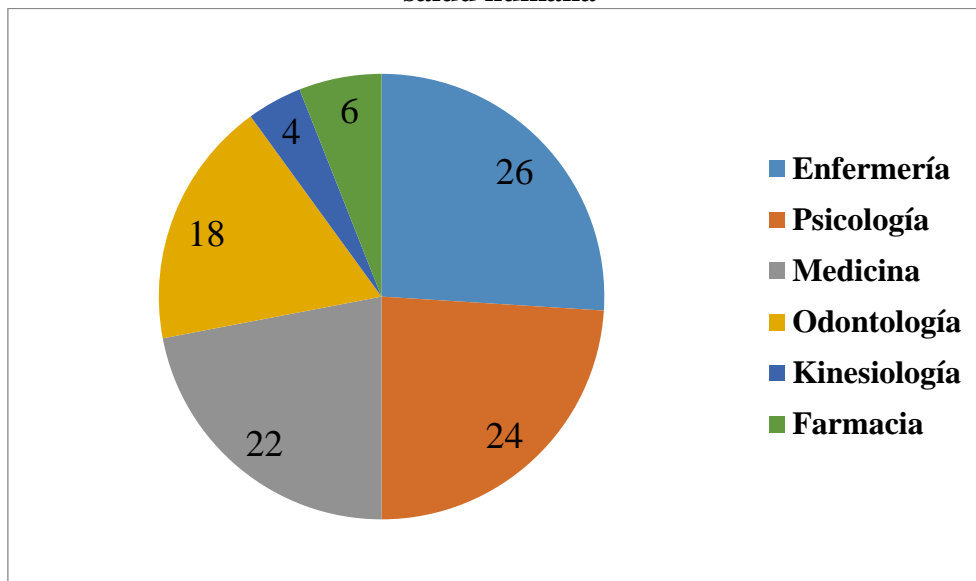


Fuente: DNM solicitudes de radicación permanente y temporaria. Enero de 2015 a mayo de 2018

Entre los profesionales de salud, los grupos de mayor peso relativo eran los graduados en Enfermería, Psicología, Medicina y Odontología (Grafico 2). En Argentina, el ejercicio de la Psicología, Medicina y Odontología supone la posesión de matrícula habilitante y, previamente, del diploma universitario emitido por una institución argentina reconocida o convalidado por una universidad pública argentina si fue obtenido el país extranjero. El ejercicio profesional de la enfermería tiene una variedad de situaciones, ya que en algunas jurisdicciones supone la posesión de un diploma universitario, pero coexisten titulaciones de nivel superior no universitario y la presencia de enfermeros empíricos con certificados de auxiliares de enfermería

Grafico 2

Porcentaje de radicaciones resueltas por profesión sobre el total de radicaciones resueltas entre 2015 y 2018 correspondientes a personas nacidas en la República Bolivariana de Venezuela con estudios universitarios o terciarios relacionados con la salud humana



Fuente: DNM solicitudes de radicación permanente y temporaria. Enero de 2015 a mayo de 2018

En un intento por ilustrar las trayectorias laborales de dos grupos de profesionales venezolanos residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), serán analizadas las trayectorias de cuatro mujeres venezolanas. Esta descripción se enmarcará en la caracterización incipiente de la industria del Software y de las ocupaciones del cuidado, en particular de la enfermería.

Se describirán las trayectorias de dos ingenieras que trabajan en la industria del software como asalariadas registradas, que perciben remuneraciones superiores al salario mínimo vital y móvil y gozan de mejores condiciones laborales. Además se indagará las trayectorias de una enfermera que se desempeñaba como asalariada no registrada en una agencia de cuidadores domiciliarios de pacientes críticos y de una psicóloga que trabajaba como acompañante terapéutica, como autónoma monotributista, facturando sus honorarios a una agencia.

Las hipótesis que guían esta indagación reconocen diferencias entre las trayectorias laborales virtuosas y las de desclasamiento. Las primeras implican el acceso y la permanencia en empleos registrados, con salarios más altos que el promedio, mejores condiciones laborales y oportunidades de promoción laboral. Se recupera el concepto de desclasamiento de Pedone y Malimachi (2019), quienes entienden que este proceso comprende situaciones de pérdida

del poder adquisitivo anterior a la migración a la Argentina y de inserción laboral en Argentina en las que prevalece la sobre calificación.

Este documento corresponde a la fase inicial de esta investigación y sintetiza conceptos de la revisión documental y de cuatro entrevistas en profundidad que muestran diferentes trayectorias laborales.

Antecedentes sobre el reconocimiento de titulaciones extranjeras

Batalova, Fix y Bachmeier (2016) señalaron que en las últimas décadas, los países de ingresos altos y medios han desarrollado una amplia gama de políticas para atraer a profesionales inmigrantes altamente calificados. A pesar de ellas, una porción importante de los profesionales migrantes están desempleados o subempleados.

La subutilización de la escolaridad y la experiencia de los trabajadores extranjeros al insertarse en actividades que requieren menor calificación que la que poseen fue explicada por la carencia de canales de incorporación a las ocupaciones calificadas de la sociedad receptora, el insuficiente conocimiento del idioma del país de destino y la existencia de barreras formales que limitan el acceso a las profesiones de ejercicio regulado, como la medicina, el derecho o la ingeniería. En ellas, las asociaciones profesionales obligan a revalidar en el país de acogida los estudios y la experiencia obtenidos en el extranjero. Estos obstáculos llevan a muchos profesionales migrantes a aceptar ocupaciones de sobrevivencia, que requieren menor calificación que la que poseen o a emplearse por un salario menor, en peores condiciones que los trabajadores nativos con la misma escolaridad y experiencia (Girard y Bauder, 2005; Boyd y Schellenberg, 2005).

La sobrecalificación es una forma de desaprovechamiento de las habilidades y conocimientos de los migrantes calificados que tiene efectos adversos para los migrantes y para los países de origen y destino. Mientras que los países de origen pierden recursos humanos calificados, las economías receptoras no logran aprovecharlos adecuadamente. Por otra parte, los trabajadores migrantes se ven perjudicados por la no actualización y obtención de conocimientos y habilidades, la falta de adquisición de experiencia laboral en su campo, la generación de carreras laborales trucas o interrumpidas y la consiguiente dificultad de retornar a su ámbito de competencia específico (Lozano y Gandini, 2009).

En los países de la OCDE, el subempleo y la sobrecalificación en la población nativa dependen principalmente de la discrepancia entre el nivel de demanda y oferta de trabajo en sectores y ocupaciones específicas, mientras que entre los migrantes operan además factores como la discriminación, las barreras idiomáticas y el reconocimiento de la calificación obtenida en los países de origen (International Organization for Migration, 2013).

El informe de la IOM (2013) analiza las prácticas de reconocimiento de las calificaciones y competencias formales e informales de los migrantes internacionales en varios países de la OCDE, Estados Unidos, Canadá y Australia. Señala que en estos países existe una gran cantidad de métodos para el reconocimiento de profesiones reguladas y no reguladas. La práctica de las primeras requiere de la autorización de las autoridades competentes y en general en ellas se aplican procedimientos de reconocimiento de credenciales educativas vinculantes. En sentido opuesto, el ejercicio de las profesiones no reguladas no requiere del reconocimiento de las calificaciones.

Este informe concluye que dificultan este reconocimiento las barreras idiomáticas, la complejidad, el costo y el tiempo de los procesos para evaluar y reconocer calificaciones y competencias. Señala que en muchos países esta complejidad deriva de la fragmentación de las responsabilidades, producto de la estructura administrativa y/o la existencia de múltiples caminos para el reconocimiento. Añade que algunos estados legislaron para agilizar los procesos y establecieron límites precisos de aproximadamente tres o cuatro meses. El informe

destaca la evidencia del impacto positivo del reconocimiento de calificaciones extranjeras para la empleabilidad de migrantes y desarrollo profesional en Australia, Dinamarca e Italia. También señala que el reconocimiento de calificaciones y competencias por sí solas podría no ser suficiente para mejorar el desempeño de los migrantes internacionales en el mercado laboral (International Organization for Migration, 2013).

Al analizar los desafíos que presenta la integración de migrantes internacionales en el mercado laboral canadiense, Guo (2010) describe la triple barrera de cristal que enfrentan los profesionales extranjeros, producto de la devaluación de su escolaridad y experiencia laboral previos a la migración. La primera limita o impide la entrada de inmigrantes a las profesiones reguladas producto de las imposiciones de las asociaciones profesionales y otras instituciones que consideran deficientes la escolaridad y experiencia obtenidas en el extranjero. La segunda barrera de cristal bloquea la entrada a empresas de altos salarios, aun cuando los profesionales extranjeros cuenten con licencia. En este caso, quienes niegan la entrada son los empleadores por considerar un obstáculo la carencia de experiencia laboral canadiense, el color de la piel y el acento extranjero. Finalmente, el techo de cristal limita el acceso de los extranjeros a puestos gerenciales debido a diferencias étnicas y culturales. Finalmente señala que estas tres barreras pueden converger (Guo, 2010 en International Organization for Migration, 2013).

Batalova, Fix y Bachmeier (2016) miden la acción de diferentes factores en el desempleo y subempleo de los migrantes internacionales residentes en Estados Unidos. Reconocen el mayor impacto del bajo dominio del idioma inglés. Contemplan el papel de la falta de reconocimiento de la educación y experiencia obtenidas en el extranjero, las dificultades derivadas del status legal y la carencia de ciudadanía. Miden la influencia del género, la raza, el origen étnico, el tiempo de residencia, la educación adicional y la carrera de origen. Añaden que los títulos de ciencias biológicas, ingeniería y otras ciencias, tecnología y matemáticas son recompensados con un mejor acceso a empleos acordes a la calificación, mientras que los títulos de educación y negocios generalmente no lo son.

Las características de la inserción laboral de los migrantes calificados que residen en Argentina y el análisis de las políticas públicas orientadas mejorar esta inserción son facetas que recibieron poca atención en la literatura académica argentina. Sala (2011) ofrece una descripción de la inserción laboral de los migrantes limítrofes con estudios superiores completos residentes en la Argentina, basada en procesamientos del Censo de Población 2001. Concluye que la mayoría de ellos desempeñaban actividades relacionadas con la salud y sanidad, con la educación y con ocupaciones administrativas, legales, contables y financieras. Un pequeño porcentaje se insertaba en los nichos laborales clásicos de los migrantes limítrofes, como las ocupaciones de la construcción, de la producción industrial y artesanal, de la comercialización y de la limpieza doméstica y no doméstica, que exhibían notables niveles de precariedad y requerían menos escolaridad. Muestra que en las ocupaciones relacionadas con el cuidado de la salud los varones migrantes exhibían niveles de precariedad laboral semejantes o menores a los de los argentinos, mientras que las mujeres migrantes mostraban mayor debilidad del vínculo laboral. Concluye que la sobrecalificación y, en mayor medida, la precariedad dependen del grupo ocupacional analizado y, secundariamente, del origen migratorio (Sala, 2011).

El estudio Integración laboral en el sector de la salud de la población venezolana en Argentina caracteriza a los profesionales de la salud venezolanos residentes en Argentina y describe las facilidades otorgadas para convalidar sus diplomas universitarios y el proceso de incorporación de médicos en dieciséis jurisdicciones. Señala la insuficiencia de recursos de enfermería la desigual distribución de profesionales de la salud, concentrados en las ciudades capitales y centros urbanos y carencias en el interior del país (OIM, 2019a). Este estudio no aborda acabadamente el análisis de la inserción laboral de enfermeros y psicólogos venezolanos ni se refiere a los procesos de revalidación de diplomas de ambos campos.

Tampoco analiza en detalle la inserción de médicos venezolanos en el AMBA en ocupaciones relacionadas o no con la práctica médica en condiciones de informalidad y subempleo.

Un estudio sobre la inserción laboral de ingenieros venezolanos muestra que los licenciados e ingenieros en sistemas, encontraron una fuerte demanda en el sector de las TICs, que ha posibilitado que se insertaran en ocupaciones relacionadas con su calificación, accedieran a salarios mayores, con beneficios laborales y mejores prestaciones. Quienes residen en CABA y desempeñan ocupaciones vinculadas a la informática en general no pasaron por empleos informales. Quienes trabajan en sistemas, se perciben como ciudadanos globales, capaces de obtener un empleo en otros países. Estas ocupaciones no requieren convalidación de diplomas, sino la demostración del conocimiento práctico de las diferentes disciplinas. Además, algunos profesionales venezolanos adquirieron conocimientos de programación que les permitieron la reconversión laboral desde profesiones con diferente grado de relación con la informática (OIM, 2018).

Pedone y Mallimaci (2019) destacan que la población venezolana, pese a ser mayoritariamente calificada y haber regularizado su residencia en Argentina, se inserta en actividades económicas informales. Distinguen tres procesos que pautan la inserción laboral de los migrantes venezolanos que arribaron en los últimos años: a) la precarización de prácticas profesionales en las que el Estado argentino juega un rol relevante, b) los procesos de desclasamiento socio-laboral y c) la uberización de la inserción laboral. Respecto al primer proceso, acotan que las instituciones públicas argentinas desplegaron prácticas excepcionales para facilitar la integración laboral de profesionales venezolanos. Entre ellas señalan el rol del Estado como empleador de profesionales de la salud venezolanos en condiciones laborales precarias. Se refieren a los procesos de desclasamiento ocurridos tanto en Venezuela por la pérdida de poder adquisitivo y en Argentina, debido a la inserción laboral precaria en empleos que requieren menor calificación. Finalmente vinculan el proceso de uberización al trabajo en condiciones de extrema flexibilidad.

Sobre las convalidación de diplomas universitarios¹

Las medidas relacionadas con el reconocimiento de diplomas obtenidos en el exterior están estrechamente vinculadas a la gestión de la migración internacional y reflejan el reconocimiento de los estados de la necesidad de mejorar los mecanismos de integración de los migrantes calificados.

En Argentina el reconocimiento de diplomas obtenidos en el exterior se realiza por vía de procedimientos de reválida o de convalidación. La convalidación de diplomas universitarios es posible por la existencia de convenios específicos que habilitan el ejercicio profesional a graduados en universidades de los países signatarios². Cuando el diploma universitario fue obtenido en países que carecen de estos convenios, sus titulares deben revalidar sus estudios en alguna Universidad Nacional (Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, 2018). Existen también situaciones excepcionales, vinculadas a razones humanitarias, que autorizan al Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología

¹ Este apartado recupera conceptos de la ponencia de Sala, Gabriela (2020) Acciones estatales para la integración laboral de profesionales venezolanos en Argentina. Ponencia presentada en el IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, 9 al 11 de Diciembre de 2020.

² Actualmente los profesionales provenientes del Estado Plurinacional de Bolivia, República de Chile, República de Colombia, República de Cuba, República de Ecuador, Reino de España, Estados Unidos Mexicanos, República del Perú, Ucrania, República Bolivariana de Venezuela y República Árabe Siria están en condiciones de convalidar sus estudios. Por otra parte, la revalidación de títulos extranjeros de nivel universitario también requiere la aprobación de estudios de nivel medio.

(MECCyT) a convalidar diplomas cuando estos convenios no fueron firmados, como en el caso de los ciudadanos venezolanos y sirios.

Según el convenio bilateral con cada país, el trámite puede ser directo o indirecto. La convalidación directa es por acreditación de calidad³ a partir de acuerdos bi o multilaterales. Por el contrario, cuando no existe acreditación de carreras ni existen los acuerdos internacionales, el reconocimiento de diplomas se realiza a partir de la intervención de las Universidades Nacionales Argentinas. En la convalidación indirecta un comité de expertos de alguna universidad nacional evalúa el plan de estudios y determina si la formación de grado obtenida en el exterior es equivalente y adecuada a la actividad profesional relacionada con el diploma y si corresponden exámenes teóricos y prácticos adicionales.

La República Bolivariana de Venezuela creó un sistema de aseguramiento de la calidad que no llevó a la práctica. Cuando la delegación de este país participaba del Mercosur algunas carreras venezolanas se incorporaron al proceso de evaluación de Arcosur, que es el sistema de evaluación de carreras creadas por la red de agencias de evaluación y acreditación de los países del Mercosur. Este país llegó a acreditar muy pocas carreras y hasta ahora no se realizaron convalidaciones directas de graduados universitarios venezolanos.

La mayor parte de las convalidaciones indirectas se realizaron a partir del procedimiento habitual, que se inicia con una solicitud en el Ministerio de Educación, que remite las solicitudes con la documentación respaldatoria a las universidades nacionales seleccionadas por los convalidantes. Existe otra modalidad de convalidación indirecta para los diplomas de migrantes venezolanos y sirios, en la que intervienen comisiones especiales de expertos, que se reúnen en el Ámbito del Ministerio de Educación. En ambos casos el solicitante de tiene la posibilidad de seguimiento de su trámite en todas las instancias.

La mayoría de las convalidaciones corresponden a solicitantes residentes en la Provincia y la Ciudad autónoma de Buenos Aires, pero prácticamente todas las jurisdicciones argentinas han participado en las solicitudes al Ministerio de Educación de la intervención de las Comisiones de Expertos. Una parte pequeña de los tramites de convalidación indirecta, pasaron a desarrollarse a través de Comisiones disciplinarias reunidas en el ámbito del MEC para agilizar diplomas universitarios de profesionales requeridos en el sector público.

La política de reorientación de flujos migratorios al interior de la Argentina es una iniciativa valiosa que supuso una fuerte articulación entre organizaciones públicas y las asociaciones de profesionales venezolanos. Muchas de estas intervenciones permitieron a algunos profesionales venezolanos gozar de facilidades y protección estatal para tramitar las convalidaciones y obtener empleos en los sistemas públicos de salud provinciales. Sin embargo, es baja la proporción de profesionales que pudieron acceder a estos proyectos migratorios tutelados. La mayoría de ellos se desenvuelve en el sistema privado de salud y en algunas obras sociales, que muchas veces se benefician de la falta de convalidaciones. En estas instituciones en algunas ocasiones solo se exige haber iniciado el trámite de convalidación y ofrecen condiciones laborales más precarias y remuneraciones más bajas.

La mayoría de los profesionales de la salud afrontan trámites de convalidación que duran entre dos y tres años. Durante este periodo se insertan en ocupaciones, con condiciones laborales deficientes y en las que sus capacidades están subutilizadas. Esto constituye una

³ Desde los años noventa se consolidó un mecanismo por el cual los sistemas educativos y, particularmente, los sistemas universitarios tienen que demostrar patrones de calidad del desarrollo de su actividad. Cada sistema universitario tiene sus mecanismos de evaluación de las propuestas académicas de las instituciones y la acreditación indica que esta propuesta fue evaluada exitosamente.

perdida para los migrantes y para la sociedad Argentina que no puede aprovechar el potencial de los profesionales extranjeros.

Por otra parte, las universidades nacionales que son responsables en buena medida de las demoras de los tramites de convalidación deberían considerar que la evaluación oportuna, eficiente y en un plazo razonable respeta los Derechos Humanos de las Personas migrantes y mejora su integración en la Argentina.

Durante el Gobierno de Macri el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Técnica ensayo una modalidad de los procesos de convalidación si existían vacantes laborales que justificaran la aceleración del trámite de convalidación de diplomas a partir de la intervención de comisiones disciplinarias especiales que actúan en el ámbito del MECCyT. El trabajo de estas comisiones contribuyó a una reducción sustancial de la duración de los procesos de convalidación, que en el canal habitual podían demorar de dos a tres años, dependiendo de la demora administrativa de cada universidad y del tiempo que llevara a cada convalidante rendir los complementos académicos exigidos por la universidad elegida. En la evaluación por comisiones el trámite podía durar entre dos y tres meses. Esta es una alternativa a la que accedían solo profesionales sirios y venezolanos con oportunidades laborales reales en estados provinciales y a pedido de autoridades gubernamentales. Esta modalidad debería estar abierta a más nacionalidades y a convalidantes con oportunidades laborales en el sistema privado y de obras sociales.

Durante el año 2019 fueron convalidados mil cien diplomas de migrantes venezolanos de diferentes terminalidades educativas, aunque la mayoría de ellas corresponde a las áreas de salud y educación. Cabe destacar que la mayoría de convalidaciones de diplomas relacionadas con el cuidado de la salud humana corresponden a graduados en Medicina.

En el universo de los profesionales de salud venezolanos tienen una importante presencia los graduados en enfermería y psicología. Sin embargo, la proporción de graduados de estas disciplinas con diplomas convalidados es menor y las convalidaciones se resuelven principalmente a partir de los trámites regulares en las universidades nacionales. La mayoría de ellos no lograron convalidar sus diplomas y se insertan en ocupaciones del cuidado de personas o del acompañamiento terapéutico en el sector privado o en empresas que terciarizan el servicio. Estos profesionales tienen una inserción laboral precaria, sin beneficios laborales, con inestabilidad laboral y muy baja remuneración.

El cambio de la gestión presidencial desde diciembre de 2019 paralizó las acciones de reconocimiento de diplomas venezolanos. La DGFU desistió del mecanismo de convalidaciones por comisiones de expertos en situaciones de vacancias y derivó a los convalidantes a los circuitos tradicionales en las universidades nacionales. En marzo del 2020 fue decretada la emergencia sanitaria por el COVID-19 y se autorizó la contratación de profesionales de salud extranjeros sin diplomas convalidados.

Trayectorias laborales en un mercado laboral segmentado y en crisis

El mercado laboral argentino está segmentado, presenta desempleo e informalidad laboral elevados y niveles relevantes de sobrecalificación en diferentes tramos de la estructura ocupacional. Con la pandemia del Covid 19 y las medidas de aislamiento y distanciamiento estas problemáticas se agudizaron

La informalidad laboral, entendida como la ausencia de registro del trabajador ante autoridades fiscales y laborales se traduce en menores ingresos, inestabilidad laboral, condiciones de trabajo precarias, carencia de acceso a la seguridad social y a la representación sindical. Esta condición es especialmente dramática entre los jóvenes, las mujeres, quienes no

concluyeron estudios de nivel medio y las personas migrantes. La persistencia de esta problemática se explica por un conjunto de factores. En primer término, el nivel de desocupación general, que en el AMBA y afectaba especialmente a los residentes en los 19 partidos del Gran Buenos Aires, a los jóvenes y a las mujeres. Contribuyen a la persistencia del no registro el mayor costo de los salarios de los trabajadores registrados respecto a los no registrados y la ineficiencia de la fiscalización laboral.

La migración a la República Argentina es un punto de inflexión en la participación laboral de la mayoría de los venezolanos. Con ella se produce un pasaje de situaciones de actividad plena en actividades laborales relacionadas con la profesión al desempleo posterior o al trabajo en condiciones de altísima precariedad. Este es un patrón que muestra un desaprovechamiento de las calificaciones y habilidades de los migrantes venezolanos y a su vez les significa el acceso a empleos de menor calidad y salarios bajos.

La mayoría de los venezolanos que encontró un empleo durante los primeros meses de residencia en la República Argentina se insertó en ocupaciones del sector servicios, en actividades con baja remuneración, carentes de protección laboral y alta rotación. Se desempeñaron como repositorios en supermercados, vendedores en locales, trabajadores de plataformas de delivery, lavaderos de autos, peluquerías, etc. Con el tiempo las oportunidades laborales mejoraron, pero la mayoría continuó trabajando en empleos no registrados, durante jornadas laborales extensas. Las trayectorias de los jóvenes profesionales difieren ligeramente del patrón anterior, ya que tienen mayores posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo en condiciones laborales y salariales mejores.

Existen también diferencias entre las trayectorias femeninas y masculinas y en la carga de cuidados que asumen predominantemente las mujeres y en el acceso de estas a escuelas de escolaridad parcial o completa. Otras diferencias dependen de posesión de DNI argentino, que se tornó más difícil y costosa desde 2017, por cambios en los mecanismos de tramitación y en las tasas migratorias. También son diferentes las trayectorias laborales de quienes trabajan en Pymes, respecto de las de quienes se insertan en empresas grandes, que en general prefieren profesionales jóvenes y exigen mayor dominio del inglés, y en el tipo de ocupación desempeñada, debido a las exigencias de certificaciones y conocimientos técnicos específicos del sector.

La demanda laboral en el sector del Software y los Servicios informáticos

El sector de Software y Servicios Informáticos (SSI) se enmarca en un mercado más amplio que es el de las TICs (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)⁴. El Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (OPSSI), de la Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos (CESSI) anualmente elabora un informe basado en encuestas a más de 300 empresas del sector informático de Argentina. En el de 2018 señala que este sector registró un crecimiento significativo entre 2006 y 2016, periodo en el que aumentó un 50% la cantidad de empresas que surgieron y permanecieron (OPSI-CESSI, 2018). La cantidad de empleos registrados en este sector creció de 90.1 mil empleos a 118 mil, entre 2015 y 2020 (OPSI-CESSI, 2020). La participación femenina representaba el 30% de los profesionales del sector y, en números absolutos, la presencia de mujeres se había duplicado en los últimos quince años. También destaca que exhibían mayor porcentaje de mujeres las empresas ubicadas en el AMBA y las de mayor tamaño (OPSI-CESSI, 2020). El gobierno argentino reconocía la existencia de 9000 búsquedas activas de empleo de empresas del software (Ministerio de Desarrollo, 2021)

⁴En las TICs, además del SSI, se incluyen el Hardware, los Insumos Informáticos y las Telecomunicaciones.

El nivel de estudios formales del personal del sector es muy elevado. El 64% posee formación universitaria y dentro de este porcentaje el 43% tiene formación en sistemas (licenciados o ingenieros en sistemas). Sin embargo, un 40% de los trabajadores de estos no ha finalizado sus estudios. Es un sector con gran demanda insatisfecha de personal calificado. El 80% del empleo se concentra en las empresas que tienen más de diez trabajadores, que conforman el 27% del total de empresas.

Las empresas SSI tienen alta demanda de personal y baja oferta de recursos calificados en el sector. Las posiciones de Desarrollo fueron las más requeridas y las más difíciles de cubrir. Si bien la mayor demanda se concentró en los perfiles de experiencia semi-senior, fueron los perfiles senior los más difíciles de cubrir. La dificultad para cubrir los perfiles semi-senior y senior se verifica en las posiciones de Desarrollo y en menor medida en los segmentos de Funcional/Calidad e Infraestructura Tecnológica (OPSI-CESSI, 2018).

De acuerdo a las proyecciones de las industrias tecnológicas- precisarán cubrir 10.000 puestos de trabajo por año para sectores como software, industria 4.0 y analítica de datos, principalmente. Pero de todas formas, consideran que por el avance tecnológico, cualquier empresa de cualquier rubro dentro de poco tiempo necesitará “un equipo de al menos dos programadores”. En la actualidad, esta industria tiene más de 9.000 búsquedas abiertas para puestos de trabajo bien remunerados y con posibilidad de crecimiento profesional (Clarín,).

Los conocimientos relacionados con las TICs se requieren en una amplia variedad de empresas, especialmente en posiciones de dirección media y alta en empresas grandes. Es habitual que estas empresas subcontraten empresas de software para asistencia remota y capacitación de empleados.

Existen múltiples alternativas de capacitación relacionadas con la industria del Software. El conocido entre los migrantes venezolanos es el Programa “Codo a Codo”. Este es un programa gratuito que depende del Ministerio de Educación del GCBA. Tiene como objetivo brindar las herramientas que faciliten la inserción laboral en puestos de trabajo ligados a la industria del software. Contempla módulos de aprendizaje elementales para poder comprender cualquier lenguaje de programación, especialmente conceptos y ejercicios en lenguaje Java. También aborda aspectos relacionados con la cultura organizacional de la industria del software (GCBA, 2018)⁵.

El programa Codo a Codo del GCABA está en línea con el Plan 111mil del Estado Nacional Argentino. Este plan parte de un diagnóstico sobre las necesidades de formación de perfiles en informática, comunicación y software en diferentes regiones del país. A través de este se realizan acciones de capacitación y certificación laboral orientadas a satisfacer esta demanda laboral de las industrias del conocimiento.

El Plan 111mil tiene alcance nacional y busca formar en los próximos cuatro años a 100.000 programadores, 10.000 profesionales y 1.000 emprendedores. El programa de capacitación brinda herramientas de desarrollo de software para diferentes usos y destinatarios y otorga una certificación laboral reconocida por las empresas del sector. Se cursa durante dos cuatrimestres, en escuelas técnicas, centros de formación profesional y universidades. También es posible certificar conocimientos previos sin haber cursado si se aprueba el examen. Recientemente incorporó una modalidad a distancia (Ministerio de Producción y Trabajo, 2018).

⁵El programa “Codo a codo” está orientado a mayores de 18 años con título secundario, residentes o no en la CABA. Se puede cursar de modo presencial en Centros de Formación Profesional de la Ciudad y sedes Privadas. También es posible acceder a este programa de manera virtual en la Plataforma en Línea del GCBA. Tiene una duración de 9 meses. El GCBA otorga una certificación de conocimientos de validez nacional, acordada con el Ministerio de Producción de la Nación. Además, el programa está directamente vinculado con el portal de la Dirección de Empleo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA, 2018).

En Septiembre de 2021 el Ministerio de Desarrollo Productivo abrió la inscripción para Argentina Programa, un curso corto para formar programadores, que tiene por objetivo facilitar la inserción laboral en la industria del software. Argentina Programa es un plan diseñado para capacitar de forma gratuita y virtual en los lenguajes de programación más utilizados por las empresas del sector del software. Esta capacitación está organizada en dos etapas. En la primera se enseñan los fundamentos básicos de la programación y dura 2 meses. En la segunda, que dura seis meses se profundizan los conocimientos y se capacita para convertirse en un programador web full stack junior. Las dos etapas cuentan con una certificación conjunta del Ministerio de Desarrollo Productivo y la Cámara Argentina de la Industria de Software (CESSI). Para acceder a ellas es necesario tener conocimientos previos mínimos como el uso de correo electrónico, navegación web, manejo de teclado y bases en funciones matemáticas básicas; contar con acceso a internet y a una computadora; residir en Argentina y ser mayor de 18 años. Durante el tiempo que dura la capacitación los participantes reciben un estipendio que les permite comprar una computadora y pagar gastos de conexión a internet.

La asociación ingenieros Venezolano en Argentina (IngVenAr) estableció contacto con el Consejo Profesional de Ciencias Informáticas. Esta institución ofreció descuentos en cursos de SAP, programa muy solicitado en las búsquedas laborales de ingenierías en medianas y grandes empresas. Además, este Consejo propone trabajar junto a los miembros de la Asociación en el desarrollo de una especialización en informática, de dos cuatrimestres, que permitirá acceder a empleos en el área informática, aunque el perfil de los ingenieros, previo a migrar a la República Argentina hubiese estado enfocado en otra actividad (OIM 2018).

La cuarta entrevista sintetizada en esta ponencia permitió detectar un curso de testing software pago, pero con aranceles económicos, que además de capacitar en los programas de testing ayuda a rediseñar los perfiles en LinkedIn para la búsqueda laboral. Este curso está orientado a venezolanos graduados en diferentes disciplinas, tales como el derecho, la psicología y las ciencias de la comunicación.

Entrevista 1

A. tiene 41 años ingeniera en petróleo. Vive en Argentina desde febrero del 2017 con su esposo, también ingeniero en petróleo y un hijo de diez años.

Antes de migrar a la Argentina trabajó como ingeniera de reservorio operativo en PdVSA. Durante el año previo a la migración se desempeñó como supervisora y tenía seis personas a cargo. El proceso migratorio y el desempleo posterior a la llegada significaron una pérdida de autonomía, porque su esposo consiguió un trabajo antes que ella. Al llegar el proceso de búsqueda de trabajo se dificultó porque solo pudo escolarizar a su hijo media jornada. Durante los primeros meses elaboró alimentos que su marido vendía en la calle. A través de LinkedIn conoció a otro ingeniero en petróleo venezolano que manejaba un emprendimiento de cuidadoras domiciliarias y allí trabajó medio tiempo como asistente administrativa. Este empleador posteriormente la contrató sin registrarla como empleada contable administrativa en una escuela terciaria privada. Trabajaba 44 horas semanales y continuaba buscando trabajo en los portales de empleo de las consultoras vinculadas a la actividad petrolera. Finalmente fue despedida porque el Instituto cerro. No recibió indemnización.

En un intento por adquirir nuevas habilidades informáticas se inscribió en el Programa “Codo a Codo”, que capacita en programación en Java. Se le dificultó concluir el curso en la versión a distancia porque al estar residiendo en un hotel no tenía acceso regular a internet. Intentó retomarlo en la versión presencial pero no aceptaron su inscripción, probablemente por haber estado inscrita en la versión on line.

Pensando en reconvertirse para trabajar en área de las TICs, con la expectativa de obtener un empleo mejor remunerado y registrado hizo dos capacitaciones más en Java.

No detecta prejuicios hacia los venezolanos. Manifiesta no entender las razones por las que en la República Argentina hay límites de edad que excluyen a los profesionales mayores de cuarenta y cinco años

Entrevista 2

B., mujer venezolana de 31 años. Estudió Ingeniería Mecatrónica. Antes de emigrar de la República Bolivariana de Venezuela trabajó como jefe de mantenimiento en una empresa de manufactura de bolsas de plástico. Con su esposo se radicaron en Argentina en 2017. Solicito su DNI vía internet desde Venezuela). A las dos semanas lo recibió y comenzó la búsqueda de trabajo. Estuvo dos meses y medio desempleada. Llego a mandar CV para un puesto de mesera. Supo a través de Instagram de una feria de empleo en ingeniería. Allí se postuló en muchas empresas, entre ellas, en la multinacional en la que trabaja actualmente. Una semana después de la feria la llamaron. Tuvo tres entrevistas, una en inglés, una grupal y la entrevista final con el gerente, que es su jefe actualmente.

Comenzó a trabajar en un proyecto que hacía el soporte a aplicaciones móviles situadas en la India. Estuvo en ese proyecto un año y dos meses hasta que quedó embarazada. Durante el embarazo le permitieron trabajar desde su casa. Iba algunos días a la oficina porque le gustaba estar con sus compañeros. Cuando regresó de su licencia ese proyecto terminó. Considera que los beneficios que da la empresa son muy buenos. Remarca la importancia de tener medicina prepaga, vacaciones y la posibilidad del home office, especialmente ventajosa en su rol de madre. Estando en su trabajo actual, buscó otro empleo porque no le aumentaban el sueldo. Hizo las búsquedas por LinkedIn y recibió muchas propuestas debido a su experiencia dentro del área de sistemas. Tuvo algunas entrevistas, pero decidió permanecer en la empresa actual cuando le aumentaron el sueldo y supo que estaba embarazada. Trabajaba por metas, en un horario flexible en diferentes proyectos. Se acogió a la modalidad de home office, aunque debe trabajar algunos fines de semana, sobre todo cuando hay cierre de mes (Entrevista realizada antes del comienzo de la Pandemia).

El universo de los cuidadores

Los y las trabajadores del cuidado desempeñan actividades que contribuyan a la salud, la seguridad física, y el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas o emocionales de las personas y que interactúan directamente con los receptores de sus servicios de cuidado (England, Budig y Folbre, 2002 citado en Esquivel, 2010). Estas ocupaciones incluyen a los docentes de todos los niveles, terapeutas, médicas/os y enfermeras/os, y se concentran en el sector salud y en el de educación. Además, en Argentina se incluye también el trabajo doméstico remunerado debido a su relevancia tanto en cuanto a su peso en la estructura de empleo femenina como en su incidencia en la forma en que se organiza el cuidado de los hogares de mayores ingresos (Esquivel, 2011; Pereyra, 2013). Desde el punto de vista conceptual, la inclusión de las empleadas domésticas en el análisis de las ocupaciones del cuidado se basa en la idea de que los cuidados abarcan tanto el cuidado directo (cuidado de personas) como el indirecto (por ejemplo la preparación de comidas, la limpieza, planchado y guardado de ropa, etc.) (Esquivel, 2010). Esto implica entender que el trabajo doméstico es un requisito previo para que el cuidado directo pueda prestarse (Folbre, 2006; Razavi, 2007).

Fue señalada la penalización que sufren en el mercado laboral las ocupaciones del cuidado, que se traduce en remuneraciones más bajas y malas condiciones laborales. A su vez esta penalización se explica por la subvaloración social de las tareas que involucran al cuidado por considerar que implican habilidades propias de la condición femenina (England,

Budig y Folbre, 2002; Folbre y Nelson, 2000; Budig y Misra, 2010; Esquivel, 2010; Pereyra, 2013).

En el AMBA, como en muchas ciudades y regiones de transición demográfica avanzada, diferentes factores estimulan la demanda de personas dedicadas a las ocupaciones del cuidado, tales como el aumento de la participación laboral femenina, la mayor longevidad, asociada a la pérdida de salud y capacidades funcionales, la reducción del tamaño de las familias, con la consecuente pérdida de redes de apoyo y el escaso desarrollo de instituciones públicas orientadas al cuidado.

Esta ponencia se referirá a dos tipos de ocupaciones del cuidado, el trabajo en enfermería, con mayor desarrollo en esta presentación y el trabajo de los acompañantes terapéuticos cuyo análisis se profundizara en el futuro.

Las y los acompañantes terapéuticos actúan como auxiliar de salud, colaborando con una persona que está bajo tratamiento médico. Estos acompañantes pueden asistir de diferentes maneras a las personas que padecen autismo, esquizofrenia, psicosis, trastornos de desarrollo y otros inconvenientes. En Argentina es una titulación de nivel terciario no universitario y frecuentemente es desarrollada por estudiantes de psicología.

A su vez, el trabajo de los acompañantes terapéuticos se distingue del trabajo de Asistencia y cuidado de personas, que comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores y que es una de las categorías del trabajo doméstico remunerado en hogares particulares.

Se describirá las trayectorias de una enfermera que se desempeñaba como asalariada no registrada y de una psicóloga que trabajaba como acompañante terapéutica, facturando sus servicios como monotributista a una agencia que le exigía haber iniciado el trámite de convalidación de sus diplomas credenciales educativas.

El trabajo en la enfermería

Las ocupaciones de la enfermería se caracterizan por estar altamente feminizadas e involucrar un alto contenido de cuidado directo en sus tareas. El componente de cuidado inherente a esta ocupación y los estereotipos de género obstaculizan la construcción de una visión profesionalizada y jerarquizada de la ocupación (incluso entre quienes la desempeñan), que contribuyen a perpetuar condiciones de trabajo desfavorables y bajas remuneraciones. Estos factores están potenciados por características específicas del mercado laboral local, como los marcos regulatorios, el nivel de sindicalización, el nivel de informalidad, el grado de feminización y la relación entre oferta y demanda de enfermero/as (Pereyra y Micha, 2016). Desde la perspectiva de Malimachi Barral (2014) la ocupación en actividades del cuidado involucra empleos generizados, invisibilizados y, en muchos casos, extranjerizados y son esferas en las que se expresan las desigualdades contemporáneas.

Fue señalado el déficit de trabajadores de la enfermería en la Argentina, que se manifiesta en bajo número de enfermeras/os en ejercicio, la sobrecarga de pacientes y el déficit de calificaciones, debido a la prevalencia de auxiliares sobre el resto de las titulaciones (Pereyra y Micha, 2016).

En Argentina, el ejercicio de la enfermería se caracteriza por los bajos salarios, la precarización de las formas de contratación, el pluriempleo, la sobrecarga laboral y la carencia en infraestructura e insumos. La sobrecarga laboral se expresa en el alto número de pacientes por enfermero/a, horarios extensos y el trabajo nocturno y en fines de semana. También fue señalada la importante dispersión salarial, por la heterogeneidad y fragmentación en del sector salud y la multiplicidad de gremios involucrados en la representación de los y las enfermeras (Pereyra y Micha, 2016)

Las condiciones laborales del trabajo en enfermería producen alteraciones del patrón de sueño y fatiga, sobre todo entre las mujeres que trabajan en horarios nocturnos y deben compatibilizar el trabajo con las responsabilidades domésticas. Además, los y las enfermeras tienen una exposición permanente a riesgos biológicos, químicos y físicos, que se traducen en el último caso en patologías osteomusculares y articulares producidas por esfuerzos físicos. (Pereyra Francisca y Micha, 2016)

Al analizar la relación de las trayectorias laborales de mujeres migrantes y la enfermería, Malimachi Barral (2014) señala que el trabajo en la enfermería representa para mujeres y hombres migrantes internos e internacionales la posibilidad de iniciar una trayectoria laboral ascendente, cuando el ejercicio de las ocupaciones de cuidado pasa el espacio privado al espacio público.

Continuando con esta línea de razonamiento, entendemos que la trayectoria laboral es descendente, cuando las ocupaciones de cuidado especializado pasan a ejercerse en la esfera del hogar, en tanto enfermeras domiciliarias y asistentes terapéuticas.

Inmigrantes venezolanas en ocupaciones del cuidado

En el universo de los profesionales de salud venezolanos tienen una importante presencia los graduados en enfermería y psicología. Sin embargo, la proporción de graduados de estas disciplinas con diplomas convalidados es muy baja y las convalidaciones se resuelven principalmente a partir de los trámites regulares en las universidades nacionales. La mayoría de ellos no lograron convalidar sus diplomas y se insertan en ocupaciones del cuidado de personas o del acompañamiento terapéutico en el sector privado o en empresas que terciarizan el servicio. Estos profesionales tienen una inserción laboral precaria, sin beneficios laborales, con inestabilidad laboral y muy baja remuneración. Además muchos de ellos, pese a desempeñar trabajos esenciales no pudieron acceder a las vacunas del Covid. Cabe destacar que el circuito de precariedad en el que estos trabajadores se desempeñan resulta de las demoras y elevado costo del proceso de convalidaciones de diplomas universitarios extranjeros.

Entrevista 3

A. Enfermera 30 años, viuda y con una hija, con pareja conviviente y responsabilidad compartida en el mantenimiento del hogar. Graduada en enfermería en Venezuela, antes de emigrar a la Argentina residió varios años en Colombia, donde desempeño tareas de cuidadora domiciliaria de un adulto mayor enfermero. Por los horarios de trabajo extensos optó por dejar a su hija en Venezuela al cuidado de su madre. Migro a la Argentina con su pareja y su hija en 2019. Comenzó a trabajar como cuidadora domiciliaria de enfermos para una agencia. Desarrollaba guardia de 24 horas por 24 de descanso. Luego paso a otro empleo con guardias nocturnas. En general los horarios de trabajo son muy extensos y variables y la remuneración es muy baja. Su remuneración es por hora trabajada y en general equivale a la mitad de la percibida por una trabajadora doméstica.

Muestra gran rotación de empleos como cuidadora, aunque siempre trabajo para la misma agencia. Considera que algunos trabajos son mejores que otros según la distancia al lugar de trabajo, el horario, la necesidad de la vigilia durante horas nocturnas de acuerdo a la gravedad del paciente, la posibilidad de contar con una silla o una cama para descansar durante la noche.

Se inscribió para cubrir el puesto de enfermera en los hospitales públicos del Gobierno de la Ciudad cuando se flexibilizaron los requisitos para profesionales de salud diplomados en el extranjero. Fue convocada tres veces y rechazó los ofrecimientos por temor a contraer Covid. Explica que temía a dejar huérfana a su hija. Finalmente contrajo esta enfermedad, contagiada por un paciente y este a su vez por un familiar. Durante su enfermedad ella y su

hija debieron aislarse en un hotel del Gobierno de la Ciudad y dejó de percibir los pagos de la agencia. Finalmente optó por trabajar para una empresa de delivery porque gana más y es la ocupación que desempeña actualmente.

Entrevista 4

C. Analista de Sistemas y Psicóloga de 42 años, única responsable económica del hogar, vive con su hija. Llegó a la Argentina en 2019. Una vez obtenido su DNI y tramitado el monotributo, comenzó a trabajar en una agencia que provee acompañantes terapéuticos a familias con niños con autismo y adultos con patologías psiquiátricas severas. La empresa percibía el pago de las obras sociales y de las familias y posteriormente abonaba los honorarios a los acompañantes terapéuticos que facturan como monotributistas. El valor hora de este pago era ligeramente inferior a la remuneración de una trabajadora doméstica en casas particulares. Los profesionales carecían de registro y protección laboral y durante los meses de receso escolar dejaban de percibir ingresos, puesto que los niños autistas dejaban de asistir a la escuela.

C. preocupada por tener que afrontar los meses del receso escolar sin ingresos, decidió asistir a una capacitación en informática, orientada a la reconversión laboral de psicólogos para trabajar como controladores de software. Esta capacitación era dictada por un psicólogo venezolano que además de conocimientos específicos de software quía la elaboración de curriculum en LinkedIn y otras redes sociales.

Obtuvo un empleo registrado con mejor salario en una agencia proveedora de servicios de software a empresas. Tuvo varios aumentos salariales. Trabajó en una oficina y durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio paso a trabajar en su casa, con equipamiento provisto por la empresa, que además solventaba asistencia psicoterapéutica para acompañar la transición al trabajo domiciliario y promueve la capacitación en diferentes programas informáticos durante el horario de trabajo.

Reflexiones finales

La inserción laboral de los migrantes calificados en el mercado laboral argentino y los procedimientos de reconocimiento de diplomas universitarios obtenidos en otros países son problemáticas poco estudiadas en Argentina y su análisis adquiere relevancia a medida que aumenta la escolaridad de los extranjeros que se radican en Argentina.

En general los migrantes venezolanos comparten los trabajadores nativos del mismo grupo ocupacional las condiciones laborales, y remuneración, con sus premios y penalizaciones. Sin embargo, las oportunidades laborales de los extranjeros se reducen cuando el ejercicio de determinadas profesiones supone el reconocimiento estatal de sus diplomas, tal como sucede en el caso de los graduados en enfermería y psicología. Los profesionales venezolanos de estas disciplinas, al no poder trabajar en sus profesiones se vuelcan mayoritariamente a las ocupaciones del cuidado domiciliario de enfermos o al acompañamiento terapéutico de niños, que concurren a establecimientos educativos privados. Estas ocupaciones, como las ocupaciones del cuidado en general, están fuertemente generizadas, debido a la prevalencia de mujeres, etnitizadas y extranjerizadas y las condiciones de trabajo y remuneración son inferiores a las de otras ocupaciones consideradas de no cuidados.

En sentido opuesto, las ocupaciones vinculadas a la industria del software presentan una demanda insatisfecha que condujo al estado, empresas, organizaciones profesionales e individuos a desarrollar alternativas de capacitación para incrementar el contingente de personas con calificaciones para desempeñarlas. Paralelamente, las empresas despliegan una gran cantidad de prácticas para mantener a sus empleados y evitar la rotación. Estos intentos

de fidelización se traducen en estímulos salariales, flexibilidad en la duración de la jornada laboral, incentivos no económicos como el acceso a capacitaciones y actividades de esparcimiento en el interior de las empresas.

Esta ponencia reconoce diferencias entre las trayectorias laborales virtuosas y las de desclasamiento. Las primeras implican el acceso y la permanencia en empleos registrados, con salarios más altos que el promedio, mejores condiciones laborales y oportunidades de promoción laboral. Estos recorridos son típicos de las ocupaciones relacionadas con la informática, campo no regulado por colectivos profesionales, con una demanda laboral que excede a la oferta y con prácticas de acreditación de conocimientos basadas en pruebas realizadas por las empresas que contratan, en certificaciones internacionales sobre habilidades en programas específicos y en la práctica con programas y procesos de trabajo. Cabe destacar que estas prácticas en muchas oportunidades son propuestas y costeadas por las empresas que contratan a estos trabajadores.

Por el contrario, las trayectorias de desclasamiento y sobrecalificación son típicas de las profesiones reguladas, como la medicina, la psicología y la enfermería, que requieren convalidación de estudios. En esta ponencia, se describen las trayectorias de una enfermera y una psicóloga que trabajaron como asalariadas no registradas o como asalariadas encubierta, detrás del formato de monotributista para agencias intermediadoras que proveía los servicios a hogares particulares. Como las y los cuidadores domiciliarios comparten condiciones laborales y de remuneración deficientes y escasas posibilidades de promoción laboral.

Se postula que la mayoría de los y las enfermeros y psicólogos enfrentan diferentes barreras para el desempeño de sus profesiones, resultantes de las dificultades para convalidar sus diplomas profesionales y la carencia de matrículas. La dificultad para la convalidación resulta del elevado costo de los trámites y las demoras de estos procesos en las convalidaciones en las universidades argentinas.

Se espera que las reflexiones sobre las modalidades de reconocimiento de calificaciones obtenidas en el exterior provean insumos a los decisores de políticas educativas y laborales para facilitar la inserción laboral de los extranjeros en ocupaciones acordes a su calificación, contribuir a mejorar sus ingresos y condiciones de vida y extender los beneficios de su adecuada inserción a la sociedad receptora.

Entre las líneas de indagación futura, adquiere relevancia el estudio del papel de las agencias que proveen cuidadores domiciliarios y acompañantes terapéuticos a los hogares e intermedian en el pago de sus servicios. Otra problemática de investigación de enorme riqueza es el acceso a la capacitación en informática, programación y testing software diseñada específicamente por y para profesionales venezolanos.

Referencias

Batalova, Jeanne, Michael Fix, and James D. Bachmeier. 2016. *Untapped Talent: The Costs of Brain Waste among Highly Skilled Immigrants in the United States*. Washington, DC: Migration Policy Institute, New American Economy, and World Education Services.

Boyd, Monica y Schellenberg Grant (2005), *Re-accreditation demands and skilled labor flows: the paradoxes of professional migration*, ponencia presentada en la 25th International Population Conference IUSSP, Tours, France. Disponible en <http://iusp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=50333>

Esquivel, Valeria (2010), "Trabajadores del cuidado en la Argentina. En el cruce entre el orden laboral y los servicios de cuidado", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, nro. 4. Disponible en

- https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V1&tab=Everything&docid=alma994640733402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=creator,exact,Staab,%20Silke&facet=creator,exact,Staab,%20Silke&virtualBrowse=true
- Girard, Erik. y Bauder, Harald (2005), Barriers blocking the integration of foreign-trained immigrant professionals: implications for smaller communities in Ontario, Guelph, Ontario, University of Guelph, Department of Geography. Disponible en: http://www.uoguelph.ca/geography/research/ffw/papers/immigrant_credentials.pdf
- International Organization for Migration (2013) Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. Disponible en https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/recognition_qualifications_competencesofmigrants.pdf
- Mallimaci Barral, Ana (2014) Migraciones, cuidados y géneros. Un estudio sobre Mujeres migrantes enfermeras. XI Congreso Argentino de Antropología Social, Rosario. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-081/943>
- Ministerio de Desarrollo productivo (2021) Kulfas a los jóvenes: “Las oportunidades de trabajo están acá, en la industria del software hay 9.000 búsquedas activas esperándolos” Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/kulfas-los-jovenes-las-oportunidades-de-trabajo-estan-aca-en-la-industria-del-software-hay>
- Ministerio de Desarrollo productivo (2021) Argentina Programa. Plan nacional de formación en programación Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/produccion/transformacion-digital-y-economia-del-conocimiento/argentina-programa>
- Observatorio Permanente de la Industria del Software y Servicios Informáticos OPSI-CESSI, (2020) Las mujeres conquistan cada vez más espacios en la industria IT. Disponible en <https://www.cessi.org.ar/ver-noticias-en-los-ultimos-15-anos-se-duplico-la-participacion-de-las-mujeres-dentro-de-la-industria-del-software-2617>
- Pedone Claudia y Mallimaci Ana (2019) Trayectorias laborales de migrantes venezolanos/as en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. En Blouin Cécile (2019) Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/332153861_Trayectorias_laborales_de_la_poblacion_venezolana_en_la_Ciudad_Autonoma_de_Buenos_Aires/citation/download
- Pereyra Francisca y Micha, Ariela (2016) La configuración de las condiciones laborales de la enfermería en el Área Metropolitana de Buenos Aires: un análisis en el cruce del orden de género y la organización del sistema de salud. En Salud Colectiva, Salud colectiva | Universidad Nacional de Lanús | iSSN 1669-2381 | eISSN 1851-8265 | doi: 10.18294/sc.2016.730. Disponible em <https://doi.org/10.18294/sc.2016.730>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019a) Ingenieros venezolanos residentes en Argentina. Embajada Británica en Buenos Aires. International Organization for Migration. Av. Callao 1046 Piso 2º of. A Ciudad Autónoma de Buenos Aires Argentina. Disponible <http://www.argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/INGENIEROS.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2019b) Integración laboral en el sector salud de la población venezolana en la República Argentina. Disponible en [http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/Integración%20laboral%20en%20el%20sector%20salud%20de%20la%20población%20venezolana%](http://argentina.iom.int/co/sites/default/files/publicaciones/Integración%20laboral%20en%20el%20sector%20salud%20de%20la%20población%20venezolana%20)
- Sala, Gabriela 2011. Graduados universitarios nacidos en país limítrofe residentes en Argentina En Estudios del Trabajo, 2011. ISSN 0327-5744. Número: 39/40. Asociación Argentina de Estudios del Trabajo. Pág. 157 a 186. Buenos Aires, Julio de

2011. Resumen disponible en <http://www.aset.org.ar/docs/Revista%2039-40%20-%20resumen%207.pdf>

Sala, Gabriela (2020) Acciones estatales para la integración laboral de profesionales venezolanos en Argentina. Ponencia presentada en el IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, 9 al 11 de Diciembre de 2020. Disponible en <https://sis.automacaodeeventos.com.br/2020/alap/sis/inscricao/resumos/0001/PPT-eposter-trab-aceito-0166-1.PDF>

Siglas

AMBA Área Metropolitana de Buenos Aires

CABA Ciudad Autónoma de Buenos Aires

MECCyT Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología