



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA.
FACULTAD DE HUMANIDADES Y TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL.
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL.
DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES.



Departamento de Trabajo Social
Escuela de Trabajo Social
UTEM

INCLUSIÓN, EXCLUSIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS MIGRANTES Y PROCESOS DE INTERCULTURALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EMPRESAS CONTRATISTAS AGRÍCOLAS DE LA COMUNA DE MELIPILLA.

TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y AL TÍTULO PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL.

AUTORA: HERNÁNDEZ JORQUERA, SARA ELIZABETH.

PROFESOR GUÍA: CLAVERO ESPINOSA, PATRICIA.

SANTIAGO – CHILE

2023

NOTA OBTENIDA: 6,7
(SEIS COMA SIETE)

**FIRMA Y TIMBRE DE AUTORIDAD RESPONSABLE**

Autorización para la Reproducción del Trabajo de Titulación

Identificación del trabajo de titulación

Nombre del(os) alumno(s): Sara Elizabeth Hernández Jorquera

E-mail: shernandezj@utem.cl

Título de la tesis: INCLUSIÓN, EXCLUSIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS MIGRANTES Y PROCESOS DE INTERCULTURALIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EMPRESAS CONTRATISTAS AGRÍCOLAS DE LA COMUNA DE MELIPILLA.

Escuela: Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM).

Carrera o programa: Trabajo Social.

Título al que opta: Licenciatura en Trabajo Social.

2. Autorización de Reproducción (seleccione una opción)

a) Este trabajo de titulación no puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio o procedimiento, sin permiso escrito del(os) autor(es), exceptuando la cita bibliográfica, resumen y metadatos que acreditan al trabajo y a su(s) autor(es).

Fecha: _____ **Firma:** _____

b) Se autoriza la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica que acredita al trabajo y a su autor.

- **En consideración a lo anterior, se autoriza su reproducción de forma (marque con una X):**

	Inmediata
X	A partir de abril de 2024

Fecha: 15 de diciembre 2023 **Firma:** _____



Esta autorización se otorga en el marco de la ley N°17.336 sobre Propiedad Intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la Institución.

DEDICATORIA

A todos los migrantes:

almas errantes que cruzan fronteras en busca de un horizonte más brillante y amigable, con la esperanza de encontrar una vida mejor y oportunidades provechosas para ellos.

A mi abuelo Rodolfo:

Quiero dedicarle esta investigación a la memoria de mi tata, quien, aunque no esté conmigo físicamente, su apoyo y amor me llevaron donde estoy ahora. Lamentablemente no está aquí para ver hasta donde he llegado, este logro, pero estoy segura de que de alguna manera me está acompañando y dándome ánimos.

Espero que, desde donde esté, pueda sentir mi gratitud y agradecimientos, por todo lo que hizo por mí, por brindarme su amor y motivarme a ser una mejor persona en todo momento.

Siempre lo llevaré en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi profesora guía, Patricia Clavero, por su invaluable apoyo y orientación durante el proceso de investigación para mi tesis. Desde el inicio de este proyecto, usted me motivó para dar lo mejor de mí en cada etapa. Aprecio profundamente el tiempo y esfuerzo que invirtió en enseñarme y supervisar mi trabajo. Además, su disposición para alentarme cuando todo parecía difícil. Su creencia en mi capacidad y su aliento constante me llevaron a desarrollar todo mi potencial y a enfrentar cada reto con determinación.

Este proceso no hubiera sido posible sin el apoyo de mi familia, quienes me animaron para luchar por mis objetivos a la vez que me inspiraron a seguir mis sueños, me apoyaron emocional y económicamente. Gracias porque creyeron en mí y quisieron lo mejor para mí. Gracias por alentarme cuando todo me parecía difícil y por enseñarme que debía conocerme y comprenderme a mí mismo para luego saber y comprender a los demás.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA INVESTIGADO	13
1.1 PLANTEAMIENTO INICIAL DEL PROBLEMA	13
1.2 FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3 RELEVANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN PARA EL TRABAJO SOCIAL	19
DESAFÍOS DEL TRABAJO SOCIAL EN TORNO A LA MIGRACIÓN	20
II. MARCO REFERENCIAL	22
POBLACIÓN MIGRANTE EN CHILE	22
CAUSAS MIGRACIÓN LATINOAMERICANA	24
INTEGRACIÓN Y SEGREGACIÓN SOCIAL	25
EFECTOS DE LA MIGRACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL	28
TRABAJADOR RURAL EN CHILE.....	29
III. MARCO TEÓRICO	31
GLOBALIZACIÓN	31
GLOBALIZACIÓN Y MIGRACIÓN	33
TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LA MIGRACIÓN	34
<i>Teoría Histórico-Estructural.....</i>	<i>34</i>
<i>Teorías de Corte Neoclásico</i>	<i>34</i>
<i>Teoría Macroeconómica.....</i>	<i>35</i>
<i>Teoría del Mercado de Trabajo</i>	<i>35</i>
<i>La Teoría de la Nueva Economía de la Migración</i>	<i>35</i>
<i>La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo</i>	<i>35</i>
<i>Teoría de los Sistemas Mundiales</i>	<i>36</i>
<i>Teoría del Capital Social</i>	<i>36</i>
<i>La Teoría de la Causalidad Acumulada.....</i>	<i>37</i>
TIPOS DE MIGRACIÓN	37
<i>Migración Circular</i>	<i>38</i>
<i>Migraciones Transfronterizas.....</i>	<i>38</i>
<i>Migración de Retorno.....</i>	<i>38</i>
<i>Migración en Tránsito</i>	<i>39</i>
<i>Migración de Asentamiento</i>	<i>39</i>
CAUSAS DE LA MIGRACIÓN	40
MIGRACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE.....	43
MIGRACIÓN DESDE CENTROAMÉRICA	44
MIGRACIÓN EN AMÉRICA DEL NORTE Y AMÉRICA DEL SUR.....	44
MIGRACIÓN EN BOLIVIA.....	45

MIGRACIÓN EN CHILE.....	46
LEGISLACIÓN VIGENTE EN MATERIA DE MIGRACIÓN	46
<i>LEY 21.325: Nueva Ley de Migración y Extranjería</i>	47
ASPECTOS POSITIVOS Y FALENCIAS DE LA LEY	49
POLÍTICA NACIONAL DE MIGRACIÓN.....	50
DERECHOS HUMANOS, MIGRACIÓN Y TRABAJO	51
DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN	51
DERECHO A MIGRAR	54
VIOLACIONES A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES	55
DERECHO AL TRABAJO	56
DERECHOS LABORALES EN CHILE.....	57
ORGANISMOS FISCALIZADORES.....	57
EFFECTOS DE LA MIGRACIÓN EN CHILE	58
INCLUSIÓN, EXCLUSIÓN, INTEGRACIÓN E INTERCULTURALIDAD.....	60
TRABAJO AGRÍCOLA EN CHILE.....	62
TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	66
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS	66
INSERCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE EN EL SECTOR AGRÍCOLA.....	68
TRABAJO AGRÍCOLA EN MELIPILLA	69
MUJERES TRABAJADORAS AGRÍCOLAS.....	70
IV. PROBLEMATIZACIÓN	71
4.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	71
4.2 OBJETIVOS.....	71
<i>Objetivo General:</i>	71
<i>Objetivos específicos:</i>	71
4.3 SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	72
V. MARCO METODOLÓGICO	73
5.1 TIPO DE ESTUDIO.....	73
5.2 PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA	74
5.3 NIVEL DE ESTUDIO.....	77
5.4 NIVEL DE COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN	78
5.4.1 UNIDAD DE ANÁLISIS.....	78
5.4.2 POBLACIÓN OBJETIVO	78
5.4.3 MUESTRA.....	79
5.5 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	81
5.6 FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA INVESTIGACIÓN	82
<i>Aspectos Éticos</i>	85
5.7 PLAN DE ANÁLISIS	88
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	95
VII. CONCLUSIONES.....	115
VIII. BIBLIOGRAFÍA	121
IX. ANEXOS.....	161

ANEXO A: PAUTA DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADA	161
ANEXO B: INSTRUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	167

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1	41
TABLA 2	49
TABLA 3	85
TABLA 4	91

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	14
FIGURA 2	16
FIGURA 3	23
FIGURA 4	45
FIGURA 5	67
FIGURA 6	80

RESUMEN

En las últimas décadas, Chile ha experimentado un creciente aumento en la llegada de flujos migratorios de diferentes países, especialmente latinoamericanos que, motivados por factores como la estabilidad económica y política del país, que ofrece mejores perspectivas en comparación con otros países de la región.

El presente estudio se enfoca en las situaciones de integración, inclusión y exclusión laboral que afecta a trabajadores migrantes en el sector agrícola de la comuna de Melipilla, Chile. El objetivo principal apunta a examinar las percepciones de los trabajadores migrantes, sus colegas, trabajadores chilenos, y los empleadores contratistas en relación con los procesos de inclusión y exclusión en el ámbito laboral. Con especial atención se abordan la vulnerabilidad que afecta a los migrantes producto de las condiciones laborales precarias, discriminación y desigualdades en el acceso a derechos laborales y servicios básicos. Además, se analiza el impacto socioeconómico y cultural de la migración en las comunidades receptoras, incluyendo aspectos de interculturalidad y los posibles conflictos asociados.

El estudio entrega una comprensión más profunda de la dinámica de la migración laboral en el mercado laboral agrícola chileno, en donde se resalta la necesidad de reformular las políticas públicas en Chile en lo que se refiere a los trabajadores migrantes en el sector agrícola, con el fin de garantizar aspectos laborales, promover la igualdad y la integración, protección de sus derechos humanos. Estas procuran el logro de un entorno laboral más equitativo y respetuoso, tanto para los trabajadores migrantes como para las comunidades receptoras.

Palabras Claves: Migración, Trabajo Agrícola, trabajadores migrantes, Exclusión Laboral, Inclusión, Integración, Derechos Humanos, Interculturalidad, Trabajo Social.

ABSTRACT

In recent decades, Chile has experienced a growing increase in the arrival of migratory flows from different countries, especially from Latin America, motivated by factors such as the country's economic and political stability, which offers better prospects compared to other countries in the region.

This study focuses on the situations of labor integration, inclusion and exclusion affecting migrant workers in the agricultural sector in the municipality of Melipilla, Chile. The main objective is to examine the perceptions of migrant workers, their colleagues, Chilean workers, and contractor employers in relation to the processes of labor inclusion and exclusion. Special attention is given to the vulnerability that affects migrants as a result of precarious working conditions, discrimination and inequalities in access to labor rights and basic services. In addition, the socioeconomic and cultural impact of migration on receiving communities is analyzed, including aspects of interculturality and possible associated conflicts.

The study provides a deeper understanding of the dynamics of labor migration in the Chilean agricultural labor market, highlighting the need to reformulate public policies in Chile regarding migrant workers in the agricultural sector in order to guarantee labor issues, promote equality and integration, and protect their human rights. These seek to achieve a more equitable and respectful labor environment, both for migrant workers and for the receiving communities.

KEY WORDS: Migration, Agricultural Work, Migrant Workers, Labor Exclusion, Inclusion, Integration, Human Rights, Interculturality, Social Work.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, Chile ha experimentado un ostensible aumento en la llegada de migrantes, un hecho que se ha convertido en un tópico recurrente de discusión y debate público. Este incremento en la migración se hace evidente en diversas zonas, especialmente en el norte del país, donde proliferan los pasos no habilitados, y esta problemática ha desencadenado una serie de cambios y desafíos que han capturado la atención mediática. La cantidad de migrantes que han ingresado a Chile se ha triplicado en los últimos 4 años y la mayor parte lo hace a la Región Metropolitana (Chepo, 2021, p.559).

Chile se ha convertido en un país receptor de migrantes debido a la seguridad social, la estabilidad económica y política, además de mejores condiciones para surgir en comparación con los demás países de la región (Vásquez-De Kartzow, 2009). Se destaca, por ejemplo, que las instituciones chilenas funcionan correctamente, con objetivos claros e independencia, así como que este país es uno de los más industrializados de América con una economía estable, cuyo crecimiento le hace requerir más trabajadores (Vivir en Chile, 2017). Dentro de las razones para explicar el aumento de las migraciones a Chile, especialmente de venezolanos, también se puede mencionar el discurso del expresidente Sebastián Piñera que dio en Cúcuta en 2019 en donde los invitó a refugiarse en nuestro país (Cociña, 2022). Esto es, para algunos el comienzo de este problema migratorio que rebotó con fuerza y que actualmente el gobierno no puede controlar (Silva, 2022).

La **migración** se puede definir como el cambio de residencia de un lugar (“origen”) hacia otro (“destino”) con un carácter casi permanente, normalmente por motivos económicos, sociales y/o políticos (León, 2015 & Vargas, 2016, como se citó en Gutiérrez et al., 2020, p.301).

La migración tiene consecuencias políticas, económicas y sociales que, muchas veces, ocasionan conflicto en el país receptor (Aruj, 2008). Dentro de ellas se puede mencionar el aumento de la competencia laboral que puede llevar a que los trabajadores menos calificados locales pierdan sus empleos o disminuyan sus salarios porque se

contratan inmigrantes (Gutiérrez et al, 2020, p. 306). También pueden surgir nuevos focos de indigencia, debido a que los inmigrantes (en especial los indocumentados) suelen vivir en condiciones de hacinamiento, pobreza y anonimato. Otro efecto tiene que ver con el incremento de la xenofobia y la discriminación que los mantiene con acceso limitado a servicios sociales, educativos y de salud (Suárez, 2008, p. 177).

Aunque es posible afirmar que en la actualidad se procura la valoración de la diversidad cultural, a través del respeto y la tolerancia, todavía persisten situaciones de discriminación hacia las personas migrantes, lo que, sumado a otras circunstancias, las ponen en precarias situaciones y vulnerabilidad social (Arenas & Urzúa, 2016; Bonfil, 1988; Correa, 2011; Mora, 2008, como se citó en Rival et al., 2021, p.523).

La presente investigación se centra en analizar las situaciones de integración y exclusión de los trabajadores migrantes agrícolas, así como el proceso de interculturalidad en el ámbito laboral de una empresa agrícola en la comuna de Melipilla, con objetivos específicos de describir las percepciones tanto de los trabajadores migrantes, como de los trabajadores chilenos, además de los empleadores contratistas, en lo que se relaciona con la temática de inclusión y exclusión o discriminación que afecta a los trabajadores extranjeros en su espacio laboral.

Este estudio es relevante para el campo del Trabajo Social, ya que aborda el fenómeno migratorio desde una perspectiva de derechos humanos, enfocándose en la promoción de la igualdad, la solidaridad y la justicia social. Esta mirada es importante para afrontar los desafíos que plantea el fenómeno de la migración, como por ejemplo, la integración social y laboral, la lucha contra la discriminación y la promoción de la interculturalidad.

Para resumir, esta investigación aspira a contribuir al entendimiento de las dinámicas de inclusión y exclusión laboral de los trabajadores migrantes en el sector agrícola chileno, enfocándose especialmente en la provincia de Melipilla, esperando contribuir al desarrollo de políticas y prácticas que fomenten una mayor equidad e

integración en el mercado laboral, respetando la diversidad cultural y los derechos humanos de todos los trabajadores.

I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA INVESTIGADO

1.1 PLANTEAMIENTO INICIAL DEL PROBLEMA

Chile es elegido como país de destino para migrar principalmente buscando mejores oportunidades laborales y económicas (Soto, et al., 2022, p.1). De acuerdo con Rangel (2020, como se citó en CENEM, 2022), el trabajo es fundamental para lograr niveles de autonomía, igualdad y también dignidad de las personas (p.10). La **inclusión laboral** tiene como su eje central el trabajo y lo es posible obtener por medio de oportunidades laborales (Millán, Arredondo & Vázquez, 2018 como se citó en CENEM, 2022). Ahora bien, la inclusión laboral se logra cuando al menos un miembro del hogar accede a un trabajo con contrato, con un sueldo digno, con acceso a los beneficios de la seguridad social, permitiendo a todos los integrantes del hogar una vía para salir de la pobreza (Chacón & Ramírez, 2020, como se citó en CENEM, 2022, p.11).

Sin embargo, en el mercado laboral de Chile las dinámicas de inclusión laboral de los inmigrantes se visualizan en desigualdades (Galaz, et al., 2017), precarización del trabajo, procesos de mercantilización de la vida social, y la privatización de la propiedad pública (Ruiz-Bruzzzone, 2016, p. 238). Esto conlleva a que los trabajadores migrantes suelen encontrarse en una situación de alta vulnerabilidad y discriminación (Azócar et al., 2022, p.2).

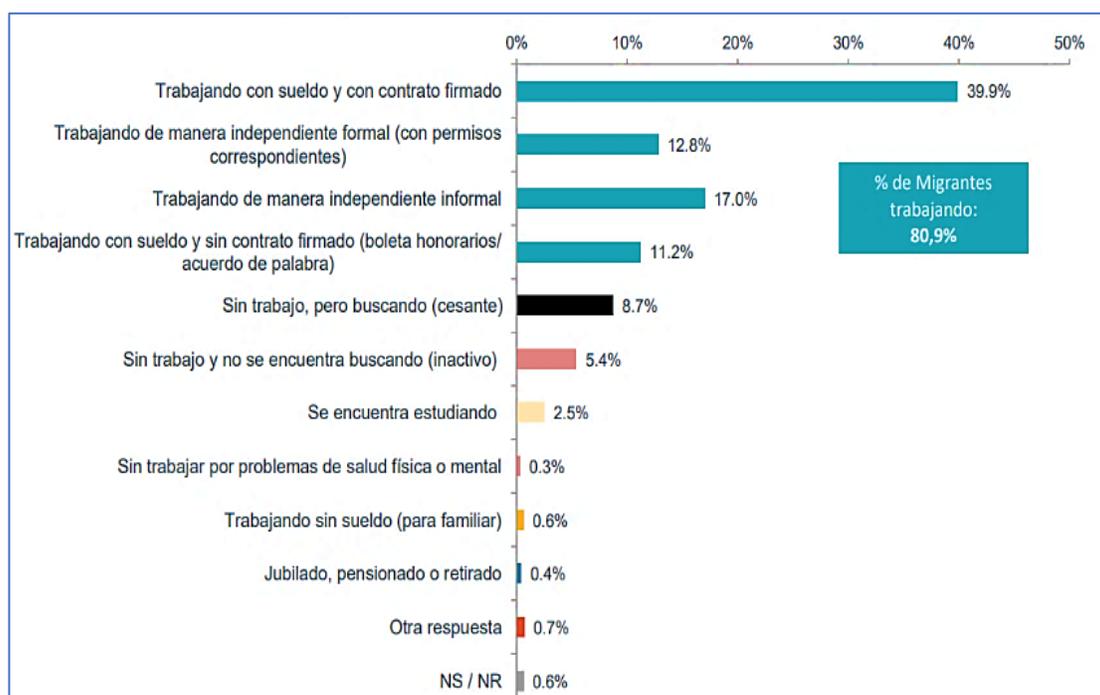
A pesar de que la Ley de Migración y Extranjería buscaba entregar un lineamiento que permitiera un proceso migratorio regulado, hasta el momento no ha logrado regular adecuadamente el mercado laboral en relación con los migrantes, ya que esta Ley N.º 21.325 de 2021, mantiene la prohibición de que los migrantes tengan un trabajo formal si no cuentan con una visa o permiso de trabajo vigente a la vez que sanciona con una multa tanto al empleado como al empleador si se incumple esta norma. Además, establece que la responsabilidad de contratar indocumentados recae en los empleadores. De esta forma, los migrantes que no tienen estos permisos siguen viviendo en el país de

manera irregular, aceptando empleos precarios, sin cotizaciones previsionales, por lo tanto, sin previsión social (González, 2022).

Una Encuesta de Voces Migrantes 2021 describe la situación laboral de los trabajadores migrantes en Chile de la siguiente forma:

Figura 1

Situación laboral de los migrantes en Chile



Nota. Como se puede ver en el gráfico un 52,7% de los migrantes trabajan de manera formal, ya sea con contrato (39,9%), o independiente con permisos legales (12,8%). Por el contrario, un 11,2% trabaja sin contrato, un 8,7% está cesante, un 5,4% está inactivo y un 2,5% de ellos está estudiando. Tomado de *Encuestas Voces Migrantes 2021*. (p.81), por Servicio Jesuita Migrante, 2021, Ekhos: Investigación y Comunicación. https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2022/01/Informe-Total-de-resultados-Voces-migrantes_compressed.pdf

Estos indicadores dan cuenta de que hay un 28% aproximado de trabajadores migrantes que no se encuentran en el sistema laboral formal, pues, aunque tienen una relación de tipo laboral, no cuentan con un contrato de trabajo, por lo que no tienen cobertura en materias de salud, cesantía, jubilación, accidentes del trabajo, etc. Esta situación queda en evidencia con los resultados del “Informe anual de 2021”, emitido por la Dirección del Trabajo, que da a conocer que, del porcentaje de denuncias interpuestas por trabajadores/as ante este organismo por vulneraciones a la normativa laboral, un 11,8% corresponden a extranjeros.

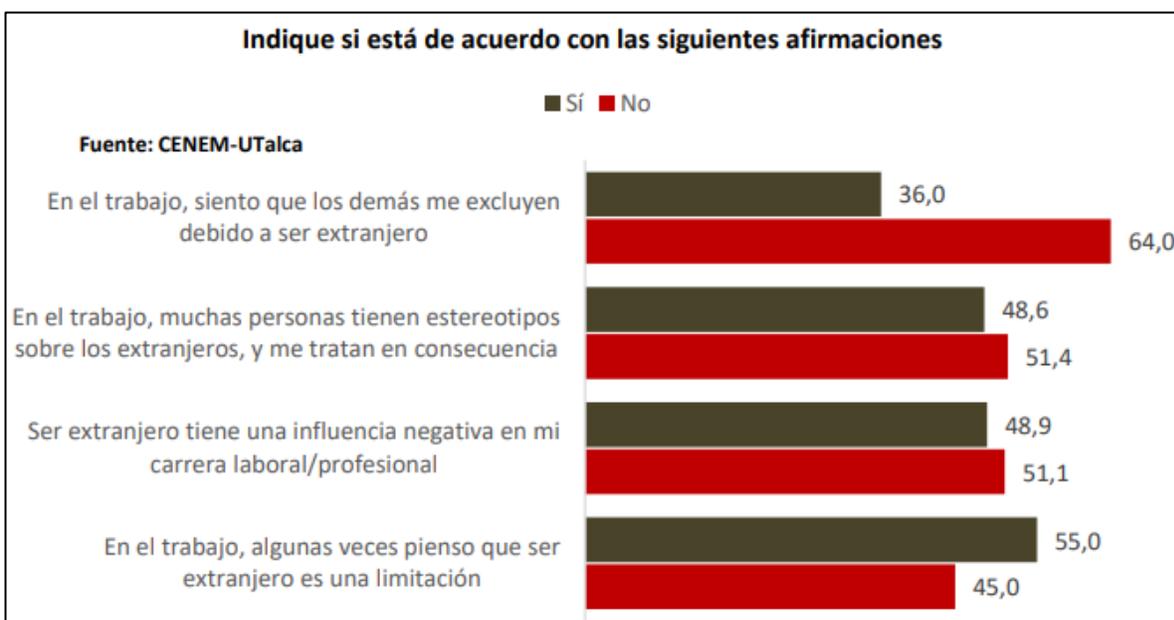
Acerca de esto mismo, las materias sancionadas a las empresas, debido a las denuncias interpuestas por los trabajadores extranjeros, fueron por temas de jornada de trabajo un 22,3% y por materias de higiene y seguridad un 16,2% (Dirección del Trabajo, 2022 como se citó en CENEM, 2022, p.10). Esta desregularización del mercado laboral es causante de la precarización de los trabajadores migrantes, quienes deben aceptar incumplimientos de jornadas, horarios, bajos salarios y constantes amenazas de despidos, además del no pago de sus cotizaciones laborales, muchas veces con la excusa de que no cuentan con su situación migratoria regulada (Galaz et al., 2017, p.196).

En un documento publicado por la CEPAL en 2001, llamado “Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario”, se afirma que los procesos de inclusión y exclusión laboral se relacionan con la oferta y demanda de trabajo, a la vez que asegura que la primera no es homogénea, pues requiere de habilidades específicas, diferentes niveles educacionales, de experiencia, de edad u otros. Y agrega que cuando se produce una alta oferta y limitada demanda se llevan a cabo procesos de exclusión mientras que, con reducida oferta, pero alta demanda se recibiría un premio salarial. Muchas veces, como consecuencia de procesos tecnológicos, organizativos y estrategias empresariales, se generan puestos de trabajo con características específicas, que benefician a los trabajadores por aumentos de productividad, mejorías salariales y no salariales, procesos de capacitación, relaciones de trabajo participativas, etc. (Weller, 2001, p.16).

A esta problemática se le suma la negativa percepción laboral que sienten los migrantes en sus trabajos, como se muestran en esta encuesta publicada por la Universidad de Talca:

Figura 2

Percepción laboral de los migrantes



Nota. Tomado de Inmigración y discriminación en Chile (p.14), por Centro Nacional de Estudios Migratorios (CENEM), 2018, Universidad de Talca. http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/informe_discriminacion_inmigrantes.pdf

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, un 36% de los migrantes manifiesta que en el trabajo siente que lo excluyen por su condición de extranjero, a la vez que un 51% considera que los chilenos los tratan según los estereotipos que tienen de ellos y el mismo porcentaje sostiene que el ser extranjero es una influencia negativa en su carrera profesional.

1.2 FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Los migrantes dejan su lugar de origen por diversos motivos, entre ellos están la búsqueda de mejores condiciones y oportunidades de trabajo de las que tenían en sus países de origen (Vásquez-De Kartzow, 2018). Lamentablemente, en muchos casos, la condición de marginalidad social y precarios trabajos en sus países de procedencia se repite en la comunidad receptora, que no muestra una actitud integradora, sino más bien excluyente (Mora, 2009).

Un estudio realizado por el Servicio Jesuita a Migrantes advierte que los sectores excluidos en una sociedad como la chilena, llena de desigualdades, ven a los migrantes como competencia ante los pocos recursos disponibles para ellos (Méndez, 2019; Roessler, 2018, como se citó en Roessler, et al., 2022, p.41). González et al (2019, como se citó en Roessler, et al., 2022, p.328), por su parte, argumentan que cuando se vive una situación económica negativa en el país receptor se complejizan las relaciones con los migrantes.

Mi primera experiencia con el fenómeno de la migración fue durante mi Práctica Profesional, realizada en una empresa chilena productora de alimentos del rubro avícola, ubicada en las comunas de Melipilla y El Paico. Esta compañía cuenta con fábricas de alimentos para aves y tres plantas procesadoras de carne, las que necesitan de una considerable cantidad de fuerza laboral para cumplir con las diferentes operaciones relacionadas con su producción. Gran parte de estas labores no requieren ser realizadas por trabajadores calificados, lo que constituye una buena oportunidad de trabajo para aquellos migrantes que poseen un bajo nivel educacional y carentes de experiencias laborales. Esto conlleva a que la mayor parte de las plazas de trabajo son ocupadas por inmigrantes. Esta empresa cuenta entre sus trabajadores con 2.000 personas migrantes. Como alumna en Práctica tuve la oportunidad de entregar atención social, en lo que fue un primer acercamiento hacia su realidad personal y laboral.

Además del conocimiento adquirido sobre esta problemática a través de mi Práctica de Trabajo Social, como resultado de una protesta realizada por los temporeros agrícolas extranjeros, a finales del año 2022, en la Comuna de Melipilla, tuve acceso a la

información sobre las difíciles y abusivas condiciones laborales que deben enfrentar los inmigrantes, quienes exigían mejores sueldos y condiciones laborales (Periódico El Pueblo, 2022).

De acuerdo con los antecedentes recogidos previamente, consideré pertinente realizar mi tesis sobre la situación laboral de los migrantes que trabajan en la agricultura, a fin de contribuir dando a conocer su realidad, escuchar sus historias, las voces de sus experiencias laborales en el sector agrícola de la ciudad de Melipilla, considerando el alto número de trabajadores extranjeros que laboran en ella. Este estudio podrá aportar en la visibilización del problema y la posibilidad de levantar propuestas que apunten a intervenir en la realidad que viven estos trabajadores, a fin de mejorar la interacción entre trabajadores chilenos, trabajadores migrantes y empleadores contratistas, basados en el respeto por su cultura y por sus derechos humanos y laborales.

1.3 RELEVANCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN PARA EL TRABAJO SOCIAL

El accionar ético que guía el desempeño de los trabajadores sociales es una parte fundamental de su práctica profesional (Sáenz, 2017, p.136). La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS) sostienen que esta profesión está directamente vinculada a los derechos humanos, pues considera el valor del ser humano como principio fundamental (Reyes-Pérez et al., 2020, p.261). Una intervención basada en los derechos humanos se puede definir como un conjunto de principios que buscan promover el desarrollo humano, fomentando aquellas capacidades que permitan garantizar estos derechos (Belinda, 2012, p.210).

Para profundizar lo anterior, Bolio (2015) afirma que el Trabajo Social es una profesión de derechos humanos, toda vez que su principio fundamental, se relaciona con el valor inherente de todo ser humano, destacando como uno de sus objetivos la promoción de la igualdad en las estructuras sociales de manera que otorguen seguridad y den paso al desarrollo considerando su dignidad. El autor agrega que la tarea de los trabajadores sociales es reforzar la solidaridad y, cita a Shardlow (2010), quien estima que actualmente uno de los objetivos del Trabajo Social es proporcionar justicia a los grupos vulnerables sobre la base de la promoción y entendimiento de los derechos humanos.

El fenómeno de la migración, y la situación en que viven los migrantes, debe ser un tema de preocupación de los trabajadores sociales. Hay que considerar que, como expresa el texto de la ONU “Migrantes en situación de vulnerabilidad”, las personas migrantes no son vulnerables, sino que están en situación de vulnerabilidad cuando se violan sus derechos humanos a través de la discriminación y desigualdades, es decir, son personas que no pueden disfrutar de sus derechos (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2017).

En diciembre de 2021 la población extranjera residente en Chile era de casi un millón y medio de personas (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2022). Es frecuente

que su llegada al nuevo país no se produzca en las mejores condiciones de acogida de las comunidades receptoras, al ver éstas amenazadas su forma de vida por los recién llegados (Sonn & Fisher, 2005, como se citó en Estrada & Palma, 2018, p. 219). En estas circunstancias el trabajador social debe jugar un rol destacado para enfrentar el fenómeno de la migración (Universidad Católica del Maule [UCM], 2019).

Es común que en los lugares donde se encuentren individuos de diferentes nacionalidades y etnias se produzcan conflictos, que se generan frecuentemente por malentendidos debido a visiones estereotipadas y prejuicios, además de falta de comunicación. Estas situaciones se originan por un desencuentro entre las diferentes culturas, por lo que se hace necesario la intervención con propuestas interculturales que lleven a que se reestablezca la comunicación entre ellos (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2017, p.6). La interculturalidad resalta la necesidad de posibilitar que cada cultura sobreviva y prospere, a la vez que sea un aporte a la sociedad donde se encuentra. Ello significa que las culturas sólo prosperan en contacto con otras culturas y no aisladamente (Programa Ciudades Interculturales [ICC], 2019, p.4). Una práctica en la interculturalidad debe ser inclusiva, tomar en cuenta los saberes, promover el diálogo a la vez que debe visibilizar y transformar las actuaciones abusivas y/o discriminatorias (Ortega, 2019, p.3).

Desafíos del Trabajo Social en torno a la Migración

La migración se ha convertido en una nueva área de atención para los trabajadores sociales, por lo que se hace necesario que ellos consideren todos aquellos temas que surjan como consecuencias de la migración, por ejemplo, situaciones de convivencia, conflictos, problemas de comunicación, entre otros (Olivo, como se citó en UCM, 2019).

Desde el Trabajo Social se pueden promover encuentros para la integración de la comunidad migrante a la comunidad receptora; instancias en donde se privilegie la **aceptación de una cultura** distinta, respetando las diferencias y poniéndose en el lugar de las personas que se encuentran en un nuevo lugar, uno que no conocen, encontrándose lejos de sus seres queridos, sus amistades y sus tierras. Cualquier iniciativa que se programe debe enfocarse en el cumplimiento de los derechos humanos

de los inmigrantes, procurando una integración en un marco de respeto por las diferencias, un trato igualitario a través de un diálogo permanente y armonioso (Arjona, 2022; OIM, s.f.; Ortega, 2019).

Los trabajadores sociales deben prepararse para abordar la migración y no verla solo desde la vulnerabilidad (Montes, 2022, p.25). El desafío que enfrenta el Trabajo Social es el de crear nuevas formas de intervención que tomen en cuenta las vidas de los migrantes y las de los miembros de sus redes cercanas que se desarrollan simultáneamente entre varios lugares (Lacomba, 2020, p.322). Y es que estas vidas, muchas veces, se ven trastocadas por tratos discriminatorios, por ejemplo, en el trabajo a través de prácticas laborales abusivas, recibiendo míseros sueldos y soportando extensas jornadas de trabajo (Huento, 2020). Ante esto, la intervención social debe abordar esta problemática, procurando crear caminos de comprensión social (Fonseca & Fonseca, 2018, p.2), gestionando encuentros de convivencia donde se valore las semejanzas que unen a los nativos con los migrantes y también las diferencias que son enriquecedoras (Gissi, como se citó en Lavín, 2018).

II. MARCO REFERENCIAL

Las migraciones son un factor fundamental de cambio en la sociedad y su impacto se observa en la economía, las relaciones sociales, la cultura, la política de un país y las relaciones internacionales. “Las migraciones conducen inevitablemente a una mayor diversidad étnica y cultural en el interior de los países, transformando las identidades y desdibujando las fronteras tradicionales” (Castles, 1997, p.1).

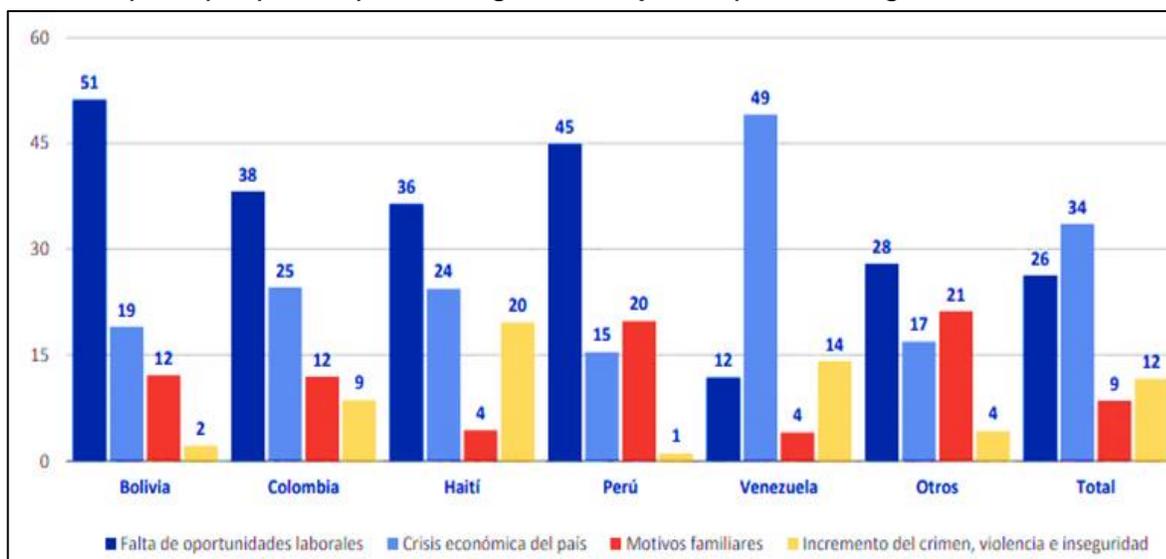
Población Migrante en Chile

La población extranjera residente en Chile al año 2022 era de 1.736.691 personas. En cuanto a los orígenes de los inmigrantes en Chile, un 49% proviene de Venezuela, un 14% de Perú y 12% de Colombia (Encuesta CASEN, 2023). Un estudio del Departamento de Extranjería y Migración y el Instituto Nacional de Estadísticas, hace una descripción de los migrantes que ingresan a Chile. Se trata de una cantidad similar de hombres (50,9%) y mujeres (49,1%), cuyas edades fluctúan mayoritariamente entre los 25 a 39 años (48,0%) y 30 a 34 años (17,8%) (INE, 2019).

De esta forma, Chile se ha cimentado como un país receptor de migración, transformándose en uno de los países de América Latina con mayor proporción de población extranjera (Soto et al., 2022, p.2). Para ilustrar lo anteriormente expuesto, se presentan en el siguiente gráfico las razones que impulsaron la migración desde el país de origen, considerando los diferentes colectivos que han ingresado mayoritariamente al país:

Figura 3

Razón principal por la que los migrantes dejan su país de origen



Nota. Tomado de *Encuesta Migrantes 2022: Presentación de Resultados*, por Centro UC.: Encuestas y Estudios Longitudinales (p.12). 2022. Servicio Migraciones. <https://serviciomigraciones.cl/wp-content/uploads/2023/06/Encuesta-Migrantes-2022-Presentacion-de-Resultados-Evento.pdf>

Como se puede distinguir en el gráfico, en todos los colectivos se destaca la migración derivada de razones económico-laborales. Mientras que el colectivo venezolano apunta a la crisis económica del país como el principal motivo para dejarlo, el colectivo boliviano afirma que la falta de oportunidades laborales es su principal razón para abandonar su país, en tanto que, del colectivo peruano, un porcentaje significativo también responde que motivos familiares son la razón de migración.

En resumen, las razones para elegir Chile como país receptor se relacionan con factores económicos, políticos y de seguridad, destacándose por el crecimiento y el grado de estabilidad económica lo que favorece su elección como destino migratorio (Martínez & Orrego, 2016; Solimano & Tokman, 2006; Stefoni, 2009, como se citó en Soto- Alvarado et al., 2022, p.3).

Causas Migración Latinoamericana

Herrera (2021) comenta que, en 2020, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) estimaba en unos 11,9 millones los migrantes en América Latina y en 40 millones los migrantes latinoamericanos en todo el mundo. En Latinoamérica diversas causas, han sido atribuidas a la decisión de emigrar y su panorama ha experimentado significativos cambios en los últimos cinco años en relación con el aumento de personas migrantes.

En el documento elaborado en 2020 por ICMPD (Centro Internacional para Desarrollo de Políticas Migratorias), “Perspectivas de las migraciones en 2021 en Latinoamérica y el Caribe” se afirma que, en Latinoamérica no se pueden nombrar los motivos que llevan a las personas a emigrar aduciendo una única causa principal, pues ellas han ido cambiando con el tiempo. Herrera y Sorensen (2017) argumentan que a las necesidades económicas que explican las migraciones, se le han agregado los desplazamientos forzados causados por la **violencia** en los países de origen y los conflictos asociados con el **crimen organizado**. Las autoras agregan que otra razón por la que la gente deja sus comunidades para vivir en otros países son los diferentes **desastres naturales**, así como el surgimiento de megaproyectos de desarrollo relacionados con la minería, la construcción de hidroeléctricas, proyectos de extracción petrolera u otros, que en diversas comunidades en Perú, Ecuador, Argentina o Brasil han obligado a sus habitantes a desplazarse buscando otro entorno (pp. 14-15).

En el último tiempo se ha intensificado la migración de venezolanos, que en la opinión de Aliaga (2021), se debe a múltiples causas como **crisis y ceguera política**; violencia; hambre y desnutrición; además de **pérdida del valor del dinero y de los ingresos** (p. 67). Otro caso que merece destacarse es Haití, que ha sufrido de la **inestabilidad política endémica** manifestada en 34 golpes de estado a lo largo de su historia y una serie de terremotos (Arango, 2021). Más adelante, en el desarrollo de esta investigación se profundizará acerca de la migración en los diferentes países latinoamericanos.

Integración y Segregación Social

La **diversidad sociocultural** trae consigo cambios sociales, culturales, políticos y económicos. Estos ejes de diferenciación se traducen en desigualdad social y segregación que hacen difícil que las personas accedan en igualdad de condiciones a un trabajo, salud, vivienda, etc. Esto lleva finalmente a la marginación social, política, económica y laboral de determinados colectivos, como algunos migrantes en especial (Galaz et al., 2017).

La **integración** es producto de un número de factores que tienen que ver con el migrante y con la comunidad de recepción (Aruj, 2008), por lo tanto, se convierte en un tema crucial, porque afecta diferentes aspectos de su vida, lo que implica que se requiere información de distintas áreas para evaluar si se da esta situación, por ejemplo, averiguar si ellos están participando en la economía local, el entorno social y cultural o político (Portal de datos sobre Migración, 2020).

Ahora bien, ¿Qué se entiende por **integración de los migrantes**? No existe una única acepción, así, por ejemplo, para la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) el término hace referencia al proceso por el cual los migrantes, tanto individualmente como en grupo, son aceptados en una sociedad. De esta manera, la integración viene a ser un proceso en ambas direcciones de mutua adaptación entre los migrantes y las sociedades en las que se relacionan, lo que implica que deben considerarse sus derechos y sus obligaciones y los de las sociedades de los países de destino, el acceso a diferentes tipos de servicios y al mercado laboral, entre otros (OIM, 2011, como se citó en Portal de datos sobre Migración, 2020).

La integración y la inclusión social de los migrantes es primordial para el intercambio cultural y la cohesión social (CEA, s.f.). La **inclusión social** de cualquier colectivo pasa por los niveles en que pueden acceder a la ciudadanía y sus derechos, participación cívica, solidez de redes sociales y afectivas, del mercado laboral en igualdad de condiciones (Galaz et al., 2017). Por otro lado, la irregularidad administrativa que

afecta a muchos migrantes, como la falta de documentos, da paso a una exclusión social (Subirats et al., 2004, p.11).

Contraria a la inclusión está la discriminación (Secretaría de Educación Pública, 2022). El concepto de **discriminación**, según Rodríguez (2005) corresponde a una conducta con bases culturales y extendida socialmente, que se manifiesta en el desprecio contra una persona o grupo de personas basándose en un prejuicio negativo o un estigma que se relaciona con una inmerecida desventaja, y que arroja como efecto, (intencional o no), la vulneración de sus derechos y libertades fundamentales. En el caso de las personas migrantes, estas se encuentran en situación de vulnerabilidad cuando se violan sus derechos humanos a través de la discriminación y desigualdades (p. 23).

Martínez (2010), citando a Marco (2000), asegura que la **exclusión social** tiene muchos ámbitos y es un proceso que va más allá de lo económico, pues incluye temas educativos, de vivienda, así como del campo laboral, el acceso a determinados servicios, la salud, etc. El autor argumenta también que afecta a colectivos diversos, conlleva la “no participación en el conjunto de la sociedad” y son los inmigrantes los más propensos a padecerla, especialmente en lo que se refiere a los aspectos diferenciales de sus países de origen y porque se sienten obligados, ya sea por necesidad o ignorancia, a aceptar condiciones muy desfavorables (p.2).

Un documento, emanado de la Reunión de Ministros y Delegados de la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Washington, cuyo fin es elaborar un programa para combatir la pobreza y discriminación, (1997, como se citó en Málaga & Castro, 2001), resume la situación de los excluidos en diferentes niveles, señalando que, en el plano **tecno-económico**, ellos se ubican en los sectores más débiles económicamente, tienen baja productividad por sus carencias de herramientas o conocimientos, además reciben bajos sueldos (p. 122). En el **ámbito sociopolítico** no tienen protección social, ni derecho a vivienda digna o a un trabajo estable. En tanto que **a nivel cultural** no tienen derecho a saber, a la información o a vivir según su cultura (p.12).

Con base en Vázquez-Aguado (1998, como se citó en Molero et al., 2001), entre las **consecuencias de la exclusión social** de los inmigrantes se puede mencionar, el hecho de que cuando ellos llegan al país de acogida, muchas veces de manera irregular, se ven forzados a aceptar trabajos mal pagados y de bajo status que los locales han rechazado, además se ven obligados a vivir en barrios marginales, generalmente en pésimas condiciones y, normalmente, no pueden acceder a los sistemas de bienestar social a los que los locales tienen derecho (p.14). Otro **efecto** es el **prejuicio** que se demuestra con una actitud hostil o desconfiada hacia ellos (Allport, 1954, como se citó en Molero et al., 2001, p.15). Los **prejuicios** pueden definirse como una actitud de desconfianza evidente hacia un grupo, y cuyos principales elementos son un pensamiento sesgado, y el explícito rechazo a mantener el contacto cercano con miembros del mismo (Allport, 1954, como se citó en Ramírez Barría et al., 2016). En general, concluye, los grupos excluidos suelen ser objeto de prejuicio por parte de la población general (Molero et al., 2001, p.15).

Otro concepto a trabajar en esta investigación comprende la **interculturalidad**. El término intercultural, dicho con palabras de Javier Leunda en su libro "Integración e interculturalidad" (2008), es relativamente reciente, pues a fines de los años 90 adquiere éxito al aplicarse a la resolución de conflictos con base cultural. Desde entonces, añade el autor, se habla de relaciones interculturales (individuales o colectivas), de conflictos interculturales, de cooperación intercultural, de fiestas o manifestaciones artísticas interculturales, etc. Por otra parte, enfatiza que, en Europa este surgimiento se contrae porque ningún país de la Unión Europea quiere favorecer la consolidación de lenguas distintas a la lengua nacional ni de culturas alternativas a la del estado-nación. La lengua de origen es relegada al ámbito de lo privado. Y, lo que es más, sostiene, las políticas de "integración" buscan acelerar el proceso de "normalización" cultural, quitando los signos públicos y sociales de pertenencia a una minoría étnica o religiosa (Leunda, 2008, p.264).

Por su parte, López (2001, como se citó en Díez, 2004) asegura que la **interculturalidad** surge como respuesta a la condición de multiculturalidad presente en las sociedades latinoamericanas. Según el autor es "propositiva" y se identifica con el diálogo, basado en el respeto mutuo entre las culturas diversas (p.194). Trinidad et al.,

(2013) asocia el término “interculturalidad” a la vida en comunidad, donde se comparten experiencias y se proponen soluciones específicas para la convivencia de diversas culturas, que se interrelacionan entre sí.

Efectos de la Migración sobre el Mercado Laboral

Un gran número de extranjeros arriban a Chile buscando un empleo y mejores oportunidades económicas (Infomigra, 2022). La **migración laboral** corresponde al flujo de personas que se movilizan desde su país de origen a otro con fines laborales (Molina, 2016, p.7), en tanto que **el trabajador migratorio** se define como “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional” (Resolución 45/158 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1990). La situación de los inmigrantes es muy heterogénea, ellos se integran a la actividad económica de manera formal o informal, ya sea como emprendedores o como asalariados (González, 2022).

Dehays (2021) plantea que la preocupación de los organismos internacionales por la inmigración producida en Chile se relaciona con sus efectos en el mercado laboral. A juicio del autor una de las inquietudes de los países anfitriones es que los trabajadores extranjeros reemplacen a los trabajadores locales. En este contexto, Anríquez (2016) agrega, la presencia de inmigrantes en el mercado laboral agrícola específicamente tiene un impacto significativo, pues a medida que aumenta la oferta de mano de obra no calificada en las áreas urbanas, se genera una presión a la baja en los salarios en el campo. Esto, a su vez, reduce los incentivos para que los trabajadores migren a las ciudades y, por ende, disminuye marginalmente la contratación de la oferta de empleo en el campo (p.26). Velásquez et al (2020, como se citó en Dehays, 2021) argumentan que los trabajadores migrantes en el sector agrícola están insertos en actividades que la población nativa no está dispuesta a realizar, y se asocian con los salarios bajos, informalidad y en condición de subempleo (p. 26).

En cuanto a la cantidad de trabajadores migrantes en Chile se puede recurrir a los datos entregados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE), que, en el último boletín estadístico de noviembre 2023, sobre el empleo de la población extranjera en Chile, se informa que la cantidad de personas inmigrantes que forman parte de la fuerza laboral de extranjeros llegaba a la suma de 1.080.319. De este total, 996.591 pertenecen a la población ocupada formal, en tanto que 308.317 corresponden a ocupados informales (INE, 2023).

Trabajador Rural en Chile

La temática de esta investigación se enfoca en la inclusión de los migrantes en labores agrícolas, entendiendo el **trabajo agrícola** como “la prestación de servicios en faenas transitorias o de temporada desempeñadas en actividades de cultivo de tierra, comercial o industriales derivadas de la agricultura y plantas, de explotación de maderas y otras afines” (Dirección del Trabajo [D.T], s.f.).

En Chile, el sector agropecuario se ha convertido en uno de los pilares del desarrollo económico del país (ODEPA, 2017). Según las encuestas de empleo, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la situación del mercado laboral agrícola muestra que, en períodos de alta demanda laboral, la mano de obra del sector representa el 97% de empleados y un 3% desempleados. Por otro lado, el 73% de quienes trabajan en el sector agrícola lo hacen en pequeñas y microempresas, el 15% en medianas empresas y el 12% en grandes empresas (ODEPA, 2018, p. 57).

En términos laborales, y en cuanto a los **flujos migratorios intrarregionales**, se ha observado que predominan los trabajadores con menor nivel de calificación, quienes generalmente restringen su desplazamiento a zonas fronterizas y que suelen trabajar en actividades agrícolas de baja calificación, temporales o estacionales. Por otra parte, están los trabajadores que se dirigen a las ciudades, desempeñando roles complementarios en el ámbito de la migración interna. En este caso, las principales áreas de empleo suelen ser la construcción en el caso de los hombres, y el trabajo doméstico para las mujeres (Biblioteca del Congreso Nacional [BCN], 2011, p.6).

Tomando en consideración su ubicación geográfica, como lo hace notar Velásquez et al. (2020), las regiones del Maule, O'Higgins, Metropolitana y Valparaíso son las que encabezan la concentración de empleos en el sector agrícola (p. 64). Además, la presencia de migrantes haitianos y venezolanos en la Región Metropolitana, que se han trasladado a varias comunas en el centro del país, ha adquirido una importancia significativa en las actividades agrícolas de San Felipe, Melipilla, Rengo y Curicó (Velásquez et al., 2020, p.12). Esta región concentra la mayor cantidad de migrantes residentes porque suelen encontrar más oportunidades de trabajo (Servicio Jesuita a Migrantes [SJM], 2020, p.3).

En la provincia de Melipilla existe una gran concentración de extranjeros, de origen boliviano y haitiano. En lo referente al área de trabajo, un 45,5% de los trabajadores migrantes de la localidad trabajan en agricultura, porcentaje que equivale a más del doble de lo que el sector representa para el total de la mano de obra provincial (17,7%) (Fundación Superación de la Pobreza [FSP], 2019).

III. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se expondrá cómo la globalización ha interferido con el proceso migratorio y cómo ha impactado en los diversos países, generando diferentes tipos de desplazamientos, entre ellos las migraciones laborales, lo que ha provocado consecuencias culturales, políticas y sociales en los países receptores. Enseguida se mencionarán las teorías y tipos de migración, y sus principales causas que dan origen al fenómeno de las migraciones latinoamericanas en diferentes ámbitos, detallando los motivos que llevaron a los migrantes a salir de sus países de origen y las consecuencias producidas.

Posteriormente se darán a conocer las causas de por qué los migrantes eligen específicamente a Chile como país de destino, la proporción de migrantes residentes en este territorio y las leyes que sustentan su integración en este país receptor. Para continuar se hará referencia a los derechos humanos, destacando aquellos sobre la no discriminación, el derecho a migrar y al trabajo digno. Dentro de esta última temática se destacarán aspectos acerca de los derechos laborales en Chile. Finaliza este capítulo analizando el fenómeno de la migración en relación con el trabajo en este país, destacando sus efectos y aspectos que tienen que ver con la segregación e integración dentro del ambiente laboral de los extranjeros en Chile, situación que se enfoca principalmente en el trabajo agrícola.

Globalización

El fenómeno de la **globalización** se puede definir como un proceso de interdependencia financiera, económica, política, social y cultural, que se agiliza por el fácil acceso a las comunicaciones y la incorporación de las tecnologías de información y de comunicación (TIC). Dicho de otra forma, es un proceso en que las economías nacionales se integran progresivamente en el marco de la economía internacional, lo que conlleva a que su evolución dependa cada vez en mayor medida de los mercados internacionales y tenga menos relación con las políticas económicas gubernamentales (Paz, 2005, p.27). La “Globalización” impacta a todas las esferas de la sociedad,

incluyendo la cultura, las ideologías políticas, la economía, las relaciones internacionales y también las migraciones, entre otras (Garrido, 2004, p.1).

En lo que se refiere al contexto histórico en que se podría datar la Globalización, Martín (2013), afirma que hay cuatro diferentes posturas para referirse a su inicio. La primera propone que este fenómeno se origina junto con las primeras civilizaciones humanas miles de años atrás. Otra posición estima que su punto de partida se ubica en la modernidad europea y los primeros imperios coloniales ultramarinos. Una tercera visión asocia su origen al momento en que se mejoran los medios de transportes y las comunicaciones, puesto que ellas hicieron posible que las economías en todo el planeta se pudieran integrar. Finalmente, están las teorías que aseguran que la globalización parte en la segunda mitad del siglo XX, como consecuencia de la expansión del sistema capitalista a nivel mundial (p.8). En este sentido hay autores que consideran que el pensamiento neoliberal es el soporte ideológico de la actual etapa de este fenómeno porque promueve el libre comercio y el predominio del mercado a la hora de regular las relaciones de producción que se dan a nivel mundial (García & Pulgar, 2010, p.724).

En este escenario la globalización implica la generalización de la intercomunicación entre las distintas economías, sociedades y culturas, haciendo uso de las tecnologías de la comunicación y la informática, promoviendo acuerdos entre Estados para hacer posible todo tipo de intercambios, especialmente económicos como desregulaciones, eliminación de impuestos, etc. entre pueblos y Estados (Flórez & Mariña, 2000, como se citó en Moreno, 2015, p.16). De esta manera, este proceso histórico se percibe como una forma útil para mejorar los beneficios del capital en las economías desarrolladas, porque, por ejemplo, se permite una suerte de integración (a través de la liberación del comercio) de otros lugares y regiones con el objeto de reducir costos laborales, haciendo uso de mano de obra barata, nuevas fuentes de productos agrícolas y de materias primas, así como nuevos negocios de inversión (Moreno, 2015, p.17).

Globalización y Migración

Este fenómeno no solamente implica una extensa circulación de mercancías y capitales, sino que también una cada vez mayor y variada movilidad de personas (Farrera, 2015, p.3). Esta incluye la mano de obra, que ha sido la base de las migraciones internacionales, porque también el trabajo se mundializa (Aja & Carbonell, 1999, como se citó en Muñoz, 2002, p.19). Se debe destacar que este ha traído consigo un gran número de trabajadores migrantes, lo que no había ocurrido nunca antes (Roa, 2023, p.7).

En América Latina los flujos migratorios tienen un lugar preponderante dentro de su historia, porque esta tierra se ha formado con oleadas de inmigrantes provenientes de ultramar (Schiappacasse et al., 2001, p.2). **La inmigración de ultramar**, mayoritariamente de Europa, alcanzó alrededor de 11 millones de personas desde comienzos del siglo XIX hasta la mitad del siglo XX. Esta cifra disminuyó paulatinamente de casi cuatro millones de personas en 1970 a menos de dos millones y medio en 1990, y a una cantidad aún menor de dos millones en 2000 (Martínez & Vono, 2005, p. 44).

Los países latinoamericanos que, en los años ochenta y noventa, recibieron la mayor cantidad de migrantes fueron Argentina, Brasil y Venezuela, quienes llegaron atraídos por las buenas ofertas salariales en términos de empleos y remuneraciones (Martínez & Vono, 2005). Otro flujo migratorio proviene de la **migración interna**, que corresponde a los movimientos de las personas para cambiar su residencia desde un área administrativa a otra de un mismo país (INE, 2020). Una tercera corriente migratoria es la **intrarregional** que se realiza entre países que conforman un mismo espacio, compartiendo similitudes históricas, culturales o políticas y que se reconoce como región (Cortez, 2017, p.127).

Todos estos flujos han tenido como destino, las áreas urbanas, lo que ha llevado a un enorme crecimiento de la población residente en las ciudades más importantes de la región (Schiappacasse et al., 2001, p.2). Los inmigrantes intrarregionales son mayoría con respecto a aquellos de ultramar. En 2010 ellos representaban el 63%. Dentro de la región solo Brasil y México tienen mayor migración de ultramar, en tanto que Argentina,

Venezuela, Costa Rica y la República Dominicana tienen más inmigrantes regionales (Martínez et al., 2014, p.25).

Teorías Explicativas de la Migración

Existen diferentes Teoría de las migraciones que apuntan a explicar las causas que movilizan a los inmigrantes (Tornos, 2006). Massey et al (2008), sostienen que no existe una única teoría de migración internacional que incluya herramientas de diversas disciplinas e incorpore diversos supuestos y puntos de vista. Dentro de las teorías se pueden destacar las siguientes:

Teoría Histórico-Estructural

Tornos (2006) asevera que las migraciones son el resultado de la influencia, ya sea colonial o económica, que ejercen países poderosos sobre otros menos desarrollados. El autor explica que, de acuerdo a esta teoría, las migraciones no son producto solo de diferencias económicas, sino que son consecuencia de la intervención y alteración de las estructuras sociales y económicas de países previamente colonizados o afectados, que perturban sus modos de vida tradicionales.

Teorías de Corte Neoclásico

Fernández-Guzmán (2012) explica que según la perspectiva económica neoclásica macroeconómica, la migración es impulsada por diferencias en salarios y condiciones laborales entre países, buscando una mejor asignación de recursos. Esta visión, sostiene, aún presente en estudios demográficos, geográficos y económicos, se conoce como la "Teoría push-pull", enfocándose en motivaciones individuales y suponiendo plena libertad de elección del migrante. En palabras del autor, las causas de migración incluyen desde el crecimiento demográfico y la escasez de tierras hasta bajos salarios y opresión política, mientras que los atractivos abarcan mejores salarios, niveles de vida más altos y demanda laboral.

Teoría Macroeconómica

Las personas deciden sus desplazamientos migratorios mediante un cálculo del costo-beneficio, generalmente monetario, así la migración internacional se conceptualiza como una forma de inversión de capital humano en donde la gente elige moverse a aquellos lugares donde creen van a ser más productivos (Massey, et al, 2008).

Teoría del Mercado de Trabajo

Esta teoría argumenta que las migraciones se deben a desequilibrios estructurales en el mercado laboral global, movilizandoo personas desde lugares con exceso de trabajadores hacia áreas con déficit de estos (Fernández-Guzmán, 2012).

La Teoría de la Nueva Economía de la Migración

Según esta teoría, la migración corresponde a una planificación familiar para expandir sus ingresos en donde el emigrante sale desde su comunidad de origen hacia una sociedad con mejores salarios para enviar remesas, pero no tiene intenciones de quedarse en este lugar de forma permanente (Izcarra, 2013).

La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo

Busca explicar fenómenos como las desigualdades salariales, la discriminación, la pobreza, el desempleo, entre otros, centrándose en la idea de que el mercado laboral está formado por varios segmentos, con mecanismos de determinación salarial y de asignación diferentes entre sí y entre los que hay barreras a la movilidad (Fernández-Huerga, 2010).

Tornos (2006, como se citó en Bello & Cruz, 2022), indica que, de acuerdo con esta teoría, cualquier persona no puede acceder a un determinado nivel del mercado del

trabajo, el cual se divide en sector primario y secundario. El autor explica que en el nivel primario se encuentran los trabajos que son óptimos y deseables para todos, en tanto que en el segundo nivel secundario se ubican aquellos empleos precarios, con bajos salarios e incluso peligrosos, y que no son cubiertos por los originarios de un país generalmente porque no les interesa. Entonces, añade Tornos (2006) que estos puestos laborales son ocupados por los migrantes, y usualmente son mejor pagados que los que tenían en su país de origen.

Teoría de los Sistemas Mundiales

González (2011) argumenta que las migraciones internacionales son impulsadas por el desarrollo capitalista y la explotación de las regiones periféricas, así grandes ciudades atraen migrantes debido a la demanda de mano de obra. De esta forma, sostiene la autora, esta teoría destaca la importancia de factores económicos, políticos y culturales en los movimientos migratorios desde países subdesarrollados hacia los desarrollados. En resumen, en palabras de Durand, (2004, como se citó en Pardo, 2015), esta teoría explica que la migración es consecuencia de la dominación que ejercen las regiones céntricas por sobre las periféricas, lo que genera mayor desigualdad.

Teoría del Capital Social

Portes (1995, como se citó en Izcara & Andrade, 2012) afirma que el capital social dice relación con la posibilidad que tienen las personas de acceder a recursos por el hecho de contar con redes sociales o estructuras sociales más amplias. Por el contrario, el aislamiento social corresponde a la carencia de capital social y a dejar de contar con las redes de relaciones sociales.

A grandes rasgos, esta teoría enfatiza el valor de las relaciones sociales para tener acceso a un empleo, por lo tanto lo que motiva a una persona a migrar son las redes que existen entre los países de origen y destino, donde los inmigrantes pioneros atraen y ayudan a establecerse a los futuros migrantes. De esta forma, se produce una ayuda

mutua entre familiares, amigos y conocidos al momento de migrar y poder encajar en un nuevo contexto social (Bello & Cruz, 2022).

Esto hace que la emigración no se dirija a lugares con mejores perspectivas económicas sino que se mueva hacia donde se cuente con más capital social (Gozdziak & Bump, 2004, como se citó en Izcara & Andrade, 2012). Este capital social resulta determinante del primer desplazamiento que hace el migrante, situación que cambia en viajes posteriores cuando es más importante el capital humano, como sus propios conocimientos y experiencias para cruzar la frontera y encontrar trabajo (Massey et al., 2006, como se citó en Izcara & Andrade, 2012).

La Teoría de la Causalidad Acumulada

Massey et al (1998, como se citó en Pérez, 2013) afirman que con el paso del tiempo la migración tiende a mantenerse a sí misma, lo que genera otros movimientos de población, modificando así el contexto social que sirve como base para posteriores migraciones.

Romero Pérez (2022), citando a varios autores, afirma que esta teoría reconoce que son importantes tanto las redes sociales como las familiares en el proceso migratorio, en donde se valora el tener un lugar de acogida cuando se llega al destino deseado, así como también contar con el acceso a espacios cercanos a las redes familiares y laborales, y la posibilidad de participar en organizaciones que brindan apoyo, además de acceder a instituciones que les faciliten el mejoramiento de su calidad de vida.

TIPOS DE MIGRACIÓN

Cortizo (1993) sostiene que cualquier clasificación que se haga sobre los diferentes tipos de migración es una simplificación expositiva de, por ejemplo, las características de estos desplazamientos de la población. Teniendo esto en cuenta, se presentan a continuación algunas de las múltiples formas de migrar:

Migración Circular

Según López y Godenau (2015) esta migración hace referencia a la movilidad entre dos espacios o países (origen-destino). Dentro de sus características ellos destacan la temporalidad, ya que los migrantes no se asientan de forma permanente; la continuidad puesto que los flujos migratorios se perpetúan en el tiempo; y la repetición debido a que los migrantes realizan movimientos en un tiempo más bien corto. Los autores enfatizan que esta última parece ser su característica más distintiva y agregan, entre otros, el criterio de la legalidad que permite distinguir formas de circularidad regulada de la circularidad irregular.

Migraciones Transfronterizas

Morales (2003) las define como migraciones entre países limítrofes que se dan con dos destinos: localidades adyacentes a las fronteras y zonas de plantación y también hacia las ciudades. El autor explica que las zonas fronterizas son de suma importancia para la filtración de movimientos de personas, debido a que en esos lugares se concentra la interacción migratoria que involucra especialmente a países vecinos de la región.

Migración de Retorno

De acuerdo a las Naciones Unidas, los migrantes de retorno son aquellas personas que regresan a su país de origen después de haber sido migrantes internacionales, ya sea a corto o a largo plazo, en otro país y que tienen la intención de permanecer en su propio país durante al menos un año (OIM, 2006).

Russell King (2015, como se citó en Larios, 2018) agrega que es un fenómeno donde puede haber un nivel de desarrollo diferente entre los países involucrados, y puede ser repetitivo dentro de los movimientos circulares. La migración de retorno implica un proceso de volver o ser devuelto al punto de partida, que normalmente se relaciona con el regreso a la cultura, la familia y el hogar (OIM, 2020).

Migración en Tránsito

Se refiere a la forma de movilidad en la que las personas migrantes se encuentran en la ruta hacia el lugar de destino, vale decir, es una población en movimiento, ubicada en el intervalo temporal y geográfico entre el salir y el llegar (FM4 Paso Libre, 2013).

El informe A/HRC/31/35 (Situación de los migrantes en tránsito) de las Naciones Unidas, sostiene que a pesar de los avances tecnológicos hacen “que los viajes sean más rápidos y más seguros, para muchos migrantes su recorrido puede tardar semanas, meses e incluso años”. El informe agrega que los migrantes en tránsito pueden ser víctimas de atentados y abusos contra sus derechos humanos, quedando “desamparados” en el país de tránsito, faltos de protección jurídica, sufriendo discriminación y abusos (OHCHR, 2016).

Migración de Asentamiento

Ocurre cuando se produce una tendencia a establecerse de forma permanente lejos de sus lugares de origen (Canabal, 2008, como se citó en Bustos Córdova & Pineda Villalobos, 2023). Benassi et al (2015) reflexionan sobre algunos aspectos relacionados con este tema. Los autores afirman que las diferentes características que tiene cada nacionalidad cambian con el tiempo, por lo que nacen nuevas necesidades y eventualmente una redistribución en el territorio. Ellos sostienen que mientras dentro de las comunidades recién llegadas hay un gran número de personas que se han mudado por sí solas, sin familia, que requieren satisfacer sus primeras necesidades y acceso al trabajo, en aquellos grupos con más años de residencia hay un número de personas que mantienen una firme voluntad de asentarse de una forma más estable, en donde puedan reagruparse con la propia familia o formar una nueva. En esta situación, enfatizan los autores, la elección de dónde vivir depende generalmente de factores que no se tomaban en cuenta en la primera fase del traslado, como por ejemplo un mercado inmobiliario más accesible y adecuado a las familias y acceso a diferentes servicios. Para estos autores cuando se habla de la distribución territorial de las comunidades extranjeras, se debe

considerar el concepto de segregación residencial, que involucra una distribución territorial que no es uniforme si se compara con el resto de la población.

Benassi et al (2015) la explica atribuyéndola a factores externos, que provienen de una actitud de rechazo o prejuicios raciales o étnicos, además de un intento por proteger la propia identidad cultural. Citando a Motta (2006) el autor afirma que un patrón de asentamiento geográficamente concentrado muestra aspectos negativos, como la falta de relaciones sociales con la población local y las instituciones; y también aspectos positivos como la preservación de la cultura de origen.

Benassi et al (2015) toma definición de “segregación” de la Escuela Ecológica de Chicago, que sostiene que esta es un proceso natural que se define en función de la condición social y que se debe analizar considerando tres variables claves, como el grado de integración en la sociedad, el tiempo de residencia y la condición económica. De acuerdo a esto, los autores concluyen que la segregación residencial “es un fenómeno casi inevitable que involucra a un grupo de nuevos inmigrantes”, el cual es aceptado solamente con el paso de las generaciones y es incluido en la sociedad de acogida cuando las minorías logran asimilar “al modelo cultural de la mayoría y la posterior dispersión en el tejido urbano”.

Causas de la Migración

La migración puede estar motivada por diferentes razones que hacen que las personas abandonen su lugar de origen buscando mejorar su estilo de vida (Gutiérrez, et al., 2020, p.303). Armijos Orellana et al. (2022) resumen con la siguiente tabla los motivos de la migración:

Tabla 1*Motivos de migración*

CATEGORÍA	CAUSAS
ECONÓMICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tasas de desempleo altas. 2. Inflación. 3. Globalización.
SOCIALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violación de los derechos humanos. 2. Violencia de género. 3. Migración femenina. 4. Conflictos bélicos. 5. Petición de asilo político. 6. Terrorismo y altas tasas de crímenes. 7. Opresión racial y/o religiosa. 8. Falta de atención médica y oportunidades educativas. 9. Reagrupaciones de familias.
POLÍTICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corrupción. 2. Inestabilidad y conflictos políticos graves. 3. Altos tributos.
DEMOGRÁFICOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. El nivel de población activa y envejecimiento. 2. Caída de la natalidad y superpoblación.
ECOLÓGICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pérdida de cosechas. 2. Catástrofes naturales.

Nota. Tomado de “Los motivos de la migración. Una breve revisión bibliográfica”, (p.229), por Armijos-Orellana., Maldonado-Matute, González-Calle y Guerrero-Maxi, 2022. Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas, (37).

Para detallar algunas de las causas expuestas en la tabla anterior se pueden mencionar dentro del **ámbito económico**, las **altas tasas de desempleo** en el país de origen que, en palabras de Suárez (2008, como se citó en Armijos Orellana et al., 2022), se ven dificultadas por los altos niveles de exigencia en términos de formación académica y experiencia laboral para obtener un trabajo (p.229). Otra causal es la **inflación**, pues el alto costo de la vida impulsa a las personas a intentar un cambio para vivir mejor en un país con una economía más estable (García, 2016, como se citó en Armijos Orellana et al., 2022, p.230). Un tercer factor causante, en términos económicos, es la **globalización** debido a que los avances en las comunicaciones y el transporte han producido un considerable aumento en el número de personas con el deseo y los medios para trasladarse a otros lugares (ONU, 2006).

Tomando en cuenta el **aspecto social**, se aducen como causales la **violación de los derechos humanos**, pues el abuso y la marginación de hombres, mujeres, niños y niñas desencadenan fenómenos migratorios (Amnistía Internacional, 2022, como se citó

en Armijos Orellana et al., 2022, p.231). Otra causa social que se puede nombrar es **la violencia de género**, que corresponde a aquellos actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género (ONU MUJERES, s.f.). Asociada a esta causal está la **migración femenina**. Palacios Zarco (2007, como se citó en Armijos Orellana, et al., 2022) sostiene que la mujer se ve obligada a irse de su país de residencia cuando siente que ella o sus hijos corren peligro a causa de agresiones de su pareja, y cree que no puede defenderse por sí misma o legalmente (p.232). Es así como las mujeres buscan un mejor horizonte de vida, que no solamente signifique ganar más dinero, sino que incluya otras expectativas, como por ejemplo, una forma diferente de construir las relaciones sociales (Mateo, s.f, p.11).

Por otra parte, están las causales asociadas a **conflictos bélicos**, provocados por un enfrentamiento violento entre dos bandos o grupos humanos grandes que trae como consecuencia muerte y destrucción material (Amnistía Internacional, 2022). Estos desplazamientos migratorios son involuntarios y se originan por temor ante una situación de conflicto armado, que constituye una amenaza para la vida, la integridad física y la libertad de las personas; son masivos e implican el cruce de fronteras internacionales (Cárdenas, 2014, p.165). También la persecución étnica, religiosa y racial es otra de las razones que empuja a las personas a abandonar su país (Micolta, 2005, p.66).

Además, en el **área social** se encuentran las causas relativas a la **falta de acceso a buenos sistemas de salud y educación**, situación que lleva a buscar países donde se vislumbran mejores oportunidades para lograrlo (Amnistía Internacional, 2023). Finalmente, otra causa social de las migraciones es la **reagrupación familiar**, que ocurre cuando los migrantes, ya asentados en un país, buscan los medios administrativos para que sus familiares se dirijan hasta el lugar donde ellos están, lo que constituye una nueva migración (Ruiz, 2020, p.55).

En otro sentido, la primera causal que se menciona, dentro del **ámbito político**, es la **corrupción** puesto que desestabiliza y perjudica la economía de un país, impulsando a sus ciudadanos a marcharse y establecerse en otros lugares donde se vean mejores perspectivas de vida (Soto, 2003, como se citó en Armijos Orellana, 2022, p.236).

Enseguida se hace mención a la **inestabilidad política**, que en el caso de Latinoamérica, se ha dado desde 2014, ocasionada por un descenso de los índices económicos y empeoramiento de las condiciones sociales que habían mejorado entre 2003 y 2014, lo que llevó a la caída de varios Gobiernos y a la proliferación de protestas sociales, que a su vez se han entremezclado con diversos problemas que están afectando a la gente, como por ejemplo la corrupción, el rechazo a los partidos tradicionales, la debilidad institucional, la pobreza, la inseguridad o la desigualdad (Kumano, 2020, p.1). Esta inestabilidad causa migración porque la población tiene la incertidumbre de que el gobierno en curso pueda colapsar (Suárez, 2008, como se citó en Armijos Orellana, 2022, p.236).

Otras causales se derivan de **conflictos políticos graves o normativas** que impliquen un alto pago de impuestos que provoca un aumento en el desempleo (Gómez & Rossignolo, 2015, como se citó en Armijos, 2022, p. 237).

Por otra parte, en el **ámbito demográfico**, se incluyen como causales de inmigración el **nivel de población activa y el envejecimiento** debido a que la emigración de las personas mayores, o la migración de retorno tras la jubilación, podría aumentar a medida que el envejecimiento de la población se siga produciendo (Zaiceva, 2014); también se menciona la **caída en los índices de natalidad**, que se relaciona con la anterior, en el sentido que el envejecimiento de la población origina una baja tasa de nacimientos porque los jóvenes optan por buscar pareja en otros lugares, por lo que abandonan el país, produciendo su merma (Sutcliffe, 1998); otro factor que influye en las migraciones es la sobrepoblación que estimula la emigración a las grandes ciudades en busca de oportunidades laborales (Folgado, 2016).

Para concluir, en el **ámbito ecológico**, el cambio climático conlleva desplazamientos hacia otros lugares por desastres naturales, sequías, inundaciones que afectan a poblaciones enteras que sufren sus estragos (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, [ACNUR], s.f.).

Migración Latinoamericana y del Caribe

En las zonas de Latinoamérica y el Caribe se están experimentando relevantes cambios en lo que dice relación con sus flujos migratorios (Harris, et al., 2021, p.5), pasando de hospedar a 7 millones de migrantes en 1990 a tener una población inmigrante de casi 15 millones en 2020, siendo la región del mundo que más creció en términos de movilidad humana (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [UNDP], 2023).

Migración desde Centroamérica

La migración desde los países de Centroamérica está relacionada con la falta de oportunidades económicas, además de los bajos estándares de vida; a esto se suman eventos climatológicos extremos relacionados con el cambio climático como lo son huracanes y tifones. Por ejemplo, en Honduras y El Salvador, la migración se relaciona con fenómenos como las sequías y los deslizamientos, en tanto que, en Guatemala, con el riesgo climático en general (Aguilera et al., 2022).

Otras causantes de la migración centroamericana, como lo plantea Prunier (2022), son la delincuencia organizada, el pandillerismo, las amenazas del narcotráfico y las violencias directas (p.393). Estos movimientos migratorios desde los países del norte de Centroamérica han aumentado significativamente la demanda para ingresar a Estados Unidos a través de la frontera sur, y a su vez han ocasionado un fuerte aumento de las solicitudes de refugio en México (UNDP, 2022, p.3).

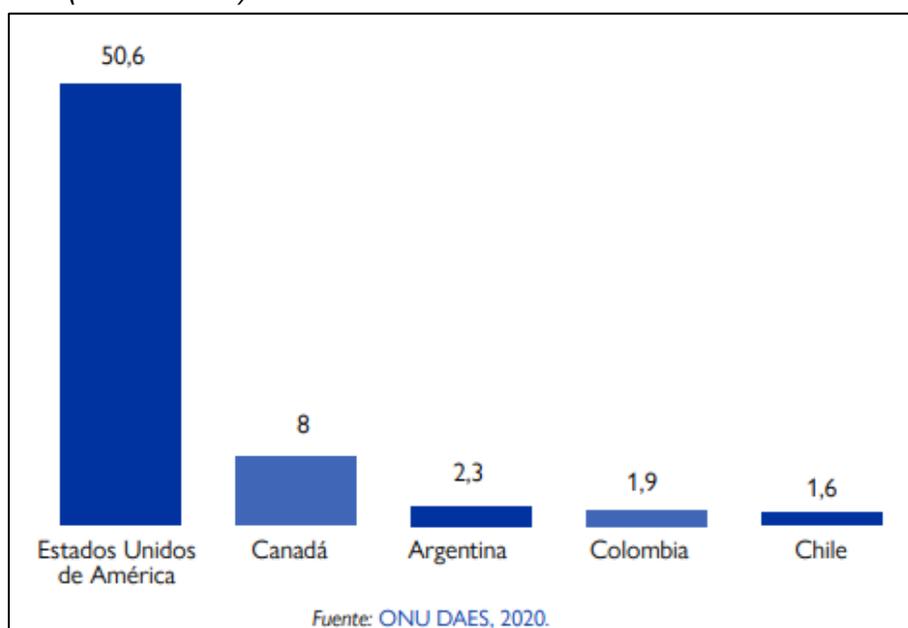
Migración en América del Norte y América del Sur

En esta región el número de migrantes casi se duplicó entre 2015 y 2020. Haciendo referencia al panorama general acerca de las migraciones en América Latina en la actualidad, según datos del año 2020, provenientes del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (ONU DAES), alrededor del 26% de todos los migrantes internacionales a nivel mundial residía en el continente americano, esto corresponde a 73,5 millones. La principal región de destino es América del Norte, específicamente Estados Unidos, que alberga el mayor número de migrantes internacionales de todo el mundo, con alrededor de 51 millones (OIM, 2022).

El siguiente gráfico permite visualizar claramente los países con mayor población migrante internacional en las Américas a mediados de 2020, destacando a Estados Unidos que cuenta con más de 50 millones. Seguido por Canadá, con 8 millones. Bastante más abajo se encuentran Argentina y Colombia con 2,3 y 1,9 millones respectivamente, mientras que Chile cuenta con 1,6 millones de migrantes.

Figura 4

Países que albergan la mayor población migrante internacional en América a mediados de 2020 (en millones).



Nota. Tomado de *Tendencias Recientes de la Migración en las Américas*, por Organización Internacional para las Migraciones, por (OIM), 2022, Buenos Aires y San José. https://rosanjose.iom.int/sites/g/files/tmzbd1446/files/documents/tendencias-recientes-de-la-migracion-en-las-americas_sp.pdf

Migración en Bolivia

Un número importante de los migrantes que alberga Chile proviene de Bolivia (Datosmacro, 2020). En la opinión de Farah y Sánchez (2002) Bolivia tiene enormes desigualdades regionales y sectoriales que han traído como consecuencia que se produzcan relaciones desiguales entre grupos sociales y otros ámbitos. Todo esto, desde el punto de vista de estos autores, es un incentivo de corrientes migratorias, pues los

empresarios no son capaces de ofrecer oportunidades laborales. Entonces, agregan, se producen flujos migratorios masivos que van en busca de trabajo para sobrevivir y alternativas profesionales imposibles de encontrar en el país debido a su precaria estructura productiva. De esta forma, concluyen, son estas características las que han llevado a que Bolivia se convierta en un país emisor de inmigrantes (p.9).

Migración en Chile

La información entregada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) estimaba que a diciembre de 2021 residían habitualmente en Chile un total de 1.482.390 personas extranjeras, considerando solamente a los migrantes que hicieron su ingreso de manera formal al país. Estas personas se concentraban mayoritariamente en la Región Metropolitana, con 909.414 migrantes. El segundo lugar, lo ocupaba la región de Antofagasta, con 106.274 personas, seguida de Valparaíso, con 97.058 personas (INE, 2022).

En la actualidad la población migrante en Chile alcanza 1.736.691 personas de acuerdo con los datos entregados por la Encuesta CASEN de octubre 2023. Hay que considerar que esta cifra aumentó significativamente de 2017 a 2019, duplicando los residentes extranjeros, particularmente de venezolanos (Cociña, 2022). Estos últimos motivados por la invitación que el expresidente Sebastián Piñera les hiciera para que vinieran al país, diciéndoles “vénganse a Chile, ¡tenemos trabajo para todos ustedes!” (Silva, 2022).

Legislación Vigente en Materia de Migración

La migración es uno de los focos principales de las políticas públicas chilenas, como consecuencia del creciente y significativo aumento que se ha registrado en cuanto a la población migrante, sumado al enorme incremento de ellos que ingresan de forma irregular por pasos no habilitados, especialmente en la frontera norte del país. Esta situación pretende ser regularizada con la Nueva ley de migración y extranjería, **Ley N.º**

21.325, publicada en abril de 2021, que representa un avance respecto al marco regulatorio anterior de 1975, promulgado durante el régimen militar, que criminalizaba a la migración (Rivera, 2022).

LEY 21.325: Nueva Ley de Migración y Extranjería

El 21 de abril del 2021, se publicó la Nueva Ley de Migración y Extranjería N°21.325, que entró en vigencia una vez publicado su reglamento, el 12 de febrero del 2022 (SJM, 2022). La normativa tiene como fin regular materias relacionadas con el ingreso, la estadía, la residencia y la salida de los extranjeros del país, a la vez que se enfoca en el ejercicio de sus derechos y obligaciones (Cartes, s.f.).

Dentro de las temáticas contenidas en este reglamento están:

- **El “control migratorio”:** que lo define como el procedimiento que realiza la autoridad respecto de la entrada y salida de personas del territorio nacional, y que básicamente “consiste en registrar el ingreso de la persona, consultar sus antecedentes”, fiscalizar la legalidad de su estadía y, cuando corresponda, verificar el motivo del viaje y la “forma de subsistencia durante su estadía” en Chile, entre otros aspectos (Lazo, 2022).
- **Deber del Estado:** “Promover una migración regular y ordenada”, que procure que las personas extranjeras “cuenten con las autorizaciones y permisos de residencia o permanencia necesarios” tanto para su estadía en el país, como para la realización de sus actividades “y el ejercicio de sus derechos, de conformidad con la Constitución Política de la República, la ley y los tratados internacionales” vigentes que han sido ratificados por Chile. Otro aspecto a destacar es que el Estado confirma que es su obligación proporcionar las condiciones para una migración segura, con medidas que permitan “prevenir, reprimir y sancionar el tráfico ilícito de migrantes y la trata de personas”, conjuntamente con perseguir a aquellos que cometan estos delitos (Lazo, 2022).

- **Categorías migratorias:** “Esta ley declara los diversos tipos de permisos de residencia o permanencia” en el territorio nacional a los que pueden optar los migrantes (Ley 21.325, 2021), dentro de los cuales están:

- **Permiso de Permanencia Transitoria:** que se otorga a los extranjeros que ingresan a Chile sin intenciones de radicarse en el país, y las autoriza a permanecer por un periodo limitado (Chile Atiende, 2023). La normativa estipula que la persona que lo haga con un permiso de permanencia transitoria “no requerirá autorización previa o visa para el ingreso y estadía en Chile”, aunque eventualmente, y mediante un decreto, se podrá exigir a personas provenientes de determinados países una autorización previa o visa otorgada por un consulado chileno en el exterior (SERMIG, 2022).

- **Permiso de Residencia Temporal:** que se otorga a los extranjeros que acrediten tener vínculos familiares “o intereses en el país y cuya residencia se considere útil y conveniente”. En general, “permite realizar en Chile cualquier actividad, sin más limitaciones que las establecidas por las leyes” (Empresas SB, s.f.), y que su condición migratoria se lo permita, dura hasta un máximo de dos años, excepto para trabajadores de temporada, la que podrá tener una vigencia de hasta cinco años (SERMIG, 2023).

- **Permiso de Residencia Definitiva:** que se entrega a los extranjeros “que tengan Residencia Temporal vigente, para residir indefinidamente y desarrollar cualquier actividad lícita en el país” (SERMIG, 2023).

- **Causales de expulsión:**

Este cuerpo legal consagra diferentes causales de expulsión para los extranjeros que tengan permanencia transitoria y residencia temporal o definitiva, y para los que no tengan un permiso que los habilite para permanecer legalmente en el país. Por ejemplo, la ley precisa que, antes de dictar una medida de expulsión, el Servicio Nacional de Migraciones tiene que fundamentar la medida, en función de varios factores como la gravedad de los hechos imputados, entre muchos otros (Jarufe, 2022). La Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN) en su página web explica los alcances de esta ley que se pueden resumir en la siguiente tabla:

Tabla 2

Ley de Migración y extranjería

TEMA CONSIDERADO EN LA LEY	LA LEY ESTABLECE QUE:
RESPECTO Y PROTECCIÓN HACIA LA MUJER EXTRANJERA	Sin importar su situación migratoria.
DERECHOS LABORALES	Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos.
SALUD	Los extranjeros residentes o en condición migratoria irregular, tendrán acceso a la salud conforme a los requisitos que la autoridad de salud establezca, en igualdad de condiciones que los nacionales.
SEGURIDAD SOCIAL	Los extranjeros podrán acceder a prestaciones de seguridad social y a beneficios de cargo fiscal en igualdad de condiciones que los nacionales, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establezcan las leyes que regulen dichas materias.
EDUCACIÓN	El Estado garantizará el acceso a la enseñanza a los extranjeros menores de edad establecidos en Chile, en las mismas condiciones que los nacionales.
VIVIENDA	Los extranjeros titulares de residencia definitiva gozarán de los mismos derechos en materia de vivienda propia que los nacionales, cumpliendo los demás requisitos legales.
REUNIFICACIÓN FAMILIAR	Los residentes podrán solicitar la reunificación familiar.

Nota. Adaptado de Ley 21.325 de Migración y Extranjería, 2021. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Aspectos Positivos y Falencias de la Ley

Aunque esta ley de migraciones fue promulgada recién hace poco más de dos años (21 de abril 2021), han surgido cuestionamientos acerca de cómo se materializan los procedimientos de expulsión de los migrantes descritos previamente (Gálvez, 2023). Aninat y Sierra (2019, como se citó en Rivera, 2022), destacan como **aspectos positivos** de esta nueva ley, que fortalece el pilar institucional de la regulación de la migración, potenciando la coordinación entre los organismos gubernamentales que el fenómeno demanda. No obstante, los autores hacen hincapié en que, si bien representa un avance en lo relacionado con la coordinación horizontal entre Ministerios, no establece fórmulas de coordinación vertical con instancias como gobernadores regionales y municipios (Rivera, 2022). Otro avance sustantivo de esta normativa, destacado por Aninat y Sierra, (2019, como se citó en Rivera, 2022) es la **reducción de la arbitrariedad** que existía en

la legislación anterior, pues permite que las personas migrantes tengan claridad respecto a las condiciones de ingreso y permanencia en el país.

A pesar de que estos son avances concretos, se deben mencionar algunas opiniones divergentes, como la planteada por los investigadores Finn y Umpierrez de Reguero (2018, como se citó en Rivera, 2022), quienes aseguran que esconde medidas restrictivas de la migración con un lenguaje de protección de los Derechos Humanos. Sobre esto mismo, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, observa vulneración o potencial vulneración de ellos en los procedimientos que se implantan para obtener la residencia, el acceso y goce de los derechos sociales, y el sistema sancionatorio (Rivera, 2022).

Política Nacional de Migración

Esta Ley 21.325 también dispone que el Presidente de la República, con la asesoría y colaboración del Ministerio del Interior y del Consejo de Política Migratoria, deberá adoptar una Política Nacional de Migración cuyo objetivo será lograr la “integración e inclusión de los extranjeros dentro de la sociedad chilena en sus diversas expresiones culturales, fomentando la interculturalidad”, con el fin de promover la incorporación y participación armónica de las personas extranjeras en la realidad social, política, cultural y económica del país (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2022). Aparte de esto, pretende ejecutar todas las medidas que permitan a controlar la migración irregular y sus negativos efectos en sus vidas, siempre respetando los derechos humanos. Adicionalmente, procura la integración y cooperación internacional para poder dar una respuesta responsable y satisfactoria para hacer frente al incremento de los flujos migratorios, también como una forma de reducir la migración irregular y con ello los problemas que esta trae consigo (Maritano, 2022).

Dentro de los elementos que esta Política Nacional de Migración y Extranjería deberá tomar en consideración, están los derechos de los migrantes en Chile, así como su integración y las formas de inclusión. Además, debe considerar la contribución que la migración entrega al desarrollo ya sea social, económico y también cultural del país. En

otro ámbito, debe tomar en cuenta la política exterior y los intereses de los chilenos en el extranjero; adicionalmente todo lo que tiene que ver con el resguardo del orden público, y la seguridad tanto interior como exterior del Estado (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2022).

Derechos Humanos, Migración y Trabajo

Los **derechos humanos** se definen como aquellos “derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición” (OIM & IPPDH, 2017, p. 17). Facio (2003) se explaya en este concepto argumentando que “son aquellos que todo ser humano posee y que tiene el derecho de disfrutar simplemente por su condición de ser humano”. La autora añade que estos derechos tienen como base “el principio fundamental de que todas las personas poseen una dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos, sin importar su sexo, raza, color, idioma, nacionalidad de origen o clase, ni sus creencias religiosas o políticas” (pp. 15-16). Se caracterizan por ser universales porque les corresponden a todas las personas, sin tomar en cuenta las diferencias culturales; políticas, históricas, sociales o económicas (OIM & IPPDH, 2017). Además, “son inalienables e irrenunciables debido a que no se pueden enajenar, nadie puede ser despojado de ellos” y “nadie puede renunciar a ellos ni siquiera por su propia voluntad” (Amnistía Internacional, s.f.). También son indivisibles, pues todos se refieren a la dignidad intrínseca de todas las personas. Finalmente son interdependientes y están interrelacionados puesto que cada uno contribuye al respeto de la dignidad humana y la realización de un derecho depende de la satisfacción de otros (OIM & IPPDH, 2017, p. 17).

Derecho a la No Discriminación

“La no discriminación trasciende todo el Derecho internacional de derechos humanos” (ONU, s.f.). Todos los seres humanos tienen **derecho a la no discriminación**, es decir, a ser tratados de forma homogénea, sin distinción, exclusión o restricción arbitraria, para que de esta manera puedan aprovechar sus derechos y libertades

fundamentales y el libre acceso a las oportunidades que la sociedad les disponga (Rodríguez Zepeda como se citó en COPRED, 2014).

La **discriminación** es definida por la RAE como el “trato desigual que se da a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (Real Academia Española [RAE], s.f.). Discriminar es tratar de manera diferente a las personas que en esencia son iguales y poseen los mismos derechos. Esta forma de trato distinto resulta una desventaja o restringe un derecho a quien lo recibe (CNDH México, 2018, p.6), porque a la persona que es discriminada, se le considera inferior y se les atribuye algún grado de peligrosidad e incluso ilegalidad (Cohen, 2009, como se citó en Chávez & Molina, 2018, p.481). De este modo, la persona que discrimina se asume en una posición social privilegiada o superior de aquel a quien discrimina (Chávez & Molina, 2018, p.482).

Los principios de igualdad y no discriminación son “la esencia de los derechos humanos” y ayudan a disminuir las desventajas por un gran número de razones y en muchos ámbitos. Estos derechos no se restringen a grupos especiales, “son para todos, para toda la sociedad y para el mundo entero” (ONU, 2022).

A continuación, se detalla algunas formas de discriminación:

- **Discriminación hacia la mujer:** La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021) en su documento “Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado” afirma que en Chile la tasa de empleo femenino es casi 20 por ciento inferior a la masculina. Sobre esto el artículo argumenta que la maternidad, tiene un fuerte impacto debido a que, aunque que las madres de niños pequeños por lo general se retiran por un tiempo del mercado laboral, es más probable que trabajen a media jornada o informalmente una vez que regresen a sus labores. Otro factor, expone el texto, es que las mujeres que trabajan en Chile ganan significativamente menos que los hombres y tienen menos probabilidades de ascender a puestos directivos que ellos. El documento concluye sosteniendo que, a pesar de que en la actualidad muchas mujeres jóvenes tienen más años de escolaridad que los hombres,

de todas formas tienen muchas menos probabilidades de estudiar en los lucrativos campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (OCDE, 2021, p.8).

Castro (2001) hace un análisis de la discriminación hacia la mujer, sosteniendo que se hace evidente en diferentes aspectos, entre estos, como se mencionó previamente, en el nivel de remuneraciones entre hombres y mujeres, donde se muestran marcadas diferencias, que en el pasado se atribuían a una supuesta fortaleza de los trabajadores varones, pero que hoy en día parece relacionarse con el tema de un mayor ausentismo laboral de las mujeres, situación que, a juicio del autor, se da por un sistema social que impone las tareas domésticas y el cuidado de los hijos a la mujer. Otro aspecto que destaca el autor es que existen ciertas actividades que son calificadas como típicamente masculinas o femeninas, pero que cuando se trata de las mujeres, para ser contratadas se les exige no solo la capacitación necesaria, sino que se agregan excusas vinculadas al lugar de trabajo, la calidad de las tareas que exigen fuerza muscular, sus riesgos eventuales, como que pueden afectar la procreación, llegando a la conclusión de que sólo pueden ser realizadas por hombres (p. 12).

- **Discriminación por edad:** Se produce cuando se utiliza la edad como parámetro para excluir a individuos o grupos de ellos. Esta discriminación se puede expresar de diferentes formas como actitudes prejuiciadas y políticas que perpetúan estas creencias estereotipadas (Fundación Plan Internacional, 2022).

- **Discriminación por identidad de género y orientación sexual:** En todo el mundo las personas son discriminadas por amar a quienes aman, por sentirse atraídas por ciertas personas y por ser quienes son. Las personas LGBTIQ pueden ser tratadas injustamente en todas las esferas de su vida, por ejemplo, en el área de la educación, el empleo, la vivienda o el acceso a los servicios de salud, aparte de que pueden sufrir acoso y violencia. Para ellas es muy difícil vivir su vida en libertad y lograr justicia por los abusos sufridos si no existe una legislación que las proteja. También hay que considerar que las identidades LGBTIQ están muy estigmatizadas y estereotipadas, lo que les hace casi imposible que vivan su vida como miembros de la sociedad en igualdad de

condiciones, disfrutando de los derechos y libertades que están disponibles para otras personas (Fundación Plan Internacional, 2022).

- **Discriminación por discapacidad:** Las limitaciones y restricciones que deben enfrentar las personas en situación de discapacidad evita que ellas puedan participar plena y efectivamente en igualdad de condiciones, lo que constituye un obstáculo para su desarrollo personal y dificulta su acceso a todos los bienes y servicios en goce de su dignidad humana (Sorela, 2019).

- **Discriminación racial:** Consiste en negar de forma sistemática a las personas la totalidad de sus derechos humanos sólo por su color, raza, etnia, ascendencia (como la casta) u origen nacional (Amnistía Internacional, s.f.), con el fin de “anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU, 2022).

- **Discriminación contra personas extranjeras o xenofobia:** Alude al odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia los extranjeros o grupos étnicos diferentes. Esta forma de discriminación tiene su base en diferentes prejuicios históricos, culturales, religiosos y nacionales, que llevan al xenófobo a justificar estas actitudes negativas hacia distintos grupos étnicos aduciendo que no desean perder su propia identidad, y en muchas instancias, a esto hay que adicionarle una mala animosidad en el ámbito económico, dado que a los inmigrantes se les considera como una competencia a la hora de acceder a los recursos que el país disponga (De la Garza, 2011).

Derecho a Migrar

Dentro del marco teórico de los derechos humanos se encuentra el derecho a migrar (Araya, 2021, p.1). El artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que “toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado, y toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y regresar” (Equipo de Migración y Refugio de Amnistía Internacional España, 2022).

Dentro de este marco, el derecho a la igualdad es uno de los principios centrales y, específicamente en lo concerniente a la nacionalidad, este principio obliga a los Estados a garantizar todos los derechos reconocidos en los instrumentos de derechos humanos, sin discriminación entre ellos. No obstante, se reconoce que los países pueden decretar algunas distinciones entre nacionales y extranjeros, las que deben realizarse con el debido respeto a sus derechos, esto es no discriminando entre nacionales y extranjeros y, en caso de incluir restricciones, estas no pueden ser desproporcionadas (OIM & IPPDH, 2017). En otras palabras, las personas migrantes tienen derecho a vivir libres de estigmatización, prejuicios, estereotipos, y prácticas de intolerancia (Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], 2019).

Violaciones a los Derechos de los Trabajadores Migrantes

Existe una clara relación entre migración y derechos humanos durante todo el ciclo migratorio, desde los motivos para dejar su país de origen, lo que sucede durante el tránsito hasta su país de destino, y su llegada a este lugar (Camacho, 2013, p.218). Los trabajadores migrantes usualmente se enfrentan a dificultades y a vulneración a sus derechos humanos y laborales en su lugar de trabajo, dentro de las cuales se pueden mencionar:

- Las prácticas de contratación desleales, por ejemplo, cobrándoles aportes en dinero como fianza o entregándoles información falsa acerca un trabajo prometido (UN Global Compact, s.f.).
- Tráfico o contrabando de trabajadores con el fin de someterlas a trabajos forzados en su nuevo destino (UN Global Compact, s.f.)
- Disparidad en el acceso a los derechos laborales, como a las remuneraciones, seguridad social, a los derechos sindicales, entre otros (UN Global Compact, s.f.).
- Discriminación o racismo en su entorno laboral (UN Global Compact, s.f.).
- Irregularidades en el pago de su salario, como los salarios impagos o una excesiva demora en el pago; salarios injustos, es decir, un salario desigual por un trabajo igual o de igual valor, porque se toma en consideración la nacionalidad; no pago de los días festivos u horas extras (Crépeau, 2014).

- Robo de sus pasaportes o de otros documentos que permitan su identificación condicionando su devolución a condiciones unilaterales y abusivas (OIT, 2008).
- Trabajar jornadas de trabajo muy extensas (entre 12 y 16 horas diarias), trabajo semanal de trabajo de siete días sin derecho a descansos (OIT, 2008).
- Ser sometidos a actos que constituyen violaciones a la integridad física (ridiculización, castigos físicos, explotación sexual, intimidaciones y humillaciones verbales) (OIT, 2008).
- Ser obligados a vivir en pésimas condiciones de vida con falta de alimentos, acceso a agua potable y paupérrimas condiciones de alojamiento (OIT, 2008).
- No disponer del acceso a servicios de salud, educación y vivienda de la misma forma que el que tiene los de los nacionales del país donde residen (Camacho, 2013).

Derecho al Trabajo

El derecho fundamental al trabajo es uno de los derechos sociales más destacados y uno de los que presenta mayores complejidades al momento de ser abordado tanto en la teoría como en la práctica, debido a la importancia que el empleo tiene en cualquier sociedad (Arroyo & Bustamante, 2017). Empleando las palabras de Blanch (2003, como se citó en Da Rosa et al., 2011) el **trabajo** es “una actividad humana social, compleja y dinámica, ejercida de forma individual o colectiva que (...) se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente”. Entonces, un trabajo es sustancial para vivir dignamente, puesto que entrega el sustento a la vez que contribuye al desarrollo individual (p.177).

En el caso de los trabajadores migratorios documentados, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce una serie de derechos inherentes a su condición de regularizados, que se resumen en los siguientes artículos:

- Libertad de movimiento y de residencia, excepto por restricciones legales para proteger la seguridad, el orden público, la salud o los derechos y las libertades de los demás.
- Derecho a la vivienda, acceso a educación, servicios sociales y de salud.
- Unidad y reunificación familiar.
- Derechos laborales.

- Libertad de trabajo e igualdad de trato respecto de los nacionales en el desempeño de la actividad remunerada.

Derechos Laborales en Chile

Los **derechos laborales** son un conjunto de pautas y regulaciones que tienen como finalidad proteger al trabajador en el desempeño de sus funciones y que resguardan su bienestar a través de un conjunto de leyes que lo avalan (Morera, 2013). Estas normativas se encuentran tanto en la Constitución Política de la República de Chile como en el Código del Trabajo (Capacitación Laboral, s.f.). En Chile los asuntos que tratan acerca del trabajo están regulados por una gran cantidad de cuerpos legislativos, que tratan materias como la seguridad social y previsional, las normas protectoras de las relaciones laborales, como son aquellas que contemplen seguros de cesantía, sistemas de pensiones, protección a la salud, entre otras. El cuerpo legal que se encarga de estos temas es el Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores del sector privado (Itaú, 2019).

El **derecho del trabajo** se rige por diferentes **principios**, dentro de los cuales están los **principios laborales** que son los lineamientos a seguir cuando se habla de leyes laborales y afectan de manera directa al trabajador y al empleador. Estos principios desempeñan tres funciones. La primera es la informadora, pues actúa como un puente que conecta lo jurídico con un sistema de valores socialmente aceptado. La segunda es la función interpretativa, que indica que los principios buscan fijar el sentido y alcance de las normas laborales para que protejan al trabajador. Por último, la función normativa o integradora, que es una de las más importantes, puesto que le fija directamente las reglas al juez para que pueda orientarse ante cualquier controversia que se le presente (INACAP, 2018).

Organismos Fiscalizadores

Toda la normativa del derecho laboral en Chile ha permitido que los trabajadores puedan ejercer sus funciones, disfrutando de todos sus derechos para proteger su vida, su salud y su bienestar. Cuando estos derechos son vulnerados existen instancias de

fiscalización a las que puede recurrir el trabajador. El principal y más importante organismo fiscalizador es la **Dirección del Trabajo**, cuya misión “es promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas” (p.5). Para poder cumplir con esta tarea ejerce roles de fiscalización, procurando mejorar los niveles de cumplimiento de la legislación laboral vigente. Además, cuenta con sistemas de prevención y solución de conflictos y diálogo social. Conjuntamente con lo anterior, se encarga de promover la libertad sindical y asistencia técnica. También atiende consultas relativas al trabajo tanto a trabajadores como empleadores y emite dictámenes o pronunciamientos jurídicos acerca del sentido y alcance de la legislación laboral para su mejor interpretación (Itaú, 2019).

Otra entidad fiscalizadora en temas laborales es la **Seremi de Salud** que chequea materias como higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo (Chile Atiende, s.f.).

La fiscalización, que se realiza para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, se basa en las normativas incluidas en el Código del Trabajo, promulgado en 1994. En términos generales estas incluyen la formalización de la relación laboral que se relaciona con el contrato y las jornadas de trabajo, remuneraciones y aspectos previsionales, vacaciones, permisos laborales y contratación de extranjeros. Junto a lo anterior, se incluye la formalización del término de la relación laboral señalando las causales de término de contrato y las formalidades de despido, además de lo relacionado con el finiquito (Clínica Jurídica, 2018, pp.22-23).

Efectos de la Migración en Chile

Frente al crecimiento de los flujos migratorios que ha experimentado el país es necesario detenerse para considerar los efectos tanto positivos como negativos que se han derivado de la llegada de población migrante, considerando circunstancias relacionadas con el empleo.

La Organización Internacional para las Migraciones (s.f.) detalla en su página web los efectos positivos de la migración para las comunidades de acogida y de origen y hace hincapié en que, aunque estos están bien documentados, muchas veces no se valoran públicamente sus aportes “a menudo no se informa de ellos o no se reconocen en los debates públicos”.

También añade que hay investigaciones sobre política migratoria, que proponen tres categorías principales a través de las cuales los migrantes contribuyen a sus comunidades:

- **La sociocultural:** corresponde a aquellos factores sociales y culturales, como pueden ser, los hábitos, las tradiciones y las creencias (OIM, s.f.).

Algunos efectos más negativos se originan por los desplazamientos de población que impactan en la identidad de pueblos y grupos étnicos, al igual que en sus creencias religiosas (Castillo, 2003, p.7).

- **La cívico-política:** que se relaciona con la resolución de conflictos en la comunidad a través del voluntariado, conjuntamente con la participación en procesos políticos o en oficinas gubernamentales (OIM, s.f.).

- **La económica:** que describe aquellas actividades comerciales relacionadas con la industria, el comercio o a nivel monetario. En este punto la OIM, afirma que la inmigración estimula el crecimiento económico a la vez que contribuye al producto interno bruto (PIB) mundial (OIM, s.f.). Sobre esto, se estima que la migración parece no haber perjudicado ni el empleo ni los salarios en Chile, contrariamente se observa que se produce un crecimiento de los salarios reales en los tiempos en que se registra un gran número de migrantes que ingresan al país, y esta tendría su explicación en una especialización de los extranjeros en ciertas ocupaciones de menor calificación, lo que reduce las presiones competitivas con los chilenos. En la última década, existe evidencia empírica que demuestra que la migración no ha generado efectos negativos sobre el salario de los trabajadores nacionales ni en el empleo (Urria, 2020, p.4).

Conjuntamente con el empleo, se presenta un aumento de la productividad y el crecimiento económico que todo esto conlleva (ATCOM, 2018). Además, se estima que los migrantes aportan en la conformación de la población económicamente activa,

supliendo el déficit resultante del envejecimiento de la población chilena (Canales, 2022, p.42).

Lamentablemente, el crecimiento significativo de la migración intrarregional en América Latina, considerando las diferencias étnicas y las desventajas sociales que sufren las personas migrantes que provienen de países de menor desarrollo, pueden magnificar la situación de vulnerabilidad y de discriminación hacia los inmigrantes (Rangel, 2020, p.7). La atención académica, política y social se ha centrado desde hace mucho tiempo en la xenofobia y la discriminación hacia esta población, particularmente en las sociedades receptoras. Las actitudes xenófobas y hostiles suelen resurgir cuando las condiciones económicas empeoran o se vive un clima de inseguridad (Martínez, 2008, p. 28).

Inclusión, Exclusión, Integración e Interculturalidad

Como parte de los **efectos de la migración** es necesario referirse a los conceptos de inclusión, exclusión, integración e interculturalidad. A juicio de Galaz et al., (2017) en la actualidad hay evidencias de mecanismos de segregación social que hacen difícil el acceso de los migrantes en igualdad de condiciones al mercado laboral, a la vivienda, a la educación y a la salud, entre otros. Estos autores enfatizan que los procesos de inclusión/exclusión social en migrantes demuestran que son muchos los factores que interactúan para arrojar uno u otro resultado. Así, por ejemplo, unos se ubican en el individuo mismo (edad, nivel de salud, formación educativa y ocupacional, habilidades sociales, percepciones de control personal, etc.); en tanto que, otros son factores situacionales (mercado de trabajo, legislación, prejuicios, accesibilidad a los servicios, etc.).

Empleando las palabras de Hopenhayn (2008), la **inclusión social** se relaciona con la posibilidad que las personas tienen para acceder a oportunidades para desarrollar su proyecto de vida, esto es al bienestar, redes de relaciones y ejercer derecho a la ciudadanía. Ahora bien, dentro del ámbito del trabajo, la **inclusión laboral** es posible definirla como la acción de permitir a las personas, especialmente si se encuentran en

situación de vulnerabilidad, participar completamente en la sociedad, contando con un trabajo (Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2017, como se citó en Millán et al., 2018, p.176).

En caso contrario cuando falta la inclusión social, la población inmigrante se enfrenta a un escenario de exclusión (CENEM, 2020). En este sentido, Jiménez (2008), asegura que la **exclusión** implica una imagen dual de la sociedad en donde coexiste un sector de la población que está integrado y otro que está excluido, y, por lo tanto, no tiene derechos laborales, educativos, culturales, etc. Esto porque la **“exclusión social”** corresponde a una serie de procesos que implican que algunas personas y grupos sociales se ven apartados de un conjunto de derechos de carácter político, económico, laboral y social, afectando situaciones tales como vivienda, educación, salud y acceso a servicios, entre otros (Molero et al., 2001, p.12). Barrón (2005), por su parte, plantea que lo más duro de la exclusión social es el hecho de que los excluidos no pueden participar en el conjunto de la sociedad, por lo que son considerados “no ciudadanos” (p.17).

Al hacer referencia específicamente a la **exclusión laboral**, esta se puede entender en la relación entre los grupos de una sociedad que pueden acceder a un empleo en condiciones apropiadas y otros grupos que no tienen esta posibilidad (Weller, 2001; Bradley, Steve; Crouchley, Rob & Oskrochi, Reza, 2003, como se citó en Londoño & Álvarez, 2017).

La incorporación de los migrantes requiere de su **integración**, proceso al que se hizo referencia previamente en este estudio, y que puede definirse como uno bidireccional de adaptación mutua entre los migrantes y las sociedades en las que conviven, lo que implica la consideración de sus derechos, sus obligaciones y los de las sociedades de los países de destino; también el acceso a diferentes tipos de servicios y al mercado del trabajo, así como al reconocimiento y el respeto de valores que estrechan los lazos entre los migrantes y las comunidades receptoras en persecución de un propósito común (OIM, 2011, como se citó en Portal de Datos sobre Migración, 2020). En otras palabras, tiene que ver con aquellas acciones con las que la sociedad de destino da la acogida a las personas extranjeras y posibilita su participación a nivel económico, cultural, social, político (Bermúdez, 2010, p.138).

Hay varios colectivos que corren el riesgo de ser excluidos en el ámbito laboral debido a su cultura, religión, situación económica, nacionalidad, raza, etc. por lo que se les rechaza y no se les brindan oportunidades (Fundación EUROINNOVA, s.f). Los **principales factores de exclusión** son el desempleo, subocupaciones y la precariedad laboral (Rubio, 2006). En el caso específico de la migración, una **integración correcta** es un proceso que por un lado implica la adaptación mutua de los migrantes y las sociedades receptoras, al tiempo que implica una igualdad de derechos y deberes (OIM, 2011, como se citó en Portal de Datos sobre Migración, 2020).

Relacionado con la integración está la **interculturalidad**, que es definida por la UNESCO (s.f.) como “la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo”. Walsh (2010, como se citó en Tello, 2019) afirma que este término, en una de sus acepciones, trata del intercambio y contacto entre culturas, sus saberes, sus tradiciones, aquellas prácticas culturales distintas y las relaciones que se pueden dar en condición de igualdad o desigualdad. El autor agrega que la interculturalidad facilita el encuentro entre culturas, pues oculta los conflictos y las luchas de poder que se dan en la relación entre ellos (p.173).

En las diferentes comunidades se pueden producir **conflictos interculturales**, que son confrontaciones entre personas o grupos culturales cuyos objetivos son incompatibles (De Diego & Guillén, 2006, como se citó en Nina-Estrella, 2013). El conflicto puede provocar variadas emociones, sentimientos, actitudes y formas de conducta. Una gran cantidad de situaciones conflictivas en este ámbito se originan por malos entendidos o ignorancia cultural entre diferentes grupos culturales, así como conflictos interculturales emanados de razones políticas o religiosas (Nina-Estrella, 2013).

Trabajo Agrícola en Chile

La agricultura en Chile juega un papel importante para el desarrollo de la economía del país (Agroprime, 2022). Y es que en el capitalismo, la economía campesina ha evolucionado integrándose completamente al neoliberalismo (MAPA, s.f.), porque, aunque su principal función es el cultivo de tierras y la producción de alimentos, por el

solo hecho de funcionar como un sector autónomo puede ofrecer un sinnúmero de puestos de trabajo (Agroprime, 2022).

Las transformaciones productivas en la agricultura han ocasionado enormes cambios en el mundo laboral. El **trabajo agrícola** corresponde al conjunto de operaciones que se hacen en el campo, ya sea en cultivos de diferentes tipos, o en la ganadería y aprovechamiento forestal (Diccionario Jurídico, 2019). Cabe destacar que aproximadamente el 12% de los empleos en Chile pertenece al sector agrícola, pero aumenta a un 22% cuando se considera el conjunto de actividades encadenadas a la producción agrícola, como lo es el transporte y el comercio (Castillo, 2020). En la estructura productiva, se encuentra la producción agrícola de medianas y grandes propiedades, muchas de ellas dedicadas a la exportación, las cuales en ciertas etapas del proceso de cultivo, especialmente durante la cosecha, requieren contratar trabajadores temporales (Flores Mariscal, 2022, p. 20).

En este contexto, la inserción laboral de los migrantes se ve fortalecida por la amplia oferta laboral, aunque se trate muchas veces de un trabajo solo estacional (Micheletti et al., 2019, como se citó en Caro & Cárdenas, 2022, p.183). Según la información del VIII Censo Nacional Agropecuario y Forestal, durante la temporada agrícola 2020-2021 en Chile había un total de 1.206.882 trabajadores agrícolas. De ellos 700.643 eran temporales (58,1%) y 506.239 permanentes (Argüello, 2022).

Considerando específicamente el mercado laboral agrícola chileno, se puede mencionar que este ha presentado sustanciales cambios estructurales y socio económicos en las últimas décadas, relacionados con los trabajadores agrícolas, que son aquellos que laboran en granjas y plantaciones, así como en el procesamiento de materias primas para la producción de fibras y alimentos (Powell et al., 2007). Estos cambios se producen en cuanto a la estructura etaria y de escolaridad, materias de formación y capacitación, desarrollo de competencias laborales, seguridad y salud en el trabajo, legislación y fiscalización laboral (ODEPA, s.f.).

Cuando se describe el perfil de los trabajadores agrícolas requeridos por la agroindustria, se dice que este es variable, atendiendo a la naturaleza diversa de las

actividades que se desarrollan en este sector. Por esta razón su contratación se condiciona a determinadas labores que necesitan cubrirse en la temporada. Este carácter estacional dificulta que se llenen las vacantes al tratarse de contratos entre tres y seis meses (ENADEL, Observatorio Laboral Maule, como se citó en Dehays, 2021, p.46). No obstante, los empleadores de este sector reconocen la contribución de la mano de obra migrante en faenas de baja calificación (Dehays, 2021, p.47).

Un informe sobre la “Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile”, elaborado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), publicado en 2020, concluye que la escasez de mano de obra agrícola observada durante años, ha podido compensarse por la oferta de trabajadores migrantes, hecho que, sin embargo, no ha significado una sustitución del trabajo de los nacionales por parte de los migrantes, sino que más bien, el trabajador migrante realiza tareas que los no migrantes no están dispuestos a ejecutar (Cavalli & Carranza, 2022). Este estudio enfatiza la falta de formalización del trabajo de los migrantes, por lo que su inserción en el mercado laboral agrícola presenta riesgos de precariedad que amenazan con desaprovechar los positivos efectos de disponer de una fuerza laboral relativamente más calificada que la local (Velásquez et al., 2020).

La temporalidad del empleo impide que los migrantes puedan construir una planificación económica de mediano plazo, lo que los lleva a depender de “circuitos laborales anuales” que alternan entre trabajos agrícolas con trabajo en el sector del comercio y/o la construcción (Margarit, 2016, como se citó en Micheletti, et al, 2019). Esta situación se ve agravada por el **sistema de subcontratación**, que aumenta los niveles de precariedad y permite a los empleadores realizar estrategias para evadir algunas condiciones laborales mínimas (Micheletti, et al., 2019). Sumado a lo anterior, la investigación realizada por la OIT, OIM y la FAO, revela que las remuneraciones en la labor agrícola son muy bajas, y están sujetas a mayores riesgos de salud, informalidad y subempleo (Velásquez, et al., 2020).

Blanco et al. (2020), citando a diferentes autores, hacen una descripción de la historia reciente del mercado laboral agroindustrial desde la adopción de la política

neoliberal que trajo consigo la flexibilización laboral para mejorar la producción y rentabilidad. Como consecuencia de todo esto se produce la **precariedad laboral**, que se da por una combinación de trabajo flexible con situaciones de inestabilidad, bajos sueldos, falta de protección y previsión social deficiente, malas condiciones laborales, entre otros. Los autores destacan que la precariedad también se apunta a procesos de subcontratación, que han llevado al aumento de la participación de pequeñas empresas subcontratistas con distintas condiciones laborales en relación con la empresa principal, porque en ellas usualmente predomina el empleo asalariado no registrado, de corto plazo y sin considerar seguridad social.

El **trabajo agrícola** se divide entre los empleados y trabajadores agrícolas permanentes por un lado y, los trabajadores subcontratados y de temporada por otro (Castillo, 2020). El Censo agropecuario y forestal de la temporada agrícola 2020-2021, define a los **trabajadores temporales** como aquellas personas que “poseían un acuerdo o contrato de trabajo por obra o faena o limitado a la temporada, así como aquellas personas trabajadoras a plazo fijo igual o menor a tres meses”, en tanto que a los **trabajadores permanentes** pueden definirse como aquellos que “poseían un acuerdo o contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo mayor a tres meses consecutivos durante la temporada agrícola” (INE, 2022, como se citó en Argüello, 2022).

Las condiciones y las relaciones laborales son bastante diferentes según se trate de los trabajadores permanentes o temporales. Los primeros tienen acceso a cierta seguridad laboral, y sus sueldos suelen ser un poco más altos, a la vez que, en algunos casos, tienen beneficios en temas de vivienda, salud y condiciones de trabajo. Sin embargo, la mayor parte del trabajo agrícola lo realizan trabajadores jornaleros, estacionales y temporales que se desempeñan en condiciones de trabajo precarias, normalmente realizando tareas que requieren poca o nula capacitación. A esto se puede adicionar que, frecuentemente, una gran parte de esa mano de obra incluye a familias completas de trabajadores (OIT, s.f.).

Agregando a lo anterior, se pueden destacar dos tipos de contratos. El **contrato por faena** que “es aquel en que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su

término” (BCN, 2022) y el **contrato indefinido** que “es aquel en que su duración no tiene un límite de tiempo” (Marben Abogados, 2021).

Trabajo en Régimen de Subcontratación

Un número considerable de empresas nacionales externalizan la contratación de trabajadores temporeros, por medio de contratistas (Subercaseaux, 2014). Los **trabajadores subcontratados** son aquellos que realizan trabajos para un empleador denominado contratista o subcontratista (BCN, 2015).

Existe subcontratación cuando un agricultor, para este efecto “**empresa principal**”, contrata a una “**empresa contratista**” para que realice, por su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, las obras o servicios que le encargue, organizando las faenas y supervisando la correcta realización de las tareas encomendadas. Esto significa que la **empresa principal** no puede involucrarse en la organización y supervisión directa del trabajo encargado, ni tampoco impartir instrucciones a los trabajadores que lo realizan. No obstante, los agricultores, que contratan a una empresa contratista, son responsables por las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de la empresa contratista, lo que le compete solo considerando el tiempo en que el trabajador colaboró con la empresa a través de subcontratista, independientemente de lo que esté establecido (Anpros Chile, 2019).

Derechos Laborales de los Trabajadores Agrícolas

La legislación chilena, como se mencionó previamente, ha establecido claramente que las personas migrantes que laboran en Chile gozan de los mismos derechos que los chilenos, o sea, no hace diferencias entre trabajadores nacionales y extranjeros al momento de establecer derechos, y prohíbe las discriminaciones arbitrarias en lo relativo al trabajo por razones de nacionalidad, raza, idioma, color o ascendencia nacional (Clínica Jurídica, 2018, p.22). Entre estos derechos, plantea que los trabajadores extranjeros deben tener un contrato de trabajo escrito, que estipule su sueldo (que no puede ser inferior al mínimo legal), que no supere las 45 horas de trabajo semanales, que establezca claramente el derecho a descanso semanal y vacaciones pagadas. Así como

también los derechos relacionados con la seguridad social, salud, derechos a fuero maternal, pre y postnatal, entre otros, además del derecho a disfrutar de condiciones mínimas de salud, higiene y seguridad en el lugar de trabajo y de formar y/o participar de organizaciones sindicales (D.T, s.f.).

Para cumplir con la legislación vigente, los migrantes deben contar con una visa de trabajo. Existen **dos tipos de visas** que le permiten trabajar en Chile: una es **la visa temporaria** por motivos laborales y otra es **la visa de residencia** sujeta a contrato (INDH, 2015). En este cuadro se comparan y detallan las características de las dos visas de trabajo vigentes en Chile:

Figura 5

Comparación de visas laborales

	COMPARACION DE VISAS DE TRABAJO	
	VISA DE RESIDENCIA SUJETA A CONTRATO	VISA DE RESIDENCIA TEMPORARIA POR MOTIVOS LABORALES
FLEXIBILIDAD	Permite trabajar con una o un empleador	Permite trabajar con 1 o más empleadoras o empleadores
	Cambio de la o el empleador significa costo adicional	Cambio de la o el empleador no tiene costo adicional
	Sólo permite desarrollar actividades incluidas en el contrato del trabajo	Permite el desarrollo de cualquier otra actividad (trabajo, estudios, emprendimiento, prestación de servicios)
REGULARIDAD	Al acabar el contrato, se acaba la visa	Al acabar el contrato puede firmar un contrato nuevo sin pedir una nueva visa
ACCESO A PERMANENCIA DEFINITIVA	Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 2 años de continuidad laboral	Permite solicitar Permanencia Definitiva después de 1 año de continuidad laboral

Nota. Tomado de *Derecho al Trabajo de las personas migrantes*, por el Instituto Nacional de los Derechos Humanos, 2015. Instituto Nacional de los Derechos Humanos. <https://bibliotecadigital.indh.cl/server/api/core/bitstreams/1b65c53d-0d51-4f71-ad22-058246c4969d/content>

La relación laboral de un trabajador agrícola migrante se debe regir por las disposiciones establecidas por el Código del Trabajo (D.T, 2021). Algunas consideraciones que se pueden mencionar:

- **Jornada de trabajo:** “Su duración no puede exceder de un promedio anual de 7,5 horas diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola” (D.T, s.f.).

- **Condiciones climáticas:** “Los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar sus labores, tendrán derecho al total de las remuneraciones en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente el día anterior” (D.T, s.f.).

- **Remuneración:** “Puede estipularse en dinero y en regalías, pero en ningún caso puede pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración” (D.T, s.f.).

Inserción de la Población Migrante en el Sector Agrícola

La agroindustria chilena es parte importante del desarrollo económico del país gracias a favorables condiciones geográficas y climáticas, y al modelo de producción y negocio basado en mano de obra barata y no calificada, reclutada mayoritariamente a través de subcontratación (Valdés, 2021; Valdés, 2022; Caro et al., 2021, cómo se citó en Caro & Cárdenas, 2022, p.180). En el ámbito laboral hay que considerar dos factores, uno es que, sin importar los motivos para desplazarse, los migrantes requieren un trabajo decente y otro factor es que, según la Encuesta Nacional de Migraciones del año 2022, la mayoría de los migrantes en Chile está en el rango etario entre 18 y 39 años, es decir, está en una edad laboral temprana (Proyecto MPTF Migraciones, 2023).

Con el objetivo de favorecer la adecuada inserción laboral de las personas migrantes en Chile se cuenta con ciertas políticas, dentro de las que se encuentran:

- **Certificación por competencias y convalidación de títulos**

La certificación por competencias permite que las personas que tienen experiencia laboral importante, pero que no poseen estudios universitarios, puedan acceder al

mercado laboral. En Chile está regulada por la **Ley N° 20.267** de 2008. Entre las recomendaciones respecto de la certificación de competencias laborales para población migrante o refugiada, está la necesidad de disminuir las brechas de acceso, flexibilizando la documentación, y la coordinación con las instituciones que atienden a esta población (Arredondo & Concha, 2020, como se citó en Azócar et al., 2022). En lo concerniente a los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero, hay que considerar que, si el título fue obtenido en un país con el que Chile tiene tratados o convenios, se deberá solicitar el reconocimiento ante el Ministerio de Relaciones Exteriores o el Ministerio de Educación, en tanto que, de otros países, se debe realizar el procedimiento ante la Universidad de Chile, y esto dura meses o años (Silva et al., 2015; Rival et al., 2021, como se citó en Azócar et al., 2022). La Ley de Migración y Extranjería procura la solución de este problema, autorizando que el reconocimiento de títulos lo puedan hacer otras universidades (Infomigra, 2022).

- ***Límite a la contratación de extranjeros por empresa***

Es necesario resaltar que un obstáculo para el trabajo formal de migrantes es el límite legal a la contratación de extranjeros por empresa. El artículo 19 del Código del Trabajo ordena que al menos un 85% de los trabajadores debe tener nacionalidad chilena, exceptuando los casos en que la empresa no tenga más de 25 trabajadores. En rubros que requieren la contratación de trabajadores migrantes esto es una limitante y un incentivo a la contratación informal, produciendo una precarización del empleo al excluirlos de los sistemas de protección laboral y seguridad social (Azócar et al., 2022).

Trabajo Agrícola en Melipilla

La provincia de Melipilla se ubica al sur oeste de la Región Metropolitana. Está conformada por cinco comunas que en su conjunto cubren aproximadamente el 26% del territorio de toda la Región. La población total de la provincia es de 141.800 habitantes, de los cuales el 42,8% reside en áreas rurales (Gobierno de Santiago, s.f.), donde se llevan a cabo actividades agrícolas, avícolas y ganaderas, encontrándose en la comuna grandes empresas agroexportadoras. Además de ser centro de actividad económica de la provincia, cumple un rol central en el abastecimiento de insumos agrícolas y ganaderos

a las comunas aledañas, y en la comercialización de los productos que se generan en la provincia (Consultorías Profesionales Agraria Ltda., 2015).

Durante el periodo 2020-2021, Melipilla fue una de las comunas que registró un notable crecimiento de población extranjera con una tasa del 8,7% (Alday, 2022). Tiene una fuerza laboral integrada por 100.546 personas y una tasa de participación de alrededor de un 57,6%. Melipilla es la provincia “que presenta la tasa de informalidad laboral más alta, alcanzando el 37,8% en trimestre móvil marzo- mayo 2022” (Equipo Radioprensa, 2022).

Los migrantes que arriban a la provincia de Melipilla son mayoritariamente hombres de origen boliviano y haitiano. Casi un 50% de los trabajadores inmigrantes en Melipilla trabajan en agricultura (FSP, 2019). Aunque la demanda de mano de obra se concentra en la temporada alta de cosechas, la diversidad productiva de la provincia requiere trabajadores durante todo el año, lo que va acompañado de estabilidad laboral (Navarrete, 2019).

Mujeres Trabajadoras Agrícolas

“Las mujeres son la columna vertebral de la economía rural, (...) ya que ellas representan casi la mitad de los agricultores del mundo, y en las últimas décadas han ampliado su participación en la agricultura” (Banco Mundial, 2017).

El número de mujeres contratadas en este sector ha crecido ostensiblemente en el mundo, llegando a ocupar alrededor del 30% del total de empleo asalariado en el orbe y un 40% a nivel latinoamericano (Hurst, et al., 2007). Cabe destacar que las tareas que se realizan en la agricultura suelen diferenciarse por sexo. En función de esta diferenciación a las mujeres se le designan faenas como la deshierba y la poda; la selección y corte durante el procesamiento; y la clasificación y empaque en la etapa de embalaje. En cambio, a los hombres se les encomiendan trabajos donde usan la fuerza física, la operación de maquinaria, la aplicación de pesticidas, etc. Las labores que hacen las mujeres generalmente se consideran no calificadas (Lastarria, 2008, pp.8- 11).

IV. PROBLEMATIZACIÓN

4.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

Tomando en consideración las percepciones de los migrantes respecto a su situación laboral y la información previamente detallada se propone la siguiente pregunta guía de esta investigación:

¿DE QUÉ MANERA SE INTEGRAN LOS TRABAJADORES MIGRANTES EN LOS ESPACIOS LABORALES AGRÍCOLAS EN LA REGIÓN METROPOLITANA?

4.2 OBJETIVOS

Objetivo General:

Caracterizar y analizar las situaciones o instancias de exclusión laboral que afectan a los trabajadores migrantes en una empresa agrícola en la Comuna de Melipilla.

Objetivos específicos:

- Describir las percepciones que tienen los trabajadores migrantes respecto de su situación de inclusión y exclusión en su lugar de trabajo en una Empresa contratista agrícola de la provincia de Melipilla.
- Conocer las opiniones de los trabajadores chilenos de una Empresa contratista agrícola de la Comuna de Melipilla respecto a la inclusión y exclusión de los trabajadores migrantes en su lugar de trabajo.
- Identificar las percepciones de los empleadores contratistas agrícolas de Empresas agrícolas respecto a la integración y exclusión de los trabajadores migrantes en su espacio laboral.

4.3 SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN

- A los migrantes se les ofrecen trabajos con menores salarios que a los nacionales aprovechando la desprotección en la que ellos se encuentran.
- Los trabajadores migrantes despojaron de oportunidades de trabajo a los trabajadores nacionales.
- Los chilenos perciben a los trabajadores migrantes como amenaza porque ellos aceptan trabajar en condiciones precarias.
- La exclusión hacia los trabajadores migrantes se manifiesta a través de prácticas discriminatorias como bajos salarios y no cumplimiento de derechos laborales.
- Las empresas contratistas prefieren contratar a trabajadores migrantes por sobre los trabajadores chilenos.

V. MARCO METODOLÓGICO

En esta sección se da a conocer la metodología que sustenta a la presente investigación que corresponde al tipo cualitativo, de igual forma se detallará la perspectiva epistemológica bajo la cual se lleva a cabo este estudio, además de la unidad de análisis que contiene la muestra y la población objetivo, sin dejar de mencionar la técnica usada para la recolección de los datos, así como las técnicas para analizar la información y/o criterios para mejorar la calidad del trabajo, entre otros.

5.1 TIPO DE ESTUDIO

Se trata de una investigación de tipo **cualitativa**. La metodología cualitativa tiene como su principal objetivo el comprender de qué forma ocurren los fenómenos por medio de un estudio que se centra en los individuos y en la manera como ellos viven sus experiencias, y se hace generalmente con pocos sujetos (Vasilachis de Gialdino, 2007). Esto tiene que ver con el estudio profundo de la realidad, desde la comprensión del individuo, quien se conforma como protagonista, participativo y sociable (González, 2000, como se citó en Melero, 2012, p.343).

Esta forma de investigación se puede usar para cinco diferentes finalidades: entender los significados que los actores dan a sus acciones, vidas y experiencias; comprender un contexto particular en el que los participantes actúan y la influencia de dicho contexto sobre sus acciones; identificar aquellos fenómenos e influencias no previstos; comprender los procesos en los que los sucesos tienen lugar, y dar explicaciones causales válidas sobre cómo determinados sucesos influyen sobre otros (Maxwell, 1996, como se citó en Vasilachis de Gialdino, 2007, p.31).

Estas finalidades se ajustan a los objetivos de este estudio, tomando en cuenta que se busca identificar, describir y analizar aquellas situaciones o instancias de exclusión laboral que afectan a los trabajadores migrantes. En este sentido se puede sumar un aporte de Flick (1998, como se citó en Vasilachis de Gialdino, 2007, p.32), quien asegura que la investigación cualitativa es relevante para el estudio de las relaciones sociales en un momento de rápido cambio social como el actual, que da lugar a la

diversificación y pluralidad de mundos de la vida que enfrentan al investigador con nuevos contextos y perspectivas sociales.

En este estudio, se busca visibilizar las vivencias y experiencias de exclusión laboral de un grupo de trabajadores agrícolas migrantes de una pequeña empresa de la Comuna de Melipilla, con el fin de comprender en mayor profundidad su contexto, cómo se relacionan con su realidad y las relaciones sociales que los rodean, destacando las prácticas discriminatorias que se producen dentro de su entorno laboral y contribuyen a su exclusión, así como comprender el impacto emocional y social de esta situación en sus vidas. La **investigación cualitativa** se utiliza para obtener una comprensión profunda de estas realidades, procurando promover cambios sociales que fomenten la inclusión y la equidad en el entorno laboral de los migrantes agrícola (Salgado, 2007).

5.2 PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

Para la realización de este estudio, acerca de la exclusión laboral que afecta a los trabajadores migrantes, se usa la perspectiva **fenomenológica hermenéutica**, que busca comprender los fenómenos que son percibidos por la conciencia del sujeto por medio de sus experiencias, lo que deriva en un conocimiento teórico interpretativo que el sujeto da, a través de la observación y descripción de los fenómenos, basado en su subjetividad y en la historia y el lenguaje (Mendoza de Carmona, 2019, p.77).

Para Ojeda De Muriel et al., (2019), “la **fenomenología** es la ciencia que estudia la relación que existe entre los hechos (fenómenos) y el ámbito en que se hace presente esta realidad (psiquismo, la conciencia)”. A esta definición etimológica se puede añadir el aporte del filósofo alemán Edmund Husserl, para quien la fenomenología es la ciencia que busca describir las “estructuras esenciales de la conciencia”. Según él, a través de este método se procura entender el mundo del hombre de forma inmediata, por medio de una visión intelectual que se basa en la intuición de la cosa misma. En otras palabras, el conocimiento se adquiere de forma válida a través de la intuición que lleva a los datos inmediatos y originarios. Otra definición que se considera para el presente estudio es la de Buendía et al. (1998, como se citó en Ojeda de Muriel et al., 2019), quienes explican

que la fenomenología intenta comprender las formas, cualitativamente diferentes, en que las personas actúan, conceptualizan, perciben y entienden el mundo que les rodea.

Para relacionar este concepto con el tema de la migración se puede recurrir nuevamente a Husserl, quien creó el concepto **“mundo de la vida”**, en donde se mencionan elementos que hacen posible entender cómo los inmigrantes, antes de la migración, han construido un mundo con otros, un mundo completo con sentido y significado que les permite comprender la realidad, actuar en diferentes escenarios y resolver problemas de su vida diaria, pero que al llegar al país de destino surgen nuevos cuestionamientos en torno a sus conocimientos que correspondían a su equipaje personal, debido a que se enfrentan a otras maneras de ver el mundo, por lo que requieren de nuevas formas para hacer frente a la nueva realidad (Zapata, 2015, p.19).

Para profundizar se puede considerar el aporte de Zárate (2021), quien opina que es claro que el inmigrante se debate entre el mundo familiar y el mundo extraño. El autor explica que, para Husserl, la vida del hombre está inmersa en un marco de tradición con patrones y costumbres que le dan sentido y que cuando sale, y se encuentra en territorios desconocidos, puede ver y escuchar las diferencias presentadas por la otredad. El autor añade que los inmigrantes, al habitar nuevos espacios, aprenden las prácticas de quienes habitan ese espacio ajeno. Entonces, desde este enfoque, agrega, en los espacios vividos los inmigrantes hallan múltiples y diferentes experiencias.

En este aspecto también se puede tener en cuenta a Ruiz Utrilla (2016), quien, por su parte, citando a Husserl (2008), asegura que este usa el término de “mundo de vida” para aludir a lo cotidiano, el primer "espacio" donde se constituye el "Yo", lo que soy en cada caso, donde inmediatamente me apropio de la "realidad" desde un punto de vista pragmático. Más adelante el autor hace mención a lo familiar, diciendo que se da en distintos niveles: el primero es lo que me es familiar, es “Yo mismo”, mis formas de ser y estar en el mundo, las maneras como comprendo y me relaciono con la realidad. Lo segundo familiar se da desde el entorno, donde hallo cosas familiares y otros yo, con quienes mantengo una relación cercana, por lo que los tengo asimilados como parte de mi mundo cotidiano. Esos otros "Yo" que encuentro tienen sus propias vivencias, que

pueden o no coincidir con las mías por lo que van más allá de mi mundo de vida, concluye el autor.

A esto se puede añadir la reflexión de Rosinke y Balbi (2021) en torno a que no solamente es posible pensar al **mundo de la vida** como “el espacio intersubjetivo de interpretación y acción de los sujetos en su actitud natural”, sino que, además, se puede considerar como “un campo marcado por desigualdades estructurales de toda índole”, que se transforman “en elementos de reflexión y modificación y entran, de esta forma, a la experiencia que los individuos hacen de su lugar en la sociedad” (pp. 9-10).

Dentro de esta misma temática, aludiendo al aspecto cultural, Vargas et al. (2019), afirman que para Edmund Husserl no hay una significativa diferencia entre un ser humano de la cultura dominante y otro ajeno a esa cultura, pues para este filósofo el ser humano ajeno puede acceder poco a poco a la nueva cultura, abriéndose paso, viviendo otras costumbres, otras maneras de pensar, otros idiomas. Esto es, para este autor, uno de los fundamentos de una fenomenología de la migración, debido a que este fenómeno no sólo consiste en el desplazamiento de seres humanos, sino que, muchas veces, en un cambio de costumbres, de mundo, de lenguaje, de religión. Consecuentemente, desde la posición del autor, para Husserl, en 'el mundo' es posible fundir el mundo propio y el mundo ajeno: “En 'el' mundo, nosotros somos, mi pueblo y otro pueblo, y cada cual tiene su entorno popular” (p.28).

En resumen, la fenomenología permite abordar diferentes experiencias o vivencias del hombre. Vargas et al. (2019) plantean que, generalmente, el tema de la migración se aborda en términos de estadísticas, cifras, leyes, protocolos, etc. y no llegan a su esencia, intentando conocer cómo se vive el cambio de lugar, de cultura, de idioma, de paisaje, de clima, etc. que constituye lo humano. En otras palabras, afirman que la **función de la fenomenología** es profundizar el tema como un fenómeno humano que permita visibilizar las complejidades humanas que conlleva la migración, como, por ejemplo, lo extraño, encuentro con una tierra que no es la de uno, un lenguaje diferente, la resignificación de espacios y la vulnerabilidad que se experimenta. Esto es en definitiva sacar a la luz un fenómeno multidimensional que va mucho más allá que un cambio de lugar.

5.3 NIVEL DE ESTUDIO

Toda investigación puede realizarse de diferentes maneras y con distintos niveles de profundización (Castillero, 2017). La presente investigación se enmarcó dentro de un estudio cualitativo de **carácter exploratorio-descriptivo**. Los estudios exploratorios generalmente se llevan a cabo cuando se tiene como fin examinar un determinado tema o algún problema de investigación que se ha estudiado poco o no ha abordado previamente (Hernández Sampieri, 1986, como se citó en Zafra, 2006). Estas investigaciones buscan obtener “una perspectiva general del problema” (Cárdenas & Salinas, 2009, p.60). El valor del estudio exploratorio es que facilita el conocimiento de fenómenos desconocidos y ayuda a obtener la información necesaria para hacer una investigación más completa de un tema en especial, entre otras (Hernández Sampieri, et al., 2014).

En el caso del presente estudio, se puede expresar que, si bien el fenómeno de la migración y sus efectos no es un tema que carezca de estudios, no se encuentran en la revisión bibliográfica investigaciones que traten sobre la exclusión laboral que afectan a los migrantes que se desempeñan en el área agrícola. Por esta razón se pretende obtener información que permita la realización de una investigación más completa y más profunda acerca de esta problemática dentro del contexto mencionado.

Aparte de tener un carácter exploratorio, este estudio tiene una lógica descriptiva. La **investigación descriptiva** tiene como objetivo recopilar datos e informaciones acerca de las características, aspectos o dimensiones de las personas (Esteban, 2018). Los estudios descriptivos son útiles para analizar cómo es y de qué manera se manifiesta un fenómeno y sus componentes (Hernández Sampieri et al., 2014). En resumen, sirven para definir las propiedades importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno a investigar a la vez que describen o evalúan diferentes aspectos, dimensiones o componentes del mismo (Hernández Sampieri, et al., 1991, como se citó en Cárdenas & Salinas, 2009, p.62).

Esta investigación acerca de la exclusión laboral que afecta a los trabajadores migrantes agrícolas apunta solamente a describir la situación, sin buscar las causas ni

las consecuencias que esto conlleva, a la vez que, recoge las vivencias y opiniones de sus compañeros de trabajo chilenos y las experiencias de los empleadores chilenos.

5.4 NIVEL DE COBERTURA DE LA INVESTIGACIÓN

5.4.1 UNIDAD DE ANÁLISIS

El proceso de análisis de una investigación es aquel que lleva más allá de los datos para acceder a la esencia, entendimiento y comprensión del fenómeno que se estudia, de esta forma, el investigador expande los datos más allá de la narración descriptiva (Coffey & Atkinson, 2005, como se citó en González & Cano, 2010). La **unidad de análisis** es definida como, “el elemento mínimo de estudio observable en relación con un conjunto de otros elementos que son de su mismo tipo” (Vieytes, 2004, como se citó en Lauphan, 2009). En el caso de este estudio, la unidad de análisis corresponde a los trabajadores migrantes, los empleadores contratistas y trabajadores chilenos y sus experiencias vividas en el trabajo en una Empresa Agrícola. Toda unidad de análisis “representa una o más variables” (Azcona et al., 2013). Las **variables** corresponden a “atributos o características que se miden en los sujetos de estudio” pueden ser cuantitativas o cualitativas (Lam, 2005). En esta investigación, las variables que se consideran están relacionadas con la inclusión y exclusión dentro del ámbito laboral.

Para finalizar, se quiere expresar que esta investigadora espera que este estudio contribuya a incrementar los conocimientos que los nacionales, especialmente trabajadores de una empresa agropecuaria, tienen acerca del trato discriminatorio que se da al interior de los lugares de trabajo, además busca modificar actitudes y conductas que permitan solucionar esta problemática en su entorno laboral.

5.4.2 POBLACIÓN OBJETIVO

La **población objetivo** se refiere a la colección completa de las observaciones que se quiere estudiar, es decir, la población destinataria (Lohr, 2018). En este caso, los sujetos de este estudio corresponden a trabajadores inmigrantes de una pequeña

empresa rural en la Comuna de Melipilla, quienes de manera voluntaria accedieron a participar de esta investigación. También se considera los trabajadores chilenos compañeros de ellos de la misma empresa y a sus empleadores contratistas.

5.4.3 MUESTRA

Una **muestra** es una parte de la población en donde se realizará la investigación. Para seleccionar sus componentes se usa el método llamado **muestreo**, que corresponde a una serie de reglas, procedimientos y criterios que se utilizan para este fin (Mata et al, 1997, como se citó en López, 2004). Las técnicas de muestreo se clasifican en **muestreo no probabilístico y probabilístico**. En este último, los individuos de la población se eligen de manera aleatoria y cada uno tiene la misma probabilidad de ser elegidos y formar parte de la muestra (Malhotra, 2008, como se citó en Vásquez, 2017).

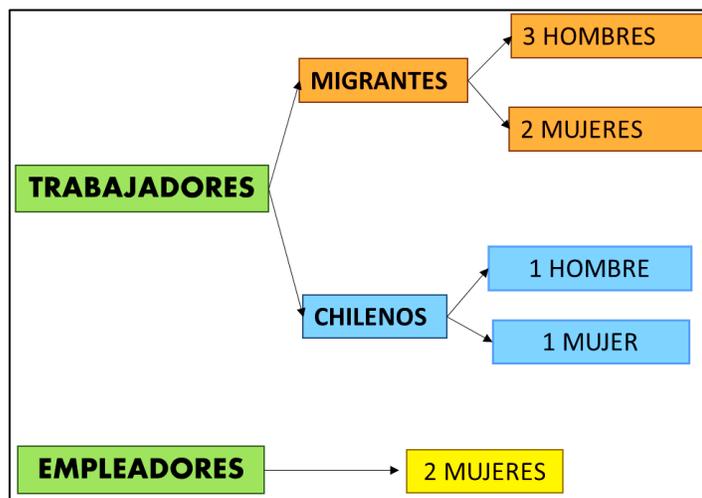
El **muestreo no probabilístico** no lleva a cabo procedimientos de selección al azar, sino que los elementos que van a ser parte de la muestra se eligen basándose en el juicio personal del investigador. De esta forma, esta técnica no permite conocer la probabilidad de seleccionar a cada elemento de la población y además no todos tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados para conformar la muestra (Vásquez, 2017). Entre los métodos no probabilísticos se puede utilizar **el muestreo de conveniencia** que consiste en que el investigador selecciona aquellos casos que están más disponibles, por lo tanto, es un muestreo rápido, fácil y barato, pero cuyos resultados que se obtengan no pueden generalizarse (Alaminos & Castejón, 2006).

Dado el enfoque cualitativo exploratorio de esta investigación, se emplea una **muestra no probabilística por conveniencia**. Es no probabilística pues, como se expresó previamente, en este tipo de técnicas de muestreo los sujetos a estudiar se eligen atendiendo a ciertas características o criterios que el investigador considere en ese momento (Walpole & Myers, 1996; Ávila Baray, 2006; Arias-Gómez et al., 2016, como se citó en Otzen & Manterola, 2017). Y es por conveniencia porque hace posible seleccionar los casos que acepten ser incluidos en el estudio (Otzen & Manterola, 2017).

Para el presente estudio se seleccionó la siguiente muestra:

Figura 6

Muestra



Nota. Elaboración propia.

En esta investigación la muestra considera a personas migrantes, hombres y mujeres, mayores de edad que trabajan para una pequeña empresa agrícola de la Comuna de Melipilla. Se seleccionan 3 hombres y 2 mujeres, de nacionalidad boliviana. Respecto a la edad, los hombres tienen entre 25 y 45 años, en tanto que las mujeres se encuentran en el rango etario de entre 20 y 35 años. En lo referente a su nivel educacional, uno de los trabajadores migrantes en esta empresa tiene título universitario, y la mayoría de ellos con la enseñanza media completa. Los trabajadores chilenos son provenientes de la zona, se trata de un hombre de entre 60 y 65 años, y una mujer de entre 40 y 50 años, ambos con enseñanza básica completa. También el estudio considera las opiniones de dos empleadores contratistas, en este caso dos mujeres de nacionalidad chilena, que llevan un promedio de 9 años trabajando bajo esta modalidad, sus edades fluctúan entre 45 y 50 años, con educación media completa.

5.5 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Como parte del diseño metodológico se deben determinar y plantear los métodos y las técnicas de recolección de la información junto con el tipo de instrumento que se va a usar. Es necesario entender los conceptos de método, técnica e instrumentos de recolección de datos. Con este fin se recurre a Pineda et al., (1994) para quienes “**método**” corresponde “al medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos”. Por otro lado, la “**técnica**” hace referencia al “conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación”. Y finalmente, el “**instrumento**” es el “mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p.125), en donde, para esta presentación se utilizará el formulario para la recolección de datos.

Tomando en cuenta las decisiones adoptadas en diversos instantes del desarrollo de esta investigación se eligen los métodos, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, considerando diversos factores como el tiempo y los recursos disponibles y el conocimiento previo del tema concreto (Chaparro et al., s.f.).

Para este estudio se hará uso de la **entrevista semi estructurada**, que se define como la comunicación interpersonal que se establece entre el investigador y el sujeto de estudio, con el objetivo de obtener respuestas de forma verbal a las preguntas planteadas acerca del problema propuesto (Canales, 2006, como se citó en Díaz- Bravo et al, 2013). En este tipo de entrevista se organiza la temática en un guion, a través de preguntas flexibles, pero claras para recoger la información requerida, que se plantea desde la investigación. Dentro de las ventajas de este método están el alto grado de respuesta que se puede conseguir; permite el contacto directo, aclaraciones necesarias; y se puede disponer de la información de forma inmediata. Por el contrario, sus inconvenientes son que requiere tiempo, el entrevistador podría influir en el entrevistado y la información obtenida es menos anónima (López & Fachelli, 2015).

Para esta investigación se diseñó un guion de entrevista con preguntas abiertas, con el fin de indagar sobre asuntos relacionados con la experiencia vivida por los trabajadores migrantes en su lugar de trabajo, las opiniones de los trabajadores chilenos

y las percepciones de los empleadores contratistas buscando dar respuesta al objetivo de la investigación.

5.6 FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA INVESTIGACIÓN

Evaluar la calidad del proceso de una investigación, así como los resultados de la misma ha sido materia de discusión para los investigadores quienes buscan los mejores métodos y medios que permitan mantener el rigor científico de los estudios empíricos en las ciencias sociales y conductuales (Ofir et al., 2016). En lo que respecta a los enfoques que posibiliten la evaluación del procedimiento y los resultados de la investigación cualitativa este debate se centra, dentro de otras opciones, en la aplicación de criterios como la validez y la fiabilidad (Flick, 2004).

La **validez en investigación** hace referencia a lo que es verdadero o se acerca a la verdad. En este sentido se estima que son válidos los resultados de una investigación si el estudio no contiene errores (Villasís-Keever et al., 2018). Martínez Miguélez (2006) afirma que, una investigación tendrá un alto nivel de validez en tanto sus resultados sean un reflejo lo más completo, claro y representativo posible de la realidad o situación que se ha estudiado. Para este mismo autor, la validez es la mayor fuerza de los estudios cualitativos porque para superar la subjetividad es necesario considerar la forma de recoger los datos, captar los puntos de vista diferentes, vivir, analizar e interpretar la realidad estudiada, dando así un rigor y seguridad en las conclusiones que se obtengan.

Por otra parte, el concepto de **fiabilidad o confiabilidad** corresponde “a la consistencia o estabilidad de una medida” (Quero, 2010), es decir, a la “exactitud con que un instrumento de medida mide lo que mide” (Magnusson, 1978, como se citó en Quero, 2010). Martínez Miguélez, como se citó previamente, explica esta definición indicando que la confiabilidad implica que un estudio determinado puede repetirse con el mismo método sin alterar los resultados. A juicio de Hidalgo (2016), todo investigador debe tener presente estas dos categorías al momento de llevar a cabo un estudio: analizar los resultados y evaluar su calidad.

Para mejorar la confiabilidad y validez de una investigación se puede usar un procedimiento llamado **triangulación**. El enfoque cualitativo hace posible enriquecer las apreciaciones que se tengan de los fenómenos debido a que ofrece una diversidad de posibles visiones sobre el mismo (Torres, 2021). Esta multiplicidad de miradas requiere ajustarse y enfocarse de tal forma que contribuyan a la creación de una imagen que sea capaz de representar, lo más fielmente posible, toda la complejidad de la temática en estudio, y esto se puede hacer a través del procedimiento ya mencionado (González, 2013). Esto consiste en usar varias estrategias al momento de estudiar un mismo fenómeno dado, por ejemplo, el uso de varios métodos como entrevistas individuales, grupos focales o talleres de investigación (Okuda & Gómez-Restrepo, 2005).

Para la realización de este estudio se lleva a cabo una triangulación con la información recogida desde distintas fuentes, mediante entrevistas semiestructuradas a diferentes grupos de trabajadores de una Empresa en la Comuna de Melipilla, esto es: trabajadores migrantes, trabajadores chilenos, y empleadores contratistas. Todo esto, buscando conocer sus percepciones y opiniones en torno a la temática de inclusión y exclusión laboral.

Con el fin de asegurar la validez y fiabilidad de esta investigación se recurre a las recomendaciones señaladas en párrafos anteriores que plantean que, para que exista validez, en los estudios cualitativos se debe procurar que sus resultados reflejen fielmente la situación estudiada, para lograrlo el presente estudio pone atención al hecho de que su realización podría afectar a los migrantes en su ámbito personal y/o laboral, por lo que se han planeado de manera rigurosa todas las actividades que conciernen a la forma de recoger y analizar los datos, tal como lo propone Martínez Miguélez (2006).

En lo referente a la recolección de datos, para este estudio se realizan **entrevistas semiestructuradas** a los trabajadores de la empresa de la Comuna de Melipilla. Tomando en cuenta que, a juicio de Bolseguí y Fuguet (2006), en la investigación cualitativa “el investigador considera al escenario y a las personas sin la pretensión de extraer de ellas la verdad o la moralidad, sino su versión detallada, su perspectiva

(construcción) del objeto de estudio”, de esta forma, aseguran los mismos autores, se demuestra su validez ya que sus métodos se ajustan a lo que las personas dicen y hacen.

Ahora bien, considerando que en la entrevista cualitativa el investigador requiere crear un ambiente que permita que el entrevistado se sienta cómodo y tenga la confianza para dar a conocer sus opiniones e ideas libremente (Noreña et al., 2012), para el desarrollo de la presente investigación se realizan previamente encuentros informales con los trabajadores en su lugar de trabajo, conversando de situaciones cotidianas. Todo esto con el fin de lograr que las respuestas que ellos entreguen en sus entrevistas sean lo más cercanas a su realidad para que sean válidas a esta investigación.

Por otra parte, en lo referente a la **confiabilidad**, Martínez Miguélez (2006) opina que una de las formas en que ésta se puede asegurar es confirmar que lo que registra el investigador coincide con lo que ven o dicen las personas del grupo estudiado. Para hacer esta comprobación, una vez transcritas las entrevistas realizadas para la presente investigación se les muestran a los sujetos entrevistados para que verifiquen si corresponden a lo expresado por ellos. Además del punto anterior, el autor indica que se deben usar medios tecnológicos que permitan conservar la realidad presenciado, en este caso se recurrió a grabaciones de audio de cada una de las entrevistas, las que fueron posteriormente transcritas.

La transcripción de una entrevista implica traspasar el lenguaje oral a texto escrito y esta es muy importante en una investigación (Requena et al., 2018), por lo que es necesario que se preste atención al momento de realizarla. Bassi (2015) expresa que una de las opciones para ello, citando a Potter y Hepburn (2007), es la llamada “**play-script**”, que no usa códigos avanzados, sino que usa la escritura que habitualmente se utiliza en los guiones teatrales (p.280).

Para el presente estudio se eligió esta modalidad, pero considerando también el aporte de Farías y Montero (2005), quienes insisten en lo relevante que es no omitir aquellos signos discursivos que entregan el contexto y respetar los signos más básicos de puntuación para reproducir cualquier emoción, interrogante, o asombro del entrevistado, ya que, al no usar los puntos, los signos de interrogación, exclamación y las

comillas, no se toman en cuenta sus ideas, humor, ironía, incredulidad, etc. Atendiendo a la recomendación de estas autoras, la tarea de transcribir las entrevistas aplicadas a los trabajadores para la presente investigación es realizada por la propia investigadora para que la transcripción no sea solamente traspasar pasivamente signos, sino que sea una parte decisiva en el proceso de construcción de los datos, en otras palabras, una traducción verdadera y completa, “un momento genuinamente interpretativo”.

Aspectos Éticos

En las investigaciones cualitativas se establecen relaciones entre el investigador y los participantes, lo que conlleva a que es muy importante considerar aspectos éticos que garanticen el rigor científico en las indagaciones (Espinoza, 2020). Noreña et al. (2012) afirman que para hacer las entrevistas y usar sus grabaciones, el investigador debe saber cómo llevarla a cabo desde una perspectiva ética. Estas autoras confeccionaron la siguiente tabla para exponer algunos puntos relevantes a considerar para mejorar la calidad de la investigación cualitativa:

Tabla 3

“Criterios éticos de la investigación cualitativa”

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Los participantes deben estar de acuerdo con ser informantes y conocer sus derechos y responsabilidades.
CONFIDENCIALIDAD	Asegurar la protección de la identidad de las personas que participan como informantes de la investigación.
MANEJO DE RIESGOS	Este requisito tiene relación con los principios de no maleficencia y beneficencia establecidos para hacer investigación con seres humanos.
OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	La incursión del investigador en el campo exige una responsabilidad ética por los efectos y las consecuencias que pueden derivarse de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
ENTREVISTAS	Se trata de una interacción social donde no se deben provocar actitudes que condicionen las respuestas de los participantes.
GRABACIONES DE AUDIO O VIDEO	Deben resguardarse en archivos confidenciales y el investigador necesita ser cauteloso anteponiendo la confidencialidad, el respeto y el anonimato de los participantes.

Nota. Tomado de Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa, por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica, 2012, Aquichan vol.12 no.3. (p. 272).

El primer punto, que concierne al **consentimiento informado**, corresponde a un proceso en el cual una persona con la capacidad física, mental y moral necesarias expresa su decisión de participar en una investigación, siendo informada de los riesgos, beneficios, consecuencias o problemas que se puedan durante el desarrollo de la investigación en la que va a participar (Mondragón, 2009).

El proceso de consentimiento informado requiere de los siguientes elementos, que son mencionados por Mondragón (2009) en su ensayo “Consentimiento informado: una praxis dialógica para la investigación”:

1.- **La información necesaria:** Se debe dejar claro la cantidad y el tipo de información que se va a requerir. Esta debe incluir los objetivos, los riesgos y los beneficios propuestos, etc. a la vez que es necesario asegurarse que el sujeto tenga claro que puede hacer preguntas sobre dudas que tenga o que puede desistir de participar cuando así lo desee.

2.- **Entendimiento de la información:** El formato de consentimiento debe ser comprensible considerando las capacidades de entendimiento de cada sujeto.

3.- **Capacidad para consentir (competencia):** Este aspecto quiere decir que sólo los sujetos calificados como competentes, tienen el derecho, tanto ético como legal, de aceptar o rechazar su participación en una investigación otorgando o no su consentimiento. La competencia se refiere a si la persona tiene la capacidad mental, física y moral para comprender la situación que enfrenta y las consecuencias que podría tener.

4.- **La voluntariedad:** Se requiere que no exista coerción o influencia indebida en las condiciones del sujeto. Vale decir, que no se puede obligar a otra persona para obtener su consentimiento, ni ofrecer algo a cambio del mismo.

Para alcanzar el logro de los objetivos propuestos en la presente investigación cualitativa, es necesaria una correcta aplicación de los criterios éticos previamente mencionados. Para comenzar se redacta el consentimiento informado que debe ser firmado por los participantes. Además, para la realización de las entrevistas se tomaron en cuenta las sugerencias que entregan los autores mencionados previamente, en tanto

que para la grabación de las conversaciones se considera la confidencialidad, el respeto y el anonimato de los participantes (Noreña et al., 2012). Todos estos aspectos se tomaron en consideración al momento de redactar el documento llamado “Consentimiento Informado” (VER ANEXO B) que fue finalmente firmado por los participantes.

El segundo criterio ético, que expone en el cuadro anterior, es el de la **confiabilidad** que se trata del acuerdo que se da entre el investigador y el participante en torno a la forma cómo será tratada la información privada de identificación. Para esto debe describir las estrategias para mantener la confidencialidad de los datos identificables, además de los controles sobre el almacenamiento, manipulación y el compartir datos personales (CEPAL, 2020).

El tercer aspecto, mencionado en la tabla 3, es **el manejo de riesgos**, es decir, la obligación de no hacer daño a los individuos que participan en la investigación (**principio de no-maleficencia**), es más, se debe procurar maximizar los eventuales beneficios tomando las acciones necesarias que permitan prevenir y minimizar los posibles riesgos (**principio de beneficencia**). En otras palabras, la no-maleficencia consiste en no causar daño a otros, en tanto que la beneficencia consiste en prevenir el daño, eliminarlo o hacer el bien a otros (Arguedas-Arguedas, 2010). Estos principios son considerados en el proceso de recolección de datos de este estudio, pues la investigadora tiene presente en todo momento una actitud de alerta para impedir que su conducta cause daño a los trabajadores tanto migrantes como chilenos.

En este sentido, y siguiendo estas recomendaciones, se toman los resguardos para proteger el anonimato de los participantes, se procura un trato deferente que tome en cuenta su condición de vulnerabilidad, evitando generar situaciones de estrés e incomodidad en ellos.

D’Espíndula y Sottile (2016), en su ensayo “Aspectos éticos y bioéticos de la entrevista en investigación: el impacto en la subjetividad”, mencionan una serie de **consideraciones éticas** que se deben tener presentes para la realización de una entrevista.

Para la realización de las entrevistas necesarias para la presente investigación se tomarán en cuenta las siguientes recomendaciones:

- La entrevistadora debe ser consciente de sus propios valores, prejuicios, sentimientos y expectativas, que puedan eventualmente ser fuentes de sesgo.
- Al momento de preparar la entrevista debe reflexionar sobre el impacto que dicha entrevista puede tener sobre el entrevistado y debe considerar las actitudes del mismo; a la vez que debe procurar que la entrevista se realice en condiciones adecuadas.
- Debe estar atenta para aclarar conceptos o términos que aparecen a lo largo de la entrevista y que puedan no ser entendidas por los entrevistados.
- Debe tener presente que los entrevistados traen consigo una serie de condiciones favorables y desfavorables para participar en la entrevista y que esta les significa situaciones de pérdida, partiendo por el tiempo que deben dedicar a responder, temor a perder su trabajo si sus respuestas no favorecen a la empresa, dificultades de comprensión del lenguaje que les cause vergüenza o estrés, etc.
- Debe considerar la comunicación no verbal durante la entrevista para lograr un fiel entendimiento del mensaje.
- Debe asumir una postura ética y profesional con el fin de no mostrar una relación de autoridad con el entrevistado.

5.7 PLAN DE ANÁLISIS

La investigación cualitativa tiene como una de sus principales tareas el manejo de la información para llevar a cabo la construcción de datos lo que se hace a través de un análisis (Schettini & Cortazzo, 2015, p.10). Como lo hacen notar Henry y Moscovici (1968, como se citó en Ruiz, 2021) “todo lo que se dice o escribe es susceptible de ser sometido a análisis de contenido” (p.7).

Para Andréu (2002) el **análisis del contenido** es una técnica de interpretación de textos, por ejemplo, grabaciones, transcripción de entrevistas, entre otros, y se basa en la lectura textual como medio para recoger información, la que requiere ser, en palabras

de este autor, sistemática, objetiva, replicable, y válida (p.2). En otras palabras, Ruiz (2021) lo explica diciendo que se relaciona con lo que las personas ven y piensan, vale decir la construcción de significados que deben representarse para que puedan ser analizados (p.7).

Teniendo en cuenta a Amezcua y Gálvez (2002), se pueden diferenciar tres tipos de análisis, uno es el **sintáctico**, que se basa en la morfología de un texto dado, buscando y contando palabras y caracteres; otro es el **pragmático** que intenta descubrir las circunstancias presentes cuando se produce la comunicación; y el **análisis semántico** que procura encontrar el sentido de las palabras. Este tipo de análisis permite codificar las entrevistas realizadas, grabadas, transcritas (Duverger, 1981, como se citó en Reyno & Delgado, 2006, p.3).

Atendiendo a lo expuesto previamente, esta investigación realiza un análisis de **contenido semántico**, con una lectura comprensiva de las respuestas entregadas por las y los entrevistados, transcritas en forma literal. El análisis de contenido considera las acciones de las personas por medio de las relaciones de la realidad a través del análisis textual (Fernández, 2000, como se citó en Moraima & Mújica, 2008, p.131), el que, en el caso de esta investigación se obtiene con la transcripción de las entrevistas realizadas, pero poniendo atención a las expresiones del ser humano, incluyendo las gestuales, no verbales (Moraima & Mújica, 2008, p.131). El **análisis de contenido cualitativo** no solamente se encarga de interpretar el tema evidente que posee el material analizado, sino que también debe adentrarse en su contenido oculto y también considerar el contexto social donde se produce el mensaje (Hincapié, 2019).

Gaete (2017) sugiere que para llevar a cabo el análisis de contenido, requerido para la presente investigación, y tomando en cuenta que el objetivo de este análisis es darle forma a la información no estructurada que se recoge por medio de entrevistas, se consideran unos pasos para poder transformar los datos de modo que puedan procesarse, interpretarse y analizarse posteriormente. La autora los detalla de la siguiente forma:

Primer paso: Definir las “**Unidades de análisis**”, que son aquellos elementos en los que se centra el estudio, los que se pueden clasificar en **unidades muestrales, de registro y de contexto**. Las primeras corresponden a las unidades materiales que forman parte de la realidad que se investiga; las segundas son las partes que se pueden analizar de la unidad muestral; y las unidades de contexto son las que hacen posible que se pueda caracterizar el contexto de procedencia de los datos. Para poder categorizar y codificar la información que se recoge se deben definir las unidades de análisis (p.155).

En el caso de esta investigación, se definen las siguientes unidades de análisis:

- **Muestrales:** La entrevista.
- **De registro:** Preguntas abiertas.
- **De contexto:** Situación de ser migrante.

Segundo paso: Categorizar. Categorizar implica seleccionar y poner en orden en una única categoría que represente la totalidad del contenido de las diferentes unidades de registro del texto (en este caso de la entrevista). De esta forma, se reducen los datos y se presta atención a lo más importante del texto. Los registros deben resumirse en una categoría con los aspectos comunes entre ellos. Se identifican los temas que más se repiten en el texto y después se agrupan en categorías y subcategorías. Luego de categorizar es necesario asignar los códigos que las simbolizan. Estos pueden describir o explicar el contenido categorizado y pueden expresarse en números o en palabras (pp.156-157).

Atendiendo a estas consideraciones, para la realización de este estudio se diseñó la siguiente categorización:

Tabla 4

Categorización del estudio

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Percepciones que tienen los trabajadores migrantes respecto de su situación de inclusión y exclusión en su lugar de trabajo	Opiniones de los trabajadores migrantes sobre sus derechos laborales.
	Percepciones de los trabajadores migrantes sobre la aceptación de su cultura.
	Percepciones de los trabajadores migrantes acerca de situaciones de discriminación y derechos humanos y laborales.
	Percepciones que tienen los trabajadores sobre la vulneración de derechos laborales.
	Marginación social.
Apreciaciones que tienen los empleadores contratistas sobre la inclusión y exclusión de los trabajadores migrantes al interior de su empresa.	Opiniones de los empleadores contratistas sobre su propio proceder en relación con los trabajadores migrantes.
	Impresiones que tienen los empleadores contratistas sobre situaciones de inclusión, exclusión respecto a los trabajadores migrantes al interior de su empresa.
Opiniones que tienen los trabajadores chilenos sobre la inclusión y exclusión de sus compañeros migrantes de trabajo.	Estimaciones que tienen los trabajadores chilenos sobre su nivel de aceptación de otra cultura.
	Percepciones que tienen los trabajadores chilenos en torno a situaciones de discriminación hacia sus compañeros de trabajo migrantes.

Nota. Elaboración propia.

Tercer paso: Codificar, es decir, designar los códigos que simbolizan, describen o explican el contenido categorizado. La **codificación** es una transformación o descomposición de los datos del texto a través de reglas precisas y permite su representación mediante caracteres alfanuméricos (Andréu, 2002, p.14). Hay varias maneras de codificar, por ejemplo, puede ser basado en lo que le interesa al investigador, porque cuando se leen los extractos de los datos es posible descubrir palabras claves, características que representen lo esencial del extracto (Cárdenas & Salinas, 2009, p.512). Los extractos de los datos se pueden codificar haciendo uso de un listado de códigos previamente creados, los que pueden venir de una diversidad de fuentes, por ejemplo, del marco teórico, aunque también se puede empezar a codificar a partir de la pregunta de investigación (Coffey & Atkinson, 2003).

En este estudio se realiza una codificación para identificar a las personas participantes del mismo y que colaboraron respondiendo las preguntas de una entrevista. Se reconoce ampliamente que es importante la protección de la privacidad de los sujetos participantes al igual que garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos en el

estudio, esto porque el derecho a la privacidad se relaciona con el principio de respeto a las personas (Hicks, 2010, p.1).

Por lo anteriormente expuesto, para esta investigación se asignaron códigos (compuestos por letras y números) a los sujetos entrevistados para identificarlos debidamente:

HTm2, HTm3 y HTm4= Hombre Trabajador Migrante.

MTm1 y MTm5= Mujer Trabajadora Migrante.

HTCh2= Hombre Trabajador Chileno.

MTCh1= Mujer Trabajadora Chilena.

MCCh1 y MCCh2=Mujer Empleadora Contratista Chilena.

I: Investigadora.

Para continuar con el análisis, esta investigación recurre nuevamente a Andréu (2002), quien destaca los siguientes pasos:

Cuarto paso: Comprobación de la fiabilidad del sistema de codificación-categorización. La validez y confiabilidad en una investigación cualitativa son dos propiedades claves para evaluar su calidad puesto que sus respectivos indicadores trabajados cuidadosa y rigurosamente, permiten asegurar que los resultados del estudio son creíbles (Brink, 1993).

En este sentido, con el fin de dar a conocer de qué manera se ha realizado esta investigación, asegurando criterios que posibiliten la corroboración de validez y fiabilidad en las fases de categorización y codificación, se recurre a las siguientes consideraciones, tomando en cuenta los aportes de Borjas (2020), basado en Martínez Miguélez (2006):

Para que exista validez en una investigación cualitativa se debe:

- Buscar que los resultados sean un reflejo tan claro y representativo, como sea posible, de aquello que se está estudiando.
- Recoger y analizar la información de forma rigurosa, sistemática y lógica.

- Tomar en cuenta los cambios en el ambiente estudiado y “la credibilidad de la información que dan los informantes”.
- Establecer para la validez que los descubrimientos en un grupo no son comparables con los de otro.

A su vez, para que exista confiabilidad se debe, según las consideraciones del mismo autor previamente mencionado:

- Procurar que la investigación sea duradera, segura, coherente e igual a sí misma en diferentes tiempos.
- Procurar que exista confiabilidad interna, es decir, que si diferentes observadores, al estudiar la misma realidad, lleguen a las mismas conclusiones.
- Hacer uso de categorías sumamente descriptivas y concretas.
- Contar con varios investigadores.
- Confirmar que aquello que el investigador haya visto o registrado coincide o es consistente con aquello que expresan los sujetos.
- Usar los medios tecnológicos necesarios que permitan para conservar la realidad presenciada, por ejemplo, las cámaras, celulares, videos, grabadora, entre otros.
- Determinar los métodos de recolección y análisis de la información.

Adicionalmente, para aumentar la validez y confiabilidad se puede recurrir a la triangulación de métodos, técnicas, investigadores, teorías, etc.

Por último, y siguiendo la información contenida en el mismo texto, basado en Martínez Miguélez, se debe reforzar la validez y confiabilidad a través de:

- Asignación de categorías o clases significativas para categorizar.
- Relacionar, interpretar y teorizar la información.
- “Relacionar y contrastar sus resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el marco teórico-referencial.”
- “Integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación”, mejorándola con los aportes de los autores del marco teórico referencial después del trabajo de contrastación (pp. 81-83).

Como una forma de garantizar la confiabilidad de las entrevistas, para esta investigación se procede a grabar las conversaciones en audio, las que posteriormente son transcritas para ser mostradas a los participantes con el objetivo de que verifiquen si lo presentado corresponde a lo que ellos manifestaron en la entrevista. Además, cabe destacar que las transcripciones se realizan atendiendo a sugerencias mencionadas previamente en el presente estudio. Conjuntamente con lo anterior, para mejorar la confiabilidad y validez, se hace uso de una triangulación con la información recogida desde las entrevistas a trabajadores migrantes, por un lado, trabajadores chilenos por otro y, además, empleadores contratistas.

Quinto paso: Inferencias. La inferencia corresponde a la “operación por la cual se acepta una proposición en virtud de su relación con otras proposiciones ya aceptadas como verdaderas” (Richardson, 1985, como se citó en De Souza et al., 2012, p. 59), y a través de la cual se suelen explicar aquellos fenómenos y relaciones que se observan en el grupo estudiado (Castaño & Quecedo, 2002, p. 18).

Para facilitar la producción de inferencias es importante la perspectiva simbólica detrás del contenido de un material que se requiere analizar, porque “un símbolo representa al mundo; esta representación remite a una fuente y apela a un público” (Bauer, 2002, como se citó en De Souza et al, 2023, p.59). Se hace inferencia cuando se reconstruyen las representaciones, comenzando por el análisis sintáctico (lo que tiene que ver con la manera como se dice algo, la frecuencia de palabras, el vocabulario que se usa, etc.) hasta la dimensión semántica, es decir, considerar qué es lo que se ha dicho, por ejemplo, temas y valoraciones, así se discuten los resultados desde una mirada más amplia (Bauer, 2002, como se citó en De Souza et al, 2023). La interpretación es relacionar “las estructuras semánticas (significantes) con estructuras sociológicas (significados) de los enunciados presentes en el mensaje” (Minayo, 2009, como se citó en De Souza et al., 2023, p.59).

IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Chile en las últimas décadas se ha convertido en un país de destino para migrar debido a la búsqueda de mejores oportunidades laborales y económicas. Como lo indica Molina (2016) la **migración laboral** corresponde al flujo de personas que se movilizan desde su país de origen a otro con fines laborales.

En nuestro país un número importante de migrantes se sitúan en sectores agrícolas. En el “**trabajo agrícola**” se prestan servicios en faenas de temporada y actividades de cultivo de tierra que realizan hombres y mujeres (D.T, s.f.). Los trabajadores migrantes se ubican laboralmente en “**Empresas contratistas**”, que llevan a cabo servicios por cuenta propia, con la colaboración de trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica, que es la dueña de la obra empresa o faena, y a la que se le denomina la **empresa principal** (Anpros Chile, 2019).

A continuación, se da cuenta de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas. Los discursos se analizaron e interpretaron, rescatando las percepciones y opiniones de los sujetos de la muestra en relación a las temáticas que emergen de los objetivos de la investigación, las que fueron analizadas en dos dimensiones y sus subdimensiones.

VARIABLE INCLUSIÓN

Para el análisis de esta variable se consideran las diferentes percepciones expresadas por los trabajadores migrantes, sus compañeros de trabajo chilenos y empleadores contratistas respecto a la inclusión social de los trabajadores migrantes.

Galaz et al. (2017) explica que, la inclusión social de cualquier colectivo, como en este caso de los migrantes, toma en consideración el nivel de dificultad que ellos tengan para ejercer sus derechos, participar como ciudadanos, contar con redes de apoyo y acceder al mercado laboral en las mismas condiciones que las nacionales. La **inclusión laboral** tiene que ver con permitir que, especialmente las personas que están en una situación de vulnerabilidad puedan plenamente participar en la sociedad, teniendo un

trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2017, como se citó en Millán et al., 2018).

SUBDIMENSIÓN 1: ACEPTACION DE LA CULTURA

La **aceptación de otra cultura** significa respetar las diferencias y empatizar con esas personas que están en un lugar que no conocen, lejos de sus afectos y sus tierras (Arjona, 2022; OIM, s.f.; Ortega, 2019). Esta aceptación conlleva a la **integración de los migrantes**, entendido como “el proceso por el cual ellos, tanto individualmente como en grupo, son aceptados en una sociedad”, en este caso específico en su lugar de trabajo (OIM, 2011, como se citó en Portal de datos sobre Migración, 2020).

Los **trabajadores migrantes** en sus relatos refieren tener una percepción positiva respecto a la aceptación cultural, pues consideran que sus formas culturales son aceptadas por sus compañeros de trabajo chilenos, porque reconocen encuentros donde se socializa, muestran sus costumbres culinarias, sus bailes y se comparte su música:

"Sí, sí se respetan, te entienden más que todo... no te dicen nada ahí, no son pesados tampoco, incluso quieren conocer la cultura, son bien curiosos los chilenos" Hombre Trabajador Migrante 3.

Cuando se les pregunta sobre qué forma cultural es la más aceptada por los chilenos, ellos señalan que son las actividades artísticas, también mencionan el consumo de hoja de coca como un aspecto cultural aceptado en su lugar de trabajo:

(Lo que más aceptan de la cultura boliviana) "El carnaval" Mujer Trabajadora Migrante 1.

“¡Es la coca! La coquita en la boca, sí, sí ¡y eso es una cultura! Es una cultura para nosotros especialmente y aquí nos respetan, no nos prohíben...” Hombre Trabajador Migrante 2.

En cambio, una trabajadora migrante tiene una opinión disidente respecto de la aceptación de su cultura:

"Las costumbres yo siento que aquí no se aceptan, la costumbre boliviana no pues... pues la mayoría de los bolivianos son fiesteros, pa' que voy a decir, allá tienen sus fechas, siempre..." Mujer Trabajadora Migrante 1.

Por su parte, **los trabajadores chilenos** de la muestra expresan que es difícil aceptar las formas culturales diferentes de los trabajadores migrantes, aunque reconocen que las toleran. Al mismo tiempo, existe una contradicción al evidenciarse prejuicios, existiendo posturas divergentes. Es así como una trabajadora chilena apunta a las dificultades de aceptar las prácticas culturales, especialmente su alimentación y las medidas de higiene personal:

"Todo es distinto en cuanto a comida, difícil es aceptar el comer, es un todo, las comidas muy condimentadas, ellos no andan aseados, la ropa muy sucia, confunden trabajo con la suciedad. El aseo es muy diferente, la ropa, *cachai*, andan muy sucios (...) Y esto se ve más en temporada de cosecha cuando trabajamos muchas personas, muchas más de las que estamos siempre.... Ahí llegan personas de todo tipo..." Mujer Trabajadora Chilena 1.

Por otro lado, los **empleadores chilenos contratistas** aseguran que se han producido cambios respecto a la aceptación cultural de los trabajadores chilenos a sus pares migrantes, ya que en un inicio eran más rechazadas las costumbres y cultura:

"Sí las aceptan, ahora más, antes, cuando llegaron (...) al principio era más difícil porque te estoy hablando que los extranjeros llegaron a trabajar aquí hace como 6 años, y ahí era más difícil, porque ahí llegaba el boliviano y "*que anda a bañarte, que no tenía (sic) gas (...)*" y los molestaban y le hacían la vida imposible". Mujer Contratista Chilena 1.

SUBDIMENSIÓN 2: DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Facio (2003) sostiene que "los derechos humanos son aquellos que todo ser humano posee y que tiene el derecho de disfrutar simplemente por su condición de ser humano". Estos derechos tienen como base "el principio fundamental de que todas las personas poseen una dignidad humana inherente y tienen igual derecho de disfrutarlos,

sin importar su sexo, raza, color, idioma, nacionalidad de origen o clase, ni sus creencias religiosas o políticas". En el transcurso del ciclo migratorio se puede observar una relación clara entre migración y derechos humanos, partiendo por los motivos para abandonar su país de origen, lo que acontece durante su viaje hasta su país de destino, y su llegada a este lugar (Camacho, 2013, p.218).

Las percepciones de **los trabajadores migrantes** respecto al resguardo de sus **derechos humanos** al interior de la empresa son positivas, pues la mayoría de los sujetos de la muestra manifiestan que no sienten que estos se han violado, ya que se les trata de la misma forma, sin distinción de si son chilenos o extranjeros:

"Yo lo siento igual, o sea nunca he trabajado, así como que sea un grupo de puros chilenos y puros extranjeros, siempre hemos estado mezclados, y siempre hemos recibido el mismo trato..." Hombre Trabajador Migrante 3.

En lo que dice relación con este mismo tema está la opinión contraria de un trabajador migrante quien sostiene que la supervisión es más estricta con ellos que con los chilenos:

"A los bolivianos los hacen trabajar algo más pesado y a los chilenos solo a revisar (...) Más controlan a los bolivianos y a los chilenos no les dicen nada, yo creo que pensarán que lo hacen mejor que el boliviano, pero nos controlan más a nosotros" Mujer Trabajadora migrante 1.

Respondiendo a consultas acerca de sus sueldos, tres trabajadores migrantes afirman que se cumple con el pago de sus remuneraciones a tiempo y de acuerdo con lo trabajado, pero dos de ellos hacen notar que hay diferencias entre las empresas contratistas, unas cumplen con los derechos laborales y otras no. Por lo que destacan la importancia de conocer la responsabilidad de los contratistas:

"Aquí en Chile depende con qué contratista va (...) Hay algunos también que pagan y otros que no pagan, hay otros que se van sin pagar, las dejan trabajar y se van sin pagar, por eso es mejor trabajar con contratista que alguien ya haya conocido" Mujer Trabajadora migrante 1.

En los relatos, los **trabajadores migrantes** señalan que las empresas contratistas a cargo de empresarios bolivianos no cumplen con el pago de sus sueldos. Esta situación llevó a que los trabajadores temporeros agrícolas, el año pasado, organizaran una protesta comunal en Melipilla, enfocada principalmente contra contratistas bolivianos, exigiendo mejoras salariales y el cumplimiento de sus derechos laborales (Periódico El Pueblo, 2022).

“Me ha tocado, una vez, trabajar con un contratista boliviano (...), tardan en pagar (...) y a veces no pagan todo, siempre tardan en pagar, (...) y nos dejan horas extras, y... no las pagan, (...) tenemos que cobrar... por eso hicimos el paro hace como un año... (...) no fuimos a trabajar” Mujer Trabajadora Migrante 5.

Cabe destacar, en materia de derechos humanos, el testimonio de un trabajador acerca de lo difícil que es convalidar en Chile un título profesional obtenido en el extranjero:

“Aquí hay hartos que tienen profesiones (de bolivianos), pero aquí no lo hacen convalidar porque les faltan papeles, ¿no? Si la mayoría son ingenieros. Tengo un amigo que es ingeniero en sistemas y también trabaja así *eeeem* en el campo” Hombre Trabajador Migrante 4.

Los trabajadores chilenos, por su parte, consideran que a sus compañeros migrantes se les respetan los derechos humanos, tanto de parte de la empresa como de ellos mismos:

“(...) Aquí se les respeta, sí, ... el trato es igual... no peliamos (*sic*) con ellos...claro que hay veces que le’ decimo’ sobrenombre’... (...), pero en wena” Hombre Trabajador Chileno 2.

De igual manera, las **empleadoras contratistas** opinan que en sus respectivas empresas se protegen los derechos humanos de sus trabajadores migrantes, pero reconocen la existencia de otras empresas que vulneran estos derechos:

“Lo primero que yo implanto acá en mi empresa... el respeto hacia el trabajador porque sin el trabajador yo no soy nada” Mujer Empleadora Contratista 1.

“Porque son bueno’ pa’ trabajar (...) algunos campos yo veo y se aprovechan de ellos, (...) y uno no puede alegar na’ poh, claro poh, si se esforzó y ganó plata es por el esfuerzo, no porque andan pagándole ma’ poh...” Mujer Empleadora Contratista 2.

SUBDIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO Y RESGUARDO DE LEGISLACIÓN LABORAL

En Chile los trabajadores extranjeros gozan de los mismos derechos laborales que los trabajadores chilenos (Clínica Jurídica, 2018), lo que significa que tienen derecho a exigir un contrato escrito, tener una jornada laboral de 45 horas semanales, pago de horas extras, recibir una remuneración no inferior al sueldo mínimo vigente, entre otros. Junto con ello tienen derecho a que se les paguen sus cotizaciones de salud, vejez, etc., así como a trabajar en condiciones dignas y seguras (D.T, s.f.).

Los **trabajadores migrantes** entrevistados tienen opiniones positivas sobre el **cumplimiento de la legislación laboral** al interior de su empresa, puesto que la mayoría de ellos tiene contrato de trabajo vigente, por lo tanto, se les pagan sus imposiciones legales correspondientes. Además, tienen que cumplir solamente con la jornada laboral legal de 7.5 horas diarias.

"Tengo contrato y todo eso...lo legal" Hombre Trabajador migrante 2.

(Aquí tenemos horario fijo) “entramos a las 8, descansamos de las 12 hasta las 1 y seguimos hasta las 5 igual" Hombre Trabajador Migrante 2.

Sin embargo, un número menor de trabajadores migrantes identifican como impedimento la falta de documentos legales para que puedan acceder a tener un contrato de trabajo:

"La mayoría no hacemos contrato, pues buscamos al que... por decir, al que paga más, (...) entonces nos vamos a la buena, y no hacemos fijamente un contrato.... y también (...) no todos tienen sus documentos y por eso (...) no se puede hacer contrato" Mujer Trabajadora Migrante 1.

Es relevante destacar que la legislación en Chile en materias migratorias tiene un importante impacto en la calidad de la inserción laboral de los trabajadores migrantes, ya que una **situación migratoria regular** permite evitar la informalidad en el empleo (Velásquez et al., 2020), pero la normativa legal chilena no ha logrado facilitar la regularización de sus visas en el país.

Algunos **trabajadores migrantes** de la muestra hacen notar sus problemas para recurrir a instancias legales para reclamar por sus derechos laborales, en caso de producirse abusos en sus pagos o de otro tipo, pues no saben dónde ir a reclamar. Además, existe un temor de posibles represalias por no tener documentos legales.

"Si uno no tiene los papeles como que no puede ir a reclamar" Hombre Trabajador Migrante 4.

En referencia al cumplimiento de los contratos, las empleadoras contratistas entrevistadas señalan que la mayor parte de sus trabajadores cuentan con contrato legalmente firmados. Se trata de **contratos por faena**, que es "aquel en que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término" (BCN, 2022).

"Sí le hacemos' contrato (...) porque nos da mucho temor que puedan tener algún accidente (...) en trayecto, entonces el contrato es lo primero que te piden".
Mujer Contratista Chilena 1

Sin embargo, para justificar la falta de algunos contratos, ellas argumentan que las empresas mandantes no les pagan lo suficiente para que puedan pagar imposiciones legales o que sus trabajadores migrantes carecen de documentos necesarios para trabajar formalmente en Chile:

“Hay muchos inmigrantes que están sin documento’, (...) si hay campos que piden trabajadores (...) tú le llevai no má’ (sic), porque tu teni’ que sacar tu pega, pero por ejemplo, tengo un campo (...) ellos trabajan de manera legal, entonces yo tengo que llevar la documentación donde el trabajador esté con todo legal” Mujer Contratista Chilena 1.

DIMENSIÓN EXCLUSIÓN

En el análisis e interpretación de la variable de **“exclusión”** se agrupan los relatos de acuerdo con las percepciones y opiniones que tienen los trabajadores migrantes, sus pares nacionales y empleadores contratistas en lo que concierne a la(s) situación(es) de exclusión social que viven al interior de su lugar de trabajo en empresas contratistas agrícolas de la provincia de Melipilla.

El concepto **exclusión** se entiende como aquellas circunstancias en que ciertas personas y grupos sociales son privados de un conjunto de derechos de carácter político, laboral, económico y social, lo que afecta en términos de vivienda, educación, salud y acceso a servicios, entre otros. Esta situación los priva de bienes materiales y de la equidad social (Molero, et al., 2001; García & Contreras, 2019).

SUBDIMENSIÓN 1: VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES

Los **derechos laborales** son un conjunto de pautas y regulaciones que tienen como finalidad proteger al trabajador en el desempeño de sus funciones y que resguardan su bienestar (Morera, 2013).

En torno a esto, los **trabajadores migrantes** sostienen que en su lugar de trabajo no se les ha obligado a realizar labores que no estén estipuladas en sus contratos, y cuando es necesario se llega a un acuerdo:

“No, simplemente (...) hay días que sí, pero pues nos ponemos de acuerdo, tampoco nos obligan (...) podemos hacer esto de cosechar o si necesitas una carga para entregar mañana podemos hacer también, pero nos ponemos de acuerdo” Hombre Trabajador Migrante 2.

La mayoría de los trabajadores migrantes de la muestra relatan que cuentan con contrato de trabajo. En el caso de este trabajador en particular, no le fue difícil que la empresa le realizara un contrato una vez que sus documentos migratorios estaban en regla, lo que le tomó aproximadamente dos meses desde su ingreso a la empresa.

“Al principio me costó porque no tenía papeles (...), pero como a los dos meses me lo hicieron sí” Hombre Trabajador Migrante 3.

Según este relato, el trabajador estuvo sus primeros meses trabajando sin ningún resguardo legal.

A su vez, otra trabajadora señala contar con un contrato que carece de validez:

"No fue difícil, pero pues creo que el contrato no es válido, porque no tengo ninguna copia, además que tampoco está mi nombre completo ahí en el mismo (...) contrato"... Mujer Trabajadora Migrante 5.

Este último testimonio corresponde a una trabajadora migrante entrevistada y es una realidad que se manifiesta en muchos casos de los trabajadores migrantes. Se trata de hacerles firmar un contrato con solo sus datos básicos, sin entregarles copia del mismo, pero que los empleadores necesitan para tenerlos como resguardo en caso de ser fiscalizados por la autoridad, debido a que tienen plazo de 5 días para hacer contrato, según la ley laboral. Otra situación observada es el hecho de que estos empleadores hacen contratos por faenas, los que pueden durar desde 2 a unos 25 días aproximadamente. Al término de la faena son finiquitados, y luego de 2 ó 3 días son recontratados para otra faena diferente. Esto perjudica al trabajador porque no acumula días para tener derecho a vacaciones, ni a pago de indemnización por años de servicio.

Esta situación de irregularidad genera una **exclusión social**, pues conlleva privación de derechos sociales (Subirats, 2010, como se citó en Galaz et al., 2017). En este sentido, según la bibliografía consultada, la legislación chilena no ha sido eficaz para regular el mercado laboral correspondiente a los migrantes, al prohibir que los migrantes tengan un trabajo formal si no cuentan con una visa o permiso de trabajo vigente, multando tanto al trabajador como al empleador si no se cumple esta norma (González, 2022).

SUBDIMENSIÓN 2: MARGINACIÓN SOCIAL

La **marginación social** es entendida como la segregación y desigualdad social que afectan a un colectivo y que hacen difícil que las personas accedan en igualdad de condiciones a un trabajo, salud, vivienda, etc. (Galaz et al., 2017). Para analizar las percepciones sobre esta problemática se toman en consideración las percepciones de los trabajadores migrantes.

A partir del discurso entregado por los **trabajadores migrantes** de la muestra, se puede visibilizar que la mayoría de los migrantes perciben un aprovechamiento laboral por su condición de migrante, ya sea por su falta de papeles o porque no valoran su esfuerzo al trabajar:

“No valoran lo que hacemos, a veces hacemos más, a veces hacemos un trabajo bien (...) a una chilena les pagan al día, pueden estar en una mata todo el día y a ellos no les dicen nada y a nosotros sí. Entonces no valoran el trabajo, y la paga es menos, incluso nos tenemos que conformar” Mujer Trabajadora Migrante 1.

“Ellos son los que dicen yo te pago más si tiene papeles al día, pero si no tiene papeles al día te pago lo que hay... y (...) es solamente por los documentos” Hombre Trabajador Migrante 4.

Por el contrario, existen opiniones diferentes acerca de empresas en que no se produce esta situación:

“De aprovecharse no creo que sea así, los extranjeros los... los que he visto que ya han estado un tiempo... no he visto que se aprovechen y discriminado”. Hombre Trabajador Migrante 3.

Los **prejuicios** pueden ser una de las causas principales de la marginación social (Molero, et al., 2001). Allport (1954, como se citó en Ramírez et al., 2016), define los **prejuicios** como una actitud de desconfianza evidente hacia un grupo, y cuyos

principales elementos son un pensamiento sesgado, y el explícito rechazo a mantener el contacto cercano con miembros del mismo.

En lo que se refiere a la existencia de prejuicios de los **trabajadores chilenos**, la mayoría de los trabajadores migrantes declara no sentirlos, sin embargo, algunos de ellos vuelven a mencionarlos cuando dicen que los trabajadores nacionales alegan que los trabajadores migrantes vienen a quitarles el trabajo a los chilenos y que trabajan por sueldos inferiores:

“Bueno tal vez eso de que nosotros les vamos a quitar la pega... creo que sería eso” Hombre Trabajador Migrante 2.

“A mí no me ha tocado vivir nada de eso, pero sí he escuchado que los chilenos les dicen a otros amigos míos que *“vienen a ganar menos, por eso nosotros ganamos menos”*, eso dicen los chilenos (...) Me han dicho que a veces dicen que somos muy gritones y algunos dicen que somos cochinos... que no nos bañamos...pero no es así...” Mujer Trabajadora Migrante 5.

El anterior relato si bien no se identifica como víctima de prejuicios, sí reconoce la presencia de prejuicios contra otros trabajadores bolivianos. Otros entrevistados también aseguran que algunos chilenos tienen opiniones negativas acerca de ellos, mostrando actitudes prejuiciosas.

SUBDIMENSIÓN 3: DISCRIMINACIÓN

Para Rodríguez (2005) el concepto de **discriminación** corresponde a una conducta con bases culturales y extendida socialmente, que se manifiesta en el desprecio contra una persona o grupo de personas basándose en un prejuicio negativo o un estigma que se relaciona con una inmerecida desventaja, y que arroja como efecto (intencional o no) la vulneración de sus derechos y libertades fundamentales. En el caso de las personas migrantes estas se encuentran en situación de vulnerabilidad cuando se violan sus derechos humanos a través de la discriminación y desigualdades.

Las percepciones de los **trabajadores migrantes** sobre las situaciones de discriminación son negativas. Así por ejemplo, se sienten discriminados por no tener sus papeles para estar legalmente en el país, reclamando que a nivel gubernamental no se avanza en soluciones concretas. Además, por su falta de documentos argumentan que son discriminados cuando trabajan con chilenos, pues les pagan menos:

"Yo creo que les pagan un poco más (...) por ser chilenos y por tener documentos (...) se puede decir que es discriminación, (...) ...siempre nos pagan, aunque 100 pesos menos por el motivo de que no tenemos documentos" Mujer Trabajadora Migrante 1.

En otro ámbito, Castro (2001) hace un análisis de la **discriminación hacia la mujer**, argumentando que es en lo relativo al nivel de remuneraciones entre hombres y mujeres, donde se hacen evidentes grandes diferencias. Es así como se puede hacer notar que, a pesar de que en la agricultura hay puestos de trabajo especiales para mujeres, algunos empleadores se aprovechan pagándoles menos por su trabajo (p.12). Esto lo demuestra el testimonio de una trabajadora que reclama que se siente discriminada por su condición de género, ya que su sueldo es inferior al de un trabajador:

"Ahora hay más veces que pasa, en esta temporada más que todo, hombres le pagan 30 y mujer 20 ó 25 solo por ser mujer, hasta 20 ó 18" Mujer Trabajadora Migrante 1.

Adicionalmente, otra trabajadora de la muestra señala sentir discriminación por género, haciendo alusión a su condición física:

"Sí, por el físico, por ser un poco morenitas, por ser gorditas" Mujer Trabajadora Migrante 5.

Por otra parte, respondiendo a la consulta de que si ellos, como **trabajadores migrantes**, se sienten discriminados, en su lugar de trabajo en función de su nacionalidad, en su totalidad responden negativamente:

**“No, simplemente me siento discriminado por no tener documentación”
Hombre Trabajador Migrante 2.**

Un **trabajador migrante** señala que valora que en su empresa se propicia la existencia de un buen ambiente de trabajo y manifiesta que no se producen problemas de discriminación entre ellos:

“ En el tiempo que yo he estado no, nunca he notado una discriminación ni nada... La empresa si se preocuparía... la jefa... yo creo... sí ” Hombre Trabajador Migrante 3.

Respecto a las dificultades que los migrantes encuentran en su lugar de trabajo en esta empresa, estas se producen en la época de cosecha, pues ingresan muchos trabajadores tanto chilenos como extranjeros, y se generan dificultades con los trabajadores nacionales, quienes reclaman porque ganan menos que los migrantes, debido, en opinión de estos últimos, a que son más lentos para trabajar.

“En el tiempo de la cosecha se ven problemas con los chilenos...es que son envidiosos (...) porque somos más rápidos para trabajar y ganamos más que ellos... se ponen a hablar mal de nosotros...” Mujer Trabajadora Migrante 5.

Los **trabajadores chilenos** consideran que los extranjeros cobran poco por su trabajo y les quitan oportunidades laborales. Mientras que los trabajadores migrantes manifiestan que ellos reciben comentarios incómodos de parte de sus pares chilenos en torno a este tema:

“Simplemente comentarios así de que “nos vienen a quitar pega” (...) “trabajan por cualquier monto”, “trabajan de callado y no dicen nada” Hombre Trabajador Migrante 2.

En este aspecto se confirma en parte lo que sostiene la Organización Internacional para las Migraciones, en torno a que normalmente en donde se encuentran personas de diferentes nacionalidades y etnias se pueden producir conflictos, generados muchas

veces por malentendidos originados por visiones estereotipadas y prejuicios, además de falta de comunicación (OIM, 2017). En este sentido, un trabajador hace alusión a dificultades idiomáticas que impiden un buen entendimiento. Mas no se trata de una situación generalizada en el caso de esta empresa en particular:

“En el hablar, en el hablar a veces no se les entiende, tengo que escuchar tres o dos veces para escuchar, eso más que nada... muy rápido. Los chilenos hablan muy diferente, algo que no le’ entendemos a veces.” Hombre Trabajador Migrante 3.

En su totalidad, los **trabajadores chilenos** afirman, con absoluta certeza, que la empresa no discrimina a sus pares extranjeros:

(en el trato a chilenos y migrantes) “No, no hay ninguna diferencia” Mujer Trabajadora Chilena 1.

Una forma de discriminación es el pago diferenciado de remuneraciones en virtud de la nacionalidad. Sobre esto, los chilenos consultados manifestaron que tanto chilenos como migrantes reciben el mismo pago:

“Se les paga lo mismo. Hay trabajos que el chileno entiende mejor que el extranjero”. Mujer Trabajadora Chilena 1.

Ante la consulta de que si **los trabajadores chilenos** discriminan a sus compañeros migrantes su respuesta es negativa, sin embargo, uno de ellos menciona que en tiempos de cosecha sí se observa discriminación, pues en esa época se concentra un gran número de trabajadores tanto extranjeros como chilenos:

“Sí, aunque no lo quiera lo hacen. En el trabajo se forma el grupo de los chilenos y el grupo de los extranjeros. Igual que dije antes.... Esto se ve más en época de cosechas... cuando tenemos muchos...” Mujer Trabajadora Chilena 1.

Respecto al trato de los **trabajadores locales** hacia sus compañeros extranjeros, los **chilenos** responden que los tratan bien. Sin embargo, una trabajadora hace una

diferencia para la temporada de cosecha, como se mencionó previamente, cuando se producen conflictos en el intento por ganar más dinero:

“Yo me he acostumbrado y ahora no tengo problemas con ellos, los trato re’ bien, pero cuando está la cosecha tenemo’ que peliar (*sic*) para que no nos quiten la pega...ahí yo me transformo y peleo con todo, no más” Mujer Trabajadora Chilena 1.

Finalmente, al pedirles a los **chilenos** su opinión acerca de que, si están de acuerdo con que se contraten trabajadores migrantes, uno de los trabajadores nacionales manifiesta su oposición porque esto les impide mejorar sus sueldos (debido a que los migrantes aceptan trabajar por sueldos muy inferiores):

“Yo opino que en cuanto a lucas al chileno le baja, antes ganábamos plata, ahora es totalmente diferente..., hay más obra de mano, entonces se aprovechan de eso (...). Al final uno trabaja por una miseria donde hay tanto extranjero.” Mujer Trabajadora Chilena 1.

En este punto se observa una contradicción con la bibliografía consultada que sostiene que en Chile la evidencia empírica asume que la llegada de migrantes en búsqueda de trabajo, al producir un aumento en la oferta de trabajadores, tendría como efecto una baja salarial debido al crecimiento de la competencia por puestos de trabajo (Borjas, 1995; Peri, 2016 como se citó en Urría, 2020, p.9). En el caso de Chile existe evidencia empírica de la última década, que demuestra que la migración no ha generado efectos negativos sobre el salario de los trabajadores nacionales ni en el empleo (Urría, 2020, p.4).

Una situación diferente es expuesta por otro trabajador chileno, quien afirma que la contratación de migrantes sería necesaria porque, a su juicio, los chilenos no quieren trabajar en el campo:

"O sea.... que los chilenos no quieren traajar (sic) y por eso traen a los extranjeros (...) yo... yo he invitao' (sic) a gente chilena a trabajar y no... no... ¡no hay caso!... no aparecen.... ¡el extranjero cumple! Hombre Trabajador Chileno 2.

Sobre este tema, una investigación realizada por Cavalli y Carranza (2022) acerca de la inserción laboral de los migrantes constató que existe una escasez de mano de obra en el sector y que ha intentado ser compensada por la oferta de trabajadores migrantes, lo que, de acuerdo con el estudio, no ha arrojado un efecto de sustitución del trabajo de los nacionales por el migrante, sino que lo que prevalecería es que el trabajador migrante está haciendo tareas que los locales no están disponibles para realizar.

Consultadas sobre si los trabajadores migrantes reciben el mismo trato que sus pares nacionales, una **empleadora contratista** responde que se les trata igual:

"No hay diferencia, el pago es el mismo, el trato ...el mismo, el respeto es el mismo, (...) la única diferencia que puede haber en un trabajador chileno es que el trabajador chileno siempre te está pidiendo plata... (...) el boliviano no lo va a hacer (...) ellos van a esperar el pago" Mujer Contratista Chilena 1.

Otra contratista asegura que ella trata mejor a los extranjeros:

"No, los extranjeros mejor que los chilenos... es que (...) con estos chiquillos comparto, hacimo asao' (sic), con los chilenos nunca llevo a nada, en la faena yo nunca los llevo a la casa para que compartamos algo...pero con ellos sí... los chilenos no son constante', los conozco, son súper insistentes también..." Mujer Contratista Chilena 2.

Desde las respuestas emitidas por las **contratistas** se puede observar que ellas no advierten conductas discriminatorias de sus trabajadores chilenos hacia los extranjeros, lo que sí sucedía en el pasado:

"... porque como que los discriminaban, pero no sé poh *iguaaaaaal* como uno trabajaba con un chileno discriminaban a los Bolivia (sic), Bolivia les digo yo

(...) ... cualquier cosa que hacían mal... no, le echaban puro la culpa a ellos... y no poh, no era así la cuestión” Mujer Contratista Chilena 2.

La misma empleadora contratista hace notar que en la actualidad la empresa mandante se preocupa de que no exista discriminación hacia los trabajadores migrantes:

“Ahora no, ahora no tanto, porque el mismo fundo a veces les dicen que... que tienen que verlo’ a todo igual, se está promoviendo eso... ahora se han acostumbrado más a los extranjeros.” Mujer Contratista Chilena 2.

Sobre este punto se les consulta sobre las medidas que, como empresa, toman para evitar conductas discriminatorias entre sus trabajadores. Una de ellas responde:

“Cuando hay problemas mis supervisores tienen que tomar medidas de inmediato, se conversa con ellos, se les llama la atención, y si no entienden nos vemos obligados a despedirlos, no podí nada má” Mujer Contratista Chilena 1.

Por su parte, la otra contratista recuerda conductas de este tipo en los que intervenía tratando de aclarar las situaciones:

“Sí, me tocó varias veces cuando se hacía en pega mal, estaba mal y le echaban la culpa a los extranjeros que estaban conmigo y yo le’ decía a los chiquillos, yo igual los paraba que “no porque sean extranjeros (...) van a ser ellos los que estén haciendo la pega mal” Mujer Contratista Chilena 2

En otro aspecto, referido a que si se les paga lo mismo a los trabajadores sin distingo de su nacionalidad, ambas sostienen que no hay diferencias en este aspecto:

“Siempre lo mismo porque el fundo es el que pone el precio, o el contratista lo pone también, pero el contratista sabe sacar el margen y se les paga siempre lo mismo. No puede haber una diferencia entre un chileno y un... y un extranjero” Mujer Contratista Chilena 1.

Respecto a su opinión acerca de si ellas prefieren contratar chilenos o extranjeros, las contratistas se inclinan por estos últimos:

“Yo prefiero trabajar con migrantes (...) Porque (...) Me gusta, o sea si lo pongo en una escala el chileno, es el que te pide la plata todos los días, el que hace que tú te arriesgues a andar con plata. (...) ganas más con el chileno (...) porque el chileno es más rápido, (...) Pero el chileno si se puso a tomar, no salió a trabajar”
Mujer Contratista Chilena 1.

Finalmente, ambas empleadoras describen el ambiente laboral al interior de su empresa en forma positiva, aunque una de ellas hace mención a la época de cosecha donde sí se generan dificultades:

“Por lo general el ambiente es más tranquilo, es bueno la mayoría del tiempo. Pero durante la cosecha se producen muchas peleas porque todos quieren ganar más y no les importa si perjudican a otros. Me refiero a algunos.” Mujer Contratista Chilena 1.

Para concluir, se puede destacar que si bien la revisión bibliográfica indicó que los migrantes llegaron de diferentes países a trabajar a Chile, mayoritariamente haitianos, peruanos y bolivianos, esta investigación se encontró que al momento de establecer la muestra, había migrantes provenientes de este último país. Consultados los empleadores contratistas sobre este asunto, ellos manifestaron que un gran número de personas provenientes de Haití emigraron a Estados Unidos y otro tanto se independizó:

“Hay muchos haitianos que se fueron y mucho haitiano (*sic*) que se independizaron” Mujer Contratista Chilena 1.

“Ahora tengo una sola venezolana... y haitiano como *do'* que trabajó mi *maríoh'* y ahora se fueron para Estados Unidos ellos... y dicen algunos chilenos, así como que los Bolivia” “trabajan más rápido”, “andai haciendo cosas de más y te van a pagar menos igual” en el fundo no poh', están ellos no más, y en los otros campos no po, ahí llevan hartos contratistas, entonces van chilenos, van bolivianos y así poh...” Mujer Contratista Chilena 2.

Aunque también indicaron que bajó la demanda por trabajadores haitianos por considerarlos conflictivos y porque no podían seguir las instrucciones adecuadamente:

“Sí, de haitianos, sí porque ellos son muy amotinados, muy amotinados, entonces si ellos *eh* van a *unaaa...*van a una cosecha y a ellos no les gustó, o no les pareció *eeeeh*, ellos quieren que *todoooo*, por ejemplo, no me gustó, y yo me quiero parar, y yo quiero hacer un paro y voy hacer un paro, y yo me paro y yo me paro, y yo voy a parar a todo el resto”. Mujer Contratista Chilena 1.

“El haitiano, para mí no es muy fácil trabajar con ellos por su idioma, y también no nos gusta mucho trabajar con el haitiano, porque... porque el haitiano es un poco problemático, reclaman por todo y últimamente ehhh es que ... como que empezaron a incitar a sus compañeros a hacer paros pá reclamar por todo... entonces como que los contratistas nos aburrimos y dejamos de contratarlos...es que un paro nos perjudica mucho a todos” Mujer Contratista Chilena 2.

Otras situaciones a considerar, algunas de las cuales no fueron previamente expuestas en el desarrollo de esta investigación, corresponden a la denuncia que hacen los trabajadores migrantes respecto a las empresas subcontratistas. Un buen número de empresas agrícolas externalizan la contratación de trabajadores temporeros, por medio de contratistas (Subercaseaux, 2014). Existen empresas contratistas de empresarios bolivianos quienes, según reclaman los entrevistados, no cumplen siquiera con el pago de sus sueldos. Por este motivo, ellos mencionaron que el año pasado se organizó una protesta comunal en Melipilla, enfocada principalmente contra contratistas bolivianos, exigiendo el cumplimiento de sus derechos laborales.

Cabe mencionar otro hallazgo, que surge con la información entregada por los trabajadores temporeros agrícolas migrantes, y que dice relación con que uno de ellos es poseedor de un título profesional y otro tiene una carrera universitaria incompleta en su país.

En Chile, revalidar o convalidar los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero se puede hacer de dos formas. La primera favorece a los profesionales que se titularon en países latinoamericanos con quienes existen tratados (dentro de los cuales está Bolivia) que facilitan dicho reconocimiento. Estos titulados revalidan sus títulos por medio de un trámite en el Ministerio de Relaciones Exteriores. Cuando no existen estos tratados, el proceso pasa por la Universidad de Chile, pues solamente esta casa de estudios puede hacer la revalidación. Esta revalidación consiste en comparar la malla curricular de la carrera cursada en el extranjero con la que ofrece la Universidad de Chile, e identificar las diferencias y similitudes. Si la malla es la misma, entonces la persona logra la revalidación. De lo contrario, estará obligada a cursar, pagando por los ramos faltantes. Lo que implica que ningún título o grado que la Universidad de Chile no imparta podrá ser revalidado, a lo que debe sumarse el hecho de que hay carreras de nivel técnico profesional que esta entidad no ofrece, por ejemplo, mecánicos, chefs, diseñadores, etc.

Aparte, se debe tener en cuenta que el sistema de convalidación no considera el reconocimiento para aquellos estudios o carreras incompletas (Consulado Chileno, 2018).

VII. CONCLUSIONES

En las últimas décadas a nivel mundial se observa un incremento del fenómeno de flujos migratorios y Chile no es la excepción, ya que es considerado un país con mayores niveles de desarrollo que otros países latinoamericanos, lo que lo hace un lugar atractivo para buscar mejores oportunidades laborales. La reciente Encuesta CASEN, informa que en octubre de 2023, la población inmigrante era de 1.736.691 personas. En este contexto, el trabajo agrícola ha entregado una gran cantidad de puestos laborales, lo que constituye una opción para los migrantes con bajo nivel de educación y de escasa calificación laboral.

La provincia de Melipilla es un sector dedicado mayoritariamente a la producción hortofrutícola por lo que requiere de gran cantidad de mano de obra para sus labores de mantenimiento y cosecha. Hasta marzo del 2023, esta localidad recibía migrantes de distintas nacionalidades como bolivianos, haitianos, venezolanos, peruanos y colombianos; al realizar la investigación de campo en el mes de agosto 2023 esta realidad cambia concentrándose en trabajadores de origen boliviano.

En Melipilla el trabajo agrícola es realizado por empresas dedicadas a este rubro, los que han optado por tercerizar las faenas productivas a través de la subcontratación de servicios. Bajo esta modalidad de empleo se encuentran trabajando la mayoría de los migrantes en esta zona. A través de la subcontratación, los empleadores pueden hacer uso de estrategias que les permiten minimizar costos relacionados con los trabajadores, lo que aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes al permitir en los empleadores el incumplimiento de condiciones laborales y de seguridad. Este sistema permite prácticas laborales que infringen la normativa legal, como por ejemplo, la evasión de pagos de seguridad social, salarios inferiores al mínimo legal, jornadas laborales mayores que las legales y condiciones de trabajo inseguras o insalubres.

El presente estudio se enfocó en caracterizar y analizar aquellas situaciones de discriminación en una empresa agrícola en la provincia de Melipilla. Al explorar las variables de inclusión y exclusión en el entorno laboral agrícola en este lugar, se obtuvieron diferentes opiniones respecto a las interacciones entre trabajadores

migrantes, trabajadores chilenos y los empleadores contratistas. Los resultados revelaron que, aunque se observan prácticas de inclusión cultural y respeto a los derechos humanos, aún persisten importantes desafíos relacionados con la discriminación, marginación social y la vulneración de derechos laborales que enfrentan los trabajadores migrantes.

Se puede observar una aceptación parcial de otra cultura de parte de los trabajadores chilenos a sus homólogos migrantes, porque, a pesar de que se evidenciaron celebraciones y encuentros interculturales, lo que podría sugerir una apertura hacia la diversidad cultural, también se identificaron prejuicios y estereotipos presentes en los trabajadores chilenos. Estos prejuicios, aunque no se manifiestan abiertamente, obstaculizan una convivencia laboral respetuosa. Dicho de otra forma, se revela una aparente aceptación que, al ser profundizada, deja al descubierto la incompreensión e ideas preconcebidas que pueden afectar negativamente la dinámica laboral y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Por el contrario, en los empleadores se observa en sus relatos señalan una promoción de los derechos, la integración y el respeto hacia sus trabajadores, tanto a los chilenos como a los migrantes.

En el ámbito de los derechos humanos y la legislación laboral, se detecta una variabilidad en el cumplimiento de la legislación, especialmente en lo que respecta a la contratación formal y el respeto a los derechos laborales de los migrantes. La falta de documentación legal de algunos de ellos es una barrera significativa para su inclusión plena en el ámbito laboral. Esta situación no solo representa un desafío para los migrantes en su búsqueda de oportunidades laborales legítimas, sino que también pone al descubierto que no se entregan las mismas oportunidades laborales a los trabajadores migrantes y chilenos. Esta ausencia de documentos legales puede contribuir a situaciones de vulnerabilidad, como la explotación laboral, la discriminación y la marginación, que se transforman en barreras para la construcción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Sobre este mismo tema de los derechos humanos, los trabajadores chilenos aseguran que tanto ellos como la empresa mantienen una actitud de respeto, negando la existencia de discriminación. Sin embargo, se identifica una forma de discriminación en

la diferencia de remuneraciones basada en la nacionalidad, especialmente durante la temporada de cosecha, donde se percibe una segregación entre grupos de trabajadores chilenos y migrantes, a la vez que se intensifican algunos conflictos por la diferencia de sueldos existente entre ambos grupos de trabajadores.

Otro tópico a destacar es la discriminación hacia la mujer, ya que algunas trabajadoras migrantes reportan recibir un salario inferior al de sus colegas chilenos, una situación que se agrava por su condición de género y, en algunos casos, por su apariencia física.

Aunque los trabajadores chilenos afirman aceptar a sus colegas migrantes, se reconoce que surge una tensión durante la temporada de cosecha. En cuanto a la contratación de trabajadores migrantes, las opiniones están divididas entre quienes cuestionan, argumentando que afecta las posibilidades de mejorar los sueldos de los nacionales, mientras que otro grupo considera que la contratación de migrantes es necesaria, considerando que los chilenos rehúyen del trabajo agrícola.

Desde la perspectiva de los empleadores chilenos, se revela una tendencia hacia la inclusión de los trabajadores extranjeros, es decir, ellos demuestran una actitud positiva hacia ellos, aunque en este estudio se identifican prácticas que podrían mejorarse para garantizar un trato equitativo y una remuneración justa de todos los trabajadores, independientemente de su origen nacional.

A la luz de la información obtenida en esta investigación es necesario destacar la necesidad de fomentar la educación intercultural y promover la tolerancia y el respeto mutuo en el entorno laboral para construir relaciones armoniosas y productivas. Esto es posible, considerando que esta educación busca derribar prejuicios y también desacreditar estereotipos y hacen posible un mayor entendimiento tanto entre los trabajadores migrantes y chilenos como con sus empleadores. De esta forma, se facilita la creación de un ambiente laboral más inclusivo y a la vez en donde se valore la diversidad.

La discriminación, tanto percibida como experimentada por los trabajadores migrantes, resalta la necesidad de adoptar medidas preventivas en el ámbito empresarial y en la sociedad en general. La sensibilización y la educación sobre los derechos laborales y la diversidad cultural pueden desempeñar un papel relevante para dejar de lado estas prácticas discriminatorias.

En lo referente a la aceptación de otra cultura, la presencia de prejuicios y estereotipos, posiblemente producto de la falta de conocimiento o de concepciones erróneas sobre “el otro”, resalta la necesidad de fomentar la **educación intercultural** en el entorno laboral, con el fin de derribar los prejuicios, desmitificar los estereotipos y facilitar un entendimiento entre los trabajadores migrantes y chilenos.

Esta investigación sugiere que para lograr una integración de los trabajadores más justa y equitativa en la provincia de Melipilla y en Chile, es necesario desarrollar y aplicar políticas de inmigración y empleo adecuadas. Las políticas públicas chilenas, para asegurar los derechos sociales de los inmigrantes, son insuficientes y no se traducen en políticas efectivas de igualdad de oportunidades. Se hace necesario reformular las políticas migratorias para reconocer a los inmigrantes como sujetos de derechos ciudadanos. A pesar de que los programas no excluyen a los extranjeros, los requisitos administrativos y burocráticos crean barreras que relegan a los inmigrantes a situaciones donde no son valorados y respetados debidamente. Por ello, se deberían implementar programas que promuevan la conciencia cultural y estrategias educativas que capaciten a las personas, todo esto con el fin de crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos los empleados sin importar su origen. De esta forma, se podría mejorar la situación de los trabajadores migrantes en cuanto a sus derechos y oportunidades.

La **exclusión laboral** de los migrantes es un fenómeno multidimensional que requiere un enfoque interdisciplinario. La investigación en esta área puede fomentar la colaboración entre trabajadores sociales, psicólogos, sociólogos, políticos, entre otros, procurando un análisis más integral y soluciones más amplias.

Dentro de los **hallazgos** revelados con esta investigación se puede mencionar un aspecto crítico que es la explotación por parte de empresas subcontratistas, en la

Comuna de Melipilla, particularmente aquellas dirigidas por empresarios bolivianos, quienes frecuentemente incumplen con el pago de salarios, lo que generó protestas de los trabajadores migrantes exigiendo respeto.

Otro descubrimiento importante es la dificultad que enfrentan algunos trabajadores migrantes con educación superior para convalidar sus títulos en Chile. A pesar de los tratados existentes, que facilitan este proceso para titulados de ciertos países latinoamericanos, incluido Bolivia, el sistema presenta limitaciones significativas al no reconocer títulos de carreras técnicas o estudios incompletos, lo que representa un obstáculo considerable para muchos migrantes calificados.

Esta investigación esperaba encontrar trabajadores migrantes provenientes de otros países de América Latina, especialmente haitianos, y al momento del trabajo de campo, se encuentran solamente trabajadores migrantes bolivianos en las empresas encuestadas. Esta fuerte disminución de trabajadores haitianos en la fuerza laboral es atribuida principalmente a barreras idiomáticas y percepciones de conflictividad por parte de los empleadores, lo que contrasta con la valoración positiva de los trabajadores bolivianos, considerados eficientes y rápidos en sus tareas.

Todos estos hallazgos reflejan las complejidades y desafíos que enfrentan los migrantes en el mercado laboral chileno, destacando la necesidad de políticas más inclusivas y justas en el ámbito laboral y educativo.

La investigación sobre la exclusión de los migrantes es fundamental para el Trabajo Social por razones que tienen que ver con diversos aspectos como la comprensión de las relaciones entre las personas, porque investigar la exclusión laboral de los migrantes aporta una visión crítica sobre cómo las diferencias de origen o estatus migratorio, por ejemplo, contribuyen a las desigualdades en el ámbito laboral. Además, esta investigación ayuda a identificar los problemas que deben enfrentar los migrantes en el mercado laboral, como la discriminación, las barreras idiomáticas, o problemas burocráticos como la falta de reconocimiento de títulos extranjeros o las dificultades para obtener visas de residencia o de trabajo.

Teniendo claro esta problemática y sus desafíos, los trabajadores sociales pueden diseñar y fomentar intervenciones más efectivas para combatir la exclusión laboral y promover la inclusión social y laboral de los migrantes. Estas intervenciones no deben dedicarse solo a abordar necesidades individuales, sino que deben procurar transformar las condiciones sociales y laborales que perpetúan la exclusión. Para lograrlo, los trabajadores sociales pueden promover o crear programas de educación o de capacitación que consideren las necesidades y demandas del mercado para que los migrantes adquieran conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar los distintos trabajos requeridos. Ahora bien, aquellos profesionales que trabajen en empresas tienen la posibilidad de abogar por políticas inclusivas y prácticas de contratación equitativas en donde se promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. También se puede señalar que los trabajadores sociales pueden usar su experiencia y conocimiento para construir puentes entre los migrantes y la sociedad de acogida en donde se produzca una verdadera inclusión laboral y social.

En definitiva, la investigación sobre la exclusión laboral de los migrantes es vital para el Trabajo Social ya que proporciona las herramientas, conocimientos y evidencias necesarias para comprender, intervenir y abogar por una sociedad más inclusiva y justa.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Agronomía y Forestal UC, AyF. (2014). *El secreto valor de la Agricultura*. Revista de Extensión de la Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal de la Pontificia Universidad Católica de Chile. https://issuu.com/agronomiaforestal/docs/ayf_50
- Agroprime. (2022). *Agricultura en Chile, un sistema que cosecha empleo y genera estabilidad*. <https://www.agroprime.com/agricultura-en-chile-un-sistema-que-cosecha-empleo-y-genera-estabilidad/>
- Aguilera, A., Mejía, C. y Isik, A. (2022). Una radiografía de la migración en Centroamérica. Banco Mundial Blogs. <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/una-radiografia-de-la-migracion-en-centroamerica>
- Alaminos Chica, A. y Castejón Costa, J. L. (2006). *Elaboración, análisis e interpretación de encuestas, cuestionarios y escalas de opinión*. Alcoy: Marfil; Alicante: Universidad de Alicante. ISBN 84-268-1267-8, 119 p. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/20331/1/Elaboraci%C3%B3n,%20an%C3%A1lisis%20e%20interpretaci%C3%B3n.pdf#page=41>
- Alday, J. (2022). Extranjeros en Chile: qué dice la estimación del INE - Mala Espina. Mala Espina. <https://www.malaespinacheck.cl/pais/2022/10/13/extranjeros-en-chile-que-dice-la-estimacion-del-ine/>
- Aliaga Sáez, F.A. (2021). Causas de la migración forzada de Venezuela a Colombia. *AULA Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 67 (2), 67-77. <https://revistas.unphu.edu.do/index.php/aula/article/view/180/197>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR. (s.f). Cambio climático y desplazamiento por desastres. <https://www.acnur.org/que-hacemos/how-we-work/medio-ambiente-desastres-y-cambio-climatico/cambio-climatico-y>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, ACNUR. (2019). *Los tipos de discriminación alrededor del mundo*. <https://eacnur.org/es/blog/tipos-de-discriminacion-mundo-tc alt45664n o pstn o pst>
- Amezcu, M., & Gálvez Toro, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 423-436. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500005&lng=es&tlng=es.

- Amnistía Internacional. (s.f). *Discriminación*. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Amnistía Internacional. (s.f.). *Características de los derechos humanos*. <https://www.amnistiacatalunya.org/edu/es/historia/dh-caracteristicas.html>
- Amnistía Internacional. (2022). ¿Qué es un conflicto armado? <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/que-es-un-conflicto-armado/#:~:text=Un%20conflicto%20armado%20es%20un,genera%20muerte%20y%20destrucci%C3%B3n%20material>
- Amnistía Internacional. (2023). Informe 2022/23 la situación de los derechos humanos en el mundo. Amnistía Internacional. <https://www.amnesty.org/es/documents/pol10/5670/2023/es/>
- Andréu-Abela, J. (2002). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Universidad de Granada. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/Las-t%C3%A9cnicas-de-an%C3%A1lisis-de-contenido-una-revisi%C3%B3n-actualizada.pdf>
- Aninat, I. Aguirre, J. Benítez, A. Blanco, N. Cordero, A. Eyzaguirre, S. Fuentes, A. González, R. Hernando, A. Mackenna, B. Mascareño, A. Muñoz, E. Razmilic, S. Sierra, L. Velasco, C. y Vergara, R. (2019). *Inmigración en Chile: Una mirada multidimensional*. CepChile. https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2022/09/librocep_inmigracion.pdf
- Anpros Chile. (2019). *Manual Práctico Para El Trabajo Con Contratistas Agrícolas*. ANPROS Semillas de Chile. https://www.anproschile.cl/wp-content/uploads/2019/12/manual_contratistas_2019.pdf
- Anríquez, G. (2016). *Desafíos en el mercado laboral para el desarrollo de la agricultura chilena*. Ministerio de agricultura. Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA). <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/02/1482956067EstudioDesafi%CC%81osMoLaboralAgricola.pdf>
- Arango, M. (2021). *Movilidad humana desde Haití. Causas y riesgos de la migración*. Church World Service. <https://cwslac.org/haiti-y-el-caribe/movilidad-humana-desde-haiti-causas-de-la-migracion/>
- Araya Madariaga, V. (2021). *El derecho a migrar o ius migrandi como derecho fundamental implícito*. Revista Justicia & Derecho, 4(1), 1–20. <https://doi.org/10.32457/rjyd.v4i1.501>

- Arguedas-Arguedas, O. (2010). *Elementos básicos de bioética en investigación*. Acta Médica Costarricense, 52(2), 76-78. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022010000200004&lng=en&tlng=es.
- Argüello Verbanaz, S. (2022). *Caracterización socioeconómica de las temporeras y temporeros en Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33299/1/Caracterizacion_socioeconomica_de_las_temporeras_y_temporeros_en_Chile.pdf
- Arjona, M. (2022). La incidencia de empatía intercultural en hombres y mujeres que laboran en agencias de viajes en Nuevo León. Turismo y Sociedad, vol. xxx, pp. 51-69. doi: <https://doi.org/10.18601/01207555.n30.03>
- Armijos-Orellana, A. C., Maldonado-Matute, J. M., González-Calle, M. J., & Guerrero-Maxi, P. F. (2022). Los motivos de la migración. Una breve revisión bibliográfica. Universitas-XXI, Revista de Ciencias Sociales y Humanas, (37), 223-246. <https://doi.org/10.17163/uni.n37.2022.09>
- Arroyo, E. & Bustamante, C. (2017). El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalización y los tiempos líquidos. El cosmopolitismo como llave para su eficacia. En Arroyo, E & Montoya, R. Trabajo y Derechos Humanos. Universidad Juárez del Estado de Durango. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Arroyo, E. & Montoya, R. (2017). Trabajo y Derechos Humanos: Algunos Retos Contemporáneos. Universidad Juárez del Estado de Durango. Instituto de Investigaciones Jurídicas. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/34039.pdf>
- Aruj, Roberto S. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población*, 14(55), 95-116. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000100005&lng=es&tlng=es.
- ATCOM. (2018). 4 efectos positivos de la migración en Chile. ATCOM Chile. <https://www.atcom.cl/4-efectos-positivos-de-la-migracion-en-chile>
- Azcona, M.; Manzini, F.; Dorati, J. (2013). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación: Aplicación a la investigación en psicología. IV Congreso Internacional de Investigación, 13 al 15 de noviembre de 2013, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1

- Azócar, R. Domínguez, P. González, R. Grau. O & Tessada, J. (2022). Desafíos y propuestas para la regularización e inserción laboral de migrantes en Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile. https://politicaspUBLICAS.uc.cl/content/uploads/2022/09/Arti%CC%81culo-Migracio%CC%81n-y-Trabajo_VF.pdf
- Banco Mundial. (2017). *Mujeres en la agricultura: las agentes del cambio en el sistema alimentario mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2017/03/07/women-in-agriculture-the-agents-of-change-for-the-food-system>
- Barrón, M. (2005). *Inequidad sociocultural: riesgo y resiliencia*. 1a ed. Editorial Brujas Argentina. https://books.google.cl/books?id=kIW7B2sQDdMC&pg=PA17&lpg=PA17&dq=%E2%80%9Cno+participaci%C3%B3n+en+el+conjunto+de+la+sociedad%E2%80%9D+y+tiene+como+consecuencia+directa+la+inclusi%C3%B3n+en+la+categor%C3%ADa+de+%E2%80%9Cno+ciudadanos%E2%80%9D&source=bl&ots=dUegLqNPVM&sig=ACfU3U0MZpCK0YP_14u_gUTSwdi9eNF3A&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiV4vOsuqH6AhW5O7kGHflBMgQ6AF6BAgcEAM#v=onepage&q&f=false
- Bassi Follari, J. (2015). El código de transcripción de Gail Jefferson: adaptación para las ciencias sociales. *Quaderns de Psicologia*, 17(1), 39-62. <https://quadernsdepsicologia.cat/article/view/v17-n1-bassi/1252-pdf-es>
- Belinda, R. (2012). Intervención de trabajo social basada en los derechos humanos entre mujeres migrantes que trabajan en el sector de la construcción. *Servicios Sociales y Política Social*, 100, 207-216. <https://www.serviciosocialesypoliticassocia.com/intervencion-de-trabajo-social-basada-en-los-derechos-humanos-entre-mujeres-migrantes-que-trabajan-en-el-sector-de-la-construccion>
- Benassi, Federico, Ferrara, Raffaele, & Stozza, Salvatore. (2015). La reciente evolución de los patrones de asentamiento en las principales comunidades de inmigrantes en Italia. *Papeles de población*, 21(86), 73-104. Recuperado en 11 de abril de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252015000400004&lng=es&tlng=es
- Bello, N. & Cruz, I. (2022). *Guía didáctica problemas sociales, políticos y económicos de México. Unidad 2 ¿es la migración una vía de desarrollo o el origen de conflictos? La migración y la problemática económica y social en México*. Universidad nacional autónoma de México. <http://problemassocialesmexico.rua.unam.mx/Unidad2/Unidad2-Migracion.pdf>

- Bermúdez Rico, R. E., (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y economía*, (19), 135-150. <https://www.redalyc.org/pdf/996/99618007008.pdf>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (1986). *Aprueba Reglamento Para La Aplicación De Los Artículos 135 Y 136 Del Decreto Ley No. 2.200, De 1978*. Ministerio Del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=159756>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (2011). Contexto actual de la migración en Chile. ¿Quiénes se van y quiénes llegan? https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/12981/5/92628_No70-11-Informe-sobre-migracion.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (2014). *Ley Fácil: Horas extraordinarias*. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/horas-extraordinarias>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (2015). *Ley Fácil: Subcontratación*. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/subcontratacion>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (2021). *Ley Fácil: Ley de Migración y Extranjería*. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ley-de-migracion-y-extranjeria>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, BCN. (2022). *Ley Fácil: Trabajadores por obra o faena*. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/trabajadores-por-obra-o-faena>
- Blanco, O., Marchant, F., Alister, C., & Julián, D. (2020). Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (38), 151-171. <http://revistas.uach.cl/index.php/racs/article/view/6146/7258>
- Bolio Ortiz, H. J. (2015). "Trabajo social y derechos humanos" *Hechos Jurídicos*, núm. 28, pp. 1-3. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7277/9213>
- Bolseguí, M., & Fuguet Smith, A. (2006). Construcción de un modelo conceptual a través de la investigación cualitativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 207-229. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100014

- Borjas García, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. Epub. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Brink, H. I. L. (1993). Validity and reliability in qualitative research. *Curationis*, 16(2), 35–38. <https://www.researchgate.net/publication/14824314> Validity and reliability in qualitative research
- Bustos Córdova, R. B. y Pineda Villalobos, C. H. (2023). *Trayectancias e historias de vida de mujeres indígenas migrantes*. Primera edición. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional, 2023. Serie: Cuadernos de investigación. <https://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/colecciones/cuadernos-de-investigacion/722-trayectancias-e-historias-de-vida-de-mujeres-indigenas-migrantes>
- CADEM Chile. (2023). Encuesta Plaza Pública CADEM. <https://cadem.cl/wp-content/uploads/2023/04/Track-PP-484-Abril-S3-VF.pdf>
- CAMACHO SOLÍS, J. I., (2013). Los derechos de los trabajadores migrantes. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (17), 197-258. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640272008.pdf>
- Canales, A. (2022). “Estudio de las contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible: el caso de Chile”, en *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible. Estudios en países seleccionados*, LC/TS.2021/195, editado por Jorge Martínez Pizarro y María Verónica Cano Christiny, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas, Santiago, 2022. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/327ad422-16d9-4fa8-9c90-63398ffd18ee/content>
- Capacitación Laboral. (s.f.). Principios del derecho laboral en Chile. <https://capacitacionlaboralweb.cl/derechos-laborales>
- Cárdenas Castro, M. & Salinas Meruane, P. (2009). *Métodos de investigación social*. Quito, Ecuador: Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina – CIESPAL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55363.pdf>
- Cárdenas Méndez, E. (2014). Traumatismo e identidades estigmatizadas: migraciones forzadas por conflictos bélicos. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 9(1), 157-177. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92731211007>

- Caro, P., & Cárdenas, M. (2022). Entramados de la precariedad del trabajo (productivo y reproductivo) de mujeres migrantes en la fruticultura del valle central de Chile. *Rumbos TS. Un Espacio Crítico Para La Reflexión En Ciencias Sociales*, (28), 179-208.
<https://revistafacso.uchile.cl/index.php/rumbos/article/view/695/716>
- Carrère, C. (2022). *La nueva Ley de Migración y Extranjería no resuelve la revalidación de los títulos de nivel técnico*. Freelance: Economía, empresas, educación y tendencias. <https://revistafreelance.cl/columnas-de-opinion/la-nueva-ley-de-migracion-y-extranjeria-no-resuelve-la-revalidacion-de-los-titulos-de-nivel-tecnico/>
- Cartes, I. (s.f.). *ALERTA LABORAL – LEY 21.325 DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA Y NUEVAS OBLIGACIONES PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES*. Lizama Abogados. <https://www.lizamabogados.cl/alerta-laboral-el-ley-21-325-de-migracion-y-extranjeria-y-nuevas-obligaciones-para-empleadores-y-trabajadores/>
- Castañó, C. & Quecedo, R. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista Psicodidáctica*, 014. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/48130/142-203-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillero, O. (2017). *Los 15 tipos de investigación (y características)*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Castillo, A. (2020). La organización del control en la agroindustria chilena: el caso de los viñedos. En Galliorio Jorquera, Á., & Julián Vejar, D. (Eds.), *Estudios del Trabajo desde el Sur. Volumen III: Repensar el Sur desde el Estallido*. Ariadna Ediciones. <https://books.openedition.org/ariadnaediciones/7832?lang=es#illustrations>
- Castillo, M. (2003). *Migraciones en el hemisferio. Consecuencias y relación con las políticas sociales*. Naciones Unidas. CEPAL. CELADE. Santiago de Chile. ISBN ISSN: 1680-9009
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7175/S035290_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castles, S. (1997). *Globalización y migración: algunas contradicciones urgentes*. Consejo Intergubernamental del MOST. <http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/nautas/18.pdf>
- Castro Castro, J. (2001). *DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES*. Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

- Cavalli. P. & Carranza, C. (2022). *Rediseñando la escasez*. Visión Frutícola. <https://www.visionfruticola.com/2022/12/redisenando-la-escasez/>
- Centro Internacional para el Desarrollo de Políticas Migratorias, ICMPD. (2021). *Perspectivas de las Migraciones en 2021 en Latinoamérica y el Caribe (LAC). Cinco aspectos a tener en cuenta en 2021. Tendencias y acontecimientos claves en la región* https://www.mieux-initiative.eu/files/RMO_LAC_2021_ES_final.pdf
- Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, CENEM (2018). *Inmigración y discriminación en Chile*. Universidad de Talca. http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/informe_discriminacion_inmigrantes.pdf
- Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, CENEM. (2020). *Derechos e Inclusión Social de Inmigrantes Latinoamericanos y del Caribe en Chile*. Centro Nacional de Estudios Migratorios. Universidad de Talca. http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/Derechos_e_Inclusion_Social_de_Inmigrantes_Latinoamericanos_y_el_Caribe.pdf
- Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, CENEM. (2022). *Inclusión laboral según género de los migrantes en Chile*. <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/Informe%20Inclusion%20laboral%20segun%20genero%20de%20los%20migrantes%20en%20Chile.pdf>
- Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, CENEM. (2022). *DIFICULTADES PARA LA INCLUSIÓN LABORAL. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN MIGRANTE EN CHILE*. <http://www.cenem.otalca.cl/docs/publicaciones/Informe%20Dificultades%20para%20la%20inclusion%20laboral%20de%20los%20migrantes%20en%20Chile.pdf>
- Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca, CENEM. (2023). *Búsqueda del Primer Empleo de la Población Migrante en Santiago de Chile*. Centro Nacional de Estudios Migratorios. Universidad de Talca. [http://www.cenem.otalca.cl/docs/pdf/Busqueda del Primer Empleo de la Poblacion Migrantes en Santiago de Chile.pdf](http://www.cenem.otalca.cl/docs/pdf/Busqueda_del_Primer_Empleo_de_la_Poblacion_Migrantes_en_Santiago_de_Chile.pdf)
- Centro UC: Encuestas y Estudios Longitudinales. (2022). *Encuesta Migrantes 2022: Presentación de Resultados*. Servicio Migraciones. <https://serviciomigraciones.cl/wp-content/uploads/2023/06/Encuesta-Migrantes-2022-Presentacion-de-Resultados-Evento.pdf>

- Chaparro, J. Pérez, B. y Sevilla, O. (s.f.). Diseño de la Estratégica Metodológica. Análisis y Diseño de Sistemas de Información (071-4323) - Departamento de Ingeniería de Sistemas Escuela de Ingeniería y Ciencias Aplicadas Universidad de Oriente - Núcleo Monagas - Venezuela. <https://sites.google.com/a/udo.edu.ve/adsil/diseño-de-la-estrategica-metodologica>
- Chávez Molina, E., & Molina Derteano, P. (2018). *La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. El caso de preadolescentes y adolescentes en el Ámbito Metropolitano de Buenos Aires*. Estudios Sociológicos, XXXVI (108), 479-506. <https://doi.org/10.24201/es.2018v36n108.1575>
- Chepo, M. (2021). Percepción de los derechos de salud para la población migrante en Chile: análisis desde Twitter. *Gaceta Sanitaria*, 35(6), 559-564. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120302028>
- Chile Atiende. (2023). Permiso de Permanencia Transitoria. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/104186-permiso-de-permanencia-transitoria>
- Chile Atiende. (s.f). Autoridad Sanitaria. <https://www.chileatiende.gob.cl/instituciones/AO998#:~:text=La%20autoridad%20regional%20debe%20fiscalizar,exhumaciones%20y%20traslado%20de%20cad%C3%A1veres>
- Clínica Jurídica. (2018). Guía para inmigrantes en Chile 2018. Pontificia Universidad Católica de Chile. https://derecho.uc.cl/images/old/stories/DAE/clinica_juridica/Guia_para_inmigrantes_compilada_1.pdf
- Cociña-Cholaky, M. (2022). Contradicciones de la política migratoria chilena (2018-2022). *Derecho PUCP*, (89), 229-260. Epub 22 de noviembre de 2022. <https://dx.doi.org/10.18800/derechopucp.202202.008>
- Coffey, A. & Atkinson, P. (2005). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos*. Estrategias complementarias de investigación. Publicaciones de la Universidad de Alicante, Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquía. Editorial Universidad de Antioquía <https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/8mas/Amanda%20Coffey,%20Encontrar%20el%20sentido%20a%20los%20datos%20cualitativos.pdf>
- Cohen, N. (2011). Cohesión social, diversidad cultural y pobreza: Hacia una convivencia compleja. Colección CLACSO-CROP.

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20120328120901/5.cohesion_cohen.pdf

Comisión de las Comunidades Europeas. (1992). *Hacia Una Europa de la Solidaridad*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1992:0542:FIN:ES:PDF>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2020). *Gestión de datos de investigación*. Biblioguías - Biblioteca de la CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://biblioguias.cepal.org/c.php?q=495473&p=4398114#:~:text=La%20confidencialidad%20se%20refiere%20al,la%20informaci%C3%B3n%20privada%20de%20identificaci%C3%B3n>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2023). *La inclusión laboral es un factor crítico para reducir la desigualdad y la informalidad en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-inclusion-laboral-es-un-factor-critico-reducir-la-desigualdad-la-informalidad-america>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (s.f.). *Gestión de datos de investigación*. Biblioguías - Biblioteca de la CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://biblioguias.cepal.org/c.php?q=495473&p=4398114#:~:text=La%20confidencialidad%20se%20refiere%20al,la%20informaci%C3%B3n%20privada%20de%20identificaci%C3%B3n>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. (2019). *Principios interamericanos sobre los derechos humanos de todas las personas migrantes, refugiadas, apátridas y las víctimas de la trata de personas*. Resolución 04/19. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Principios%20DDHH%20migrantes%20-%20ES.pdf>

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT. (2008). *El Sector Frutícola En Chile. Capacidades de Investigación y Áreas de Desarrollo Científico-Tecnológico*. Santiago. https://www.conicyt.cl/documentos/dri/ue/Frutic_Fruit_BD.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH México. (2018). *El derecho a la no discriminación*. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

- Confederación de Empresarios de Andalucía, CEA. (s.f.). *Integración e inclusión social de los migrantes en Europa*. <https://www.cea.es/integracion-e-inclusion-social-de-los-migrantes-en-europa/>
- Consejo para prevenir y eliminar la discriminación de la ciudad de México, COPRED. (2014). *Derecho a la igualdad y no discriminación*. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a3/807/7c9/5a38077c94e45413195450.pdf>
- Consulado Chileno. (2018). *Reconocimiento de títulos académicos para extranjeros*. Ministerio de Relaciones Exteriores. <https://www.chile.gob.cl/bogota/tramites/para-extranjeros/reconocimiento-de-titulos-academicos-para-extranjeros>
- Consultorías Profesionales Agraria Ltda. (2015). Diagnóstico Planes Marco de Desarrollo Territorial (PMDT) Territorio 1 Informe Final Subterritorio 3 Melipilla. Consultorías Profesionales Agraria Ltda. <https://www.gobiernosantiago.cl/wp-content/uploads/2015/12/Informe-Final-Subterritorio-3-Melipilla.pdf>
- Cortez Sosa, C. (2017). Tendencias de la migración intrarregional en Centroamérica. *Revista Latinoamericana De Derechos Humanos*, 107-123. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/derechoshumanos/article/view/9131/11165>
- Cortizo, J. (1993). Tipología de las migraciones internacionales. *Polígonos* (3). pp. 9-23. https://www.researchgate.net/profile/Cortizo-Jose/publication/279165132_Tipologia_de_las_migraciones_internacionales/links/5b7d85bba6fdcc5f8b5c3ecc/Tipologia-de-las-migraciones-internacionales.pdf
- Crépeau, François (2014): Informe del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, titulado “Explotación laboral de los migrantes”, Consejo de Derechos Humanos – Naciones Unidas, A/HRC/26/35, 3.04.2014. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9616.pdf>
- D’Espíndula, T. S., & Sottile França, B. H. (2016). Aspectos éticos y bioéticos de la entrevista en investigación: el impacto en la subjetividad. *Revista Bioética*, 24(3), 495-502.
- da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en *Psicología*. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- Datosmacro. (2020). *Bolivia - Emigrantes totales*. Datosmacro. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/emigracion/bolivia>

- De La Garza, C. (2011) Xenofobia. Laboreal, Volume 7 N°2 | 2011, Publicado el 01 diciembre 2011. <https://doi.org/10.4000/laboreal.7916>
- De Lucas, J. (2004). La inmigración, como res política. Universitat de Valencia. http://urbeetius.org/wp-content/uploads/news26_delucas.pdf
- De Souza Minayo, M.C. Ferreira Deslandes, S. & Gomes, R. (2023). Investigación social. Teoría, creatividad y método. EDUNLa Cooperativa. <https://doi.org/10.18294/9789878926261>
- Dehays Rocha, J. E. (2021). Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile. Cuadernos Migratorios N° 13. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Santiago. <https://robuenosaires.iom.int/sites/g/files/tmzbdl626/files/documents/web-cuaderno-migratorio-13-oportunidades-insercion-laboral-poblacion-migrante-refugiada.pdf>
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica, 2(7), 162-167. http://www.sCielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Diccionario Jurídico. (2019). Trabajo agrícola. <http://diccionariojuridico.mx/definicion/trabajo-agricola/>
- Diez, M. L., (2004). Reflexiones en torno a la interculturalidad. Cuadernos de Antropología Social, (19), 191-213. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180913911012>
- Dirección del Trabajo, D.T (s.f.). Derechos Laborales para Migrantes. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117019_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo, D.T (s.f.). *Guía Sobre Trabajo Agrícola De Temporada*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60055_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo, D.T. (2021). ¿Por qué normas se rige el contrato del trabajador agrícola? Dirección del Trabajo Gobierno de Chile. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60776.html>
- Dirección del Trabajo, D.T. (2022). Avances en materia de género. Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-116605.html>
- Dirección del Trabajo, D.T (2022). *Informe anual trabajadores extranjeros 2021: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo*. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121776_archivo_01.pdf

- Dorado, A.; Munuera, P. y Pérez, J. M.^a. El Informe Social como herramienta identitaria del Trabajo Social. *Trabajo Social Hoy* 96 (7-22). doi:10.12960/TSH 2022.0007
- Empresas SB. (s.f.). *Guía de Acogida Sistema de Protección Social de Chile*. OIM ONU MIGRACIÓN.
https://chile.iom.int/sites/g/files/tmzbdl906/files/documents/guia_de_acogida_oim_empresas_sb.pdf
- Encuesta CASEN. (2023). *CASEN e inmigración: extranjeros suman 1,7 millones y muestran mayores niveles de pobreza*. Libertad y Desarrollo. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2023/10/TP-1613-MIGRACIONES-CASEN-1.pdf>
- Equipo de Migración y Refugio de Amnistía Internacional España. (2022). *10 preguntas sobre mis derechos como migrante*. Amnistía Internacional. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/10-preguntas-sobre-mis-derechos-como-migrante/>
- Equipo Radioprensa. (2022). *Tasa de ocupación en la provincia de Melipilla alcanza el 49,2% durante el último trimestre móvil*. Radioprensa – Siempre Alerta! <https://www.radioprensa.cl/tasa-de-ocupacion-en-la-provincia-de-melipilla-alcanza-el-492-durante-el-ultimo-trimestre-movil/>
- Espinoza Freire, E. (2018). Las variables y su operacionalización en la Investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/814/845>
- Espinoza Freire, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Revista Conrado*, 16(75), 103-110 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Estrada-Moreno, I. & Palma-García, M. (2018). *Trabajo Social con personas inmigrantes. La resiliencia como punto de partida en la intervención*. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/6433/pdf>
- Facio, A., (2003). LOS DERECHOS HUMANOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO Y LAS POLÍTICAS PUBLICAS. *Otras Miradas*, 3(1), 15-26.
- Farah, I. & Sánchez, C. (2002). BOLIVIA: AN ASSESSMENT OF THE INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION SITUATION: The case of female labour migrants.

International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_117926.pdf

Farías, L. & Montero, M. (2005). De la transcripción y otros aspectos artesanales de la investigación cualitativa. *International Journal of Qualitative Methods*, 4(1), Article 4. https://sites.ualberta.ca/~iiqm/backissues/4_1/pdf/fariasmontero.pdf

Farrera Bravo, G. (2015). Migración y globalización: Retos en América Latina. *Razón y Palabra*. Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación. <https://hal.science/hal-01304006/>

Federación Internacional de Trabajo Social. FITS. (2014) Definición Global del Trabajo Social. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

Fernández-Guzmán, E. (2012). *Discusión en torno a las macro, meso y microestructuras en la migración masiva México-Estados Unidos: finales del siglo XX e inicios del XXI*. Una perspectiva diferente para entender este fenómeno de gran trascendencia en México. *Acta Universitaria*, 22(7), 37-46.

Fernández-Huerga, Eduardo. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.

Flick, U. (2004). *Introducción a la Investigación cualitativa* (Traducido por Tomás del Amo). Madrid. España: Ediciones Morata, SL. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/INVESTIGACIONCUALITATIVAFLICK.pdf>

Flores Mariscal, J.R.J. (2022). El trabajo jornalero agrícola: sus condiciones de precariedad en México y experiencias en la región latinoamericana para mejorar su acceso a la seguridad social. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. <https://ciss-bienestar.org/cuadernos/pdf/el-trabajo-jornalero-agricola-sus-condiciones-de-precariedad-en-mexico-y-experiencias-en-la-region-latinoamericana-para-mejorar-su-acceso-a-la-seguridad-social.pdf>

FM4 Paso Libre. (2013). *Migración en tránsito por la Zona Metropolitana de Guadalajara: actores, retos y perspectivas desde la experiencia de FM4 Paso Libre*. Guadalajara. Prometeo Editores. https://fm4pasolibre.org/wp-content/uploads/2018/07/InfomeFM4-VF_18_impresio%CC%81n.pdf

- Folgado, J. (2016). La superpoblación, un lastre en el camino hacia la justicia social. Fundación Vicente Ferrer. <https://fundacionvicenteferrer.org/es/blog/la-superpoblacion-un-lastre-en-el-camino-hacia-la-justicia-social>
- Fonseca, M. & Fonseca, Z. (2018). Trabajo Social y migraciones intralatinoamericanas en Chile. De la xenofobia a la aceptación de lo diferente. Escuela de Trabajo Social. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-023.pdf>
- Forni, P. & De Grande, P. (2020). Triangulación y métodos mixtos en las ciencias sociales contemporáneas. Revista mexicana de sociología, 82(1), 159-189. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032020000100159&script=sci_arttext
- Fundación Euroinova. (s.f.). *Dinámicas de integración laboral*. <https://www.euroinova.cl/blog/dinamicas-de-integracion-laboral>
- Fundación Plan Internacional. (2022). Tipos de discriminación. Fundación Plan Internacional España. <https://plan-international.es/tipos-de-discriminacion>
- Fundación Superación de la Pobreza, FSP. (2019). 45,5% de inmigrantes llegados a la provincia de Melipilla trabajan en agricultura. <https://www.superacionpobreza.cl/migracionrural/>
- Fundación Superación de la Pobreza, FSP. (2019). *Migración laboral en la provincia de Melipilla, Región Metropolitana*. Fundación Avina. <http://www.superacionpobreza.cl/wp-content/uploads/2019/08/Migraci%C3%B3n-laboral-en-la-provincia-de-Melipilla-regi%C3%B3n-Metropolitana-Resumen-Ejecutivo-1.pdf>
- FUNDACIÓN SURT. (s.f.). Texto de apoyo: Diferencias sexuales, desigualdades sociales. Etnia Comunicación http://www.surt.org/maletainter-cultural/pdf/M1_Texto_de_apoyo.pdf
- FUNDACIÓN SURT. (s.f.). *Hacia el encuentro con lo diverso: Integración y convivencia*. <http://www.surt.org/maletainter-cultural/index.php?vlg=0&vmd=1&vtp=0&vit=5&text=18>
- Gaete Moreno, A. (2017). Análisis e interpretación de datos cualitativos. *Tema De Investigación Central De La Academia*, 151 - 165. <https://publicacionesacague.cl/index.php/tica/article/view/171/194>
- Galaz Valderrama, C., Poblete, R., & Frías, C. (2017). Las operaciones de exclusión de personas inmigradas a través de las políticas públicas en Chile. Revista del CLAD

Reforma y Democracia, (68), 169-204.
<https://www.redalyc.org/journal/3575/357559198006/html/>

Gálvez, M. (2023). \$55.000 millones costaría sacar de Chile a los 20.900 extranjeros con orden de expulsión, según ministra Tohá. EX ANTE. <https://www.ex-ante.cl/55-000-millones-costaria-sacar-de-chile-a-los-20-900-extranjeros-con-orden-de-expulsion-segun-ministra-toha/>

García Alcaraz, F., Alfaro Espín, A., Hernández Martínez, A., & Molina Alarcón, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236. <https://www.redalyc.org/pdf/1696/169617616006.pdf>

García Álvarez, B. (2007). Los profesionales del Trabajo Social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales. *Humanismo y Trabajo Social*, volumen 006. Universidad de León. León, España. pp. 173-188. <https://www.redalyc.org/pdf/678/67800609.pdf>

García Guzmán, B., (2007). El sentido de las transformaciones laborales en América Latina. *Revista Latinoamericana de Población*, 1(1), 1-22. <https://www.redalyc.org/pdf/3238/323827539004.pdf>

García Sánchez, A. (2018). Efectos económicos de los movimientos migratorios en la sociedad de origen y de destino. *Comentario Internacional. Revista Del Centro Andino De Estudios Internacionales*, (16), 53-72 <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/comentario/article/view/586/545>

García Vélez, D. y Contreras, M. (2019). *La exclusión social en Ecuador, una mirada regional*. Vol. 40 (Nº 4) Año 2019. Pág. 26. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n04/19400426.html>

García, F. (2002). Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. Universidad de Sonora: Unidad Regional Centro División de Ciencias Exactas Y Naturales. <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>

García, J., & Pulgar, N. (2010). Globalización: aspectos políticos, económicos y sociales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVI (4), 721-726. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016613014.pdf>

Garrido, F. (2004). *Globalización y Migración*. *Revista de ciencias sociales*, ISSN-e 1696-7348, Nº. 6, 2004. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/garrido2.pdf>

Giménez, G., (2001). Cultura, territorio y migraciones. Aproximaciones teóricas. *Alteridades*, 11(22), 5-14. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74702202.pdf>

Ciencias Sociales (Ve), XXVI (2), 299-313.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431024/28063431024.pdf>

Harris, J. Lemaitre, G. & Gindrey, V. (2021). Flujos migratorios en América Latina y el Caribe: estadísticas de permisos para migrantes. Biblioteca Felipe Herrera del Banco Interamericano de Desarrollo.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Flujos-migratorios-en-America-Latina-y-el-Caribe-estadisticas-de-permisos-para-los-migrantes.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar. (1997). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill, México
<https://josetavarez.net/Compendio-Methodologia-de-la-Investigacion.pdf>

Herrera, G. (2021). Migraciones en pandemia: nuevas y viejas formas de desigualdad. Nueva Sociedad. <https://nuso.org/articulo/migraciones-en-pandemia-nuevas-y-viejas-formas-de-desigualdad/>

Herrera, G., & Sorensen, N. N. (2017). Presentación del dossier. Migraciones internacionales en América Latina: miradas críticas a la producción de un campo de conocimientos. *Íconos - Revista De Ciencias Sociales*, (58), 11–36.
<https://revistas.flacsoandes.edu.ec/iconos/article/view/2695/3087>

Hicks, L. (2010). *Privacidad y Confidencialidad - Investigación Social y de Conducta*. Duke University. <https://bioethics.miami.edu/assets/pdf/international/pan-american-bioethics-initiative/pabi-fogarty-grant/honduras/Modules/module14967.pdf>

Hidalgo, L. (2016). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas. *Sinopsis Educativa. Revista venezolana de investigación*, 5(1-2), 225-243.

Hincapié, J. P. (2019). Análisis crítico del contenido discursivo: una aproximación hermenéutica al concepto de activos intangibles desde dos perspectivas normativas. *Criterio Libre*, 17(31), 113–144. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2019v18n31.6133>

Hopenhayn, M. (2008). Inclusión y exclusión social en la juventud latinoamericana. *Pensamiento Iberoamericano*, (3), 49-71.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2781553>

- Huento Nahuelan, A., (2020). Migración latinoamericana y caribeña, trayectorias laborales y precariedad laboral en la Ciudad de Temuco. *Revista Territorios y Regionalismos*, (3), 82-100. <https://revistas.udec.cl/index.php/rtr/article/view/2666/2882>
- Hurst, P., Termine, P y Karl, M. (2007). *Trabajadores Agrícolas y su Contribución a la Agricultura y el Desarrollo Rural Sostenibles*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). <https://www.fao.org/3/bp976s/bp976s.pdf>
- INACAP. (2018). *Guía de aprendizaje Derecho del Trabajo*. Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP Online Universidad Tecnológica de Chile – INACAP. http://www.inacap.cl/web/material-apoyo-cedem/alumno/Administracion/Legislacion-Laboral/LESP05_U1_GA.pdf
- Información para Migrantes, Infomigra. (2022). *¿Qué dice la nueva Ley de Migración sobre el reconocimiento, convalidación y revalidación de estudios?* <https://www.infomigra.org/que-dice-la-nueva-ley-de-migracion-sobre-el-reconocimiento-convalidacion-y-revalidacion-de-estudios/>
- Información para Migrantes, Infomigra. (2022). *La travesía de los migrantes para encontrar trabajo*. <https://www.infomigra.org/la-travesia-de-los-migrantes-para-encontrar-trabajo/>
- Información para Migrantes, Infomigra. (2023). *Chile es el segundo país de Latino América con la mayor proporción de migrantes según Informe del Banco Mundial*. [https://www.infomigra.org/chile-es-el-segundo-pais-de-latino-america-con-la-mayor-proporcion-de-migrantes-segun-informe-del-banco-mundial/#:~:text=Chile%20es%20el%20segundo%20pa%C3%ADs,seg%C3%BAn%20informe%20del%20Banco%20Mundial&text=Se%20estima%20que%20la%20relaci%C3%B3n,Rica%20\(10%2C1%25\)](https://www.infomigra.org/chile-es-el-segundo-pais-de-latino-america-con-la-mayor-proporcion-de-migrantes-segun-informe-del-banco-mundial/#:~:text=Chile%20es%20el%20segundo%20pa%C3%ADs,seg%C3%BAn%20informe%20del%20Banco%20Mundial&text=Se%20estima%20que%20la%20relaci%C3%B3n,Rica%20(10%2C1%25))
- Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH. (2012). *No a la discriminación*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/473/cartilla-no-discriminacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Derechos Humanos, INDH. (2015). *Derecho al Trabajo de las Personas Migrantes*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/887/Cartilla%20Trabajo%20Migrante.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2019). *Población extranjera residente en Chile llegó a 1.462.103 personas en 2020, un 0,8% más que en 2019*.

<https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2021/07/29/poblaci%C3%B3n-extranjera-residente-en-chile-lleg%C3%B3-a-1.462.103-personas-en-2020-un-0-8-m%C3%A1s-que-en-2019>

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2020). Migración Interna en Chile Censo De Población Y Vivienda 2017. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-interna/censo-2017/migraci%C3%B3n-interna-en-chile-censo-de-2017.pdf?sfvrsn=9581a906_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2021). *Boletín Estadístico: Empleo Población Extranjera*. <https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/poblaci%C3%B3n-extranjera/boletin-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-agosto-2021---septiembre-2021---octubre-2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2021). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020*. https://www.ine.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2020-metodolog%C3%ADa.pdf?sfvrsn=48d432b1_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2021). Estimación de personas extranjeras. https://www.ine.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2020-s%C3%ADntesis.pdf?sfvrsn=5bdc44de_4

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022). Informe de Resultados de la Estimación de Personas Extranjeras Residentes en Chile al 31 de diciembre De 2021 Desagregación Nacional, Regional Y Principales Comunas. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2021-resultados.pdf?sfvrsn=d4fd5706_6

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2022). *Población extranjera residente en Chile llegó a 1.482.390 personas en 2021, un 1,5% más que en 2020*. <https://www.ine.gob.cl/sala-de-prensa/prensa/general/noticia/2022/10/12/poblaci%C3%B3n-extranjera->

residente-en-chile-lleg%C3%B3-a-1.482.390-personas-en-2021-un-1-5-m%C3%A1s-que-en-2020

Instituto Nacional de Estadísticas, INE. (2023). *Boletín Estadístico: Empleo Población Extranjera*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/poblacion-extranjera/boletin-de-empleo-poblacion-extranjera-trimestre-movil-julio-2023-agosto-2023-septiembre-2023.pdf?sfvrsn=53dadde6_7

Itaú Empresas, Itaú. (2019). Legislación laboral. https://s2.q4cdn.com/476556808/files/doc_downloads/sustainability/2019/Legislaci%C3%B3n-laboral-manual.pdf

Izcara Palacios, Simón Pedro, & Andrade Rubio, Karla Lorena. (2012). Capital social versus aislamiento social: los jornaleros migratorios de Tamaulipas. *Revista de geografía Norte Grande*, (52), 109-125. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022012000200007>

Izcara Palacios, Simón Pedro. (2013). Aproximación teórica al estudio de los procesos migratorios permanentes. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 21(42), 27-54. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572013000200002&lng=es&tlng=es.

Jarufe, J. (2022). Modificaciones normativas para la expulsión de extranjeros ilegales en el país. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33813/1/Modificaciones_normativas_para_la_expulsion_de_extranjeros_ilegales_en_el_pais.pdf

Jiménez Ramírez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del término. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 34(1), 173-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000100010>

Kumano, M. (2020). La desigualdad y la inestabilidad política en América Latina: las protestas en Ecuador, Chile y Colombia. Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE). https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEEO22_2020MAYYAS_LatAm.pdf

Lacomba, J. (2020). Una revisión del Trabajo Social con migrantes y refugiados. Construyendo nuevas bases teóricas y metodológicas. *Ehquidad: La Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, (14), 293-332. <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/3707/4311>

- Lam Díaz, Rosa María. (2005). Metodología para la confección de un proyecto de investigación. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 21(2) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892005000200007&lng=es&tlng=es
- Lastarria, S. (2008). Feminización de la agricultura en América Latina y África Tendencias y fuerzas impulsoras. RIMISP - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Santiago. https://rimisp.org/wp-content/files_mf/files_mf/1366830040DTR_No.11_Lastarria.pdf
- Larios Osorio, A (2018). *La migración de retorno y las teorías con un enfoque hacia el desarrollo, descubriendo elementos para la construcción de la política pública desde lo local. In: condiciones sociales, empobrecimiento y dinámicas regionales de mercados laborales.*
- Lauphan, W. (2009). El dato científico y la matriz de datos. Argentina: Universidad Nacional de entre ríos. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:sYx3muhyGnUJ:https://osf.io/7nsa8/download&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl>
- Lavín, S. (2018). Desafíos de los procesos migratorios fueron abordados en seminario de Trabajo Social. Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC). <https://www.ucsc.cl/noticias/desafios-de-los-procesos-migratorios-fueron-abordados-en-seminario-de-trabajo-social/>
- Lazo, J. (2022). Aprueba reglamento de la ley N.º 21.325, de migración y extranjería. Diario Oficial de la República de Chile. Ministerio del Interior y Seguridad Pública. <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2022/02/12/43177/01/2086865.pdf>
- Leunda, J. (2008). GT INTEGRACIÓN E INTERCULTURALIDAD. REMHU - Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana, 16(31), 263-276. <https://www.redalyc.org/pdf/4070/407042009016.pdf>
- Ley 21.325 de Migración y Extranjería. (2021). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <http://bcn.cl/2oodq>
- Lohr, S. (2018). *Muestreo: Diseño y Análisis.* El Geometra. https://web.archive.org/web/20180509012940id_/http://www.elgeometra.com.ar/es-tadistica/Lohr%20CENS.pdf
- Londoño, S., & Álvarez, C. (2017). Condiciones de desarrollo humano y exclusión social laboral en jóvenes de Manizales. *Revista espacios*, 39 (9), 1-12. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n09/a18v39n09p11.pdf>

- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- López-Sala, A. y Godenau, D. (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 https://digital.csic.es/bitstream/10261/202536/1/circularidad_migratoria.pdf
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Barcelona Dipòsit Digital de Documents. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Málaga, H. & Castro Ramírez, M. (2001). Como empoderar a los excluidos en el nivel local. En H. Restrepo, H.M., editor, *Promoción de la salud: Como construir vida saludable*. 1ª reimpresión. Editorial Médica Panamericana, Bogotá. <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Promoci%C3%B3n%20de%20la%20salud.%20C%C3%B3mo%20construir%20vidad%20saludable.pdf>
- Maldonado, C. Martínez, J. & Martínez, R. (2018). Protección social y migración: Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://escueladeverano.cepal.org/2019/sites/default/files/s1800613_es.pdf
- MAPA (s.f.) Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente. https://www.mapa.gob.es/ministerio/pags/Biblioteca/fondo/pdf/533_6.pdf
- Marben Abogados. (2021). *Contrato indefinido*. <https://www.marbenabogados.com/contrato-indefinido/>
- Maritano, A. (2022). *Chile – Política Nacional de Migración y Extranjería*. Diario Jurídico. <https://www.diariojuridico.com/chile-politica-nacional-de-migracion-y-extranjeria/>
- Martín-Cabello, A. (2013). Sobre los orígenes del proceso de globalización. *Methodos*. Revista de ciencias sociales, 1(1), 7-20. <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542970002.pdf>
- Martínez García, M. (2015). Exclusión e inclusión en la Inmigración. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. <https://www.cop.es/uploads/PDF/Abstrac-M-Martinez.pdf>

- Martínez J., Cano M., & Soffia M. (2014). Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda regional. CEPAL. Serie Población y Desarrollo. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37218/S1420586_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas. https://www.academia.edu/29811850/Ciencia_y_Arte_en_La_Metodologia_Cualitativa_Martinez_Miguel_PDF
- Martínez Miguélez, Miguel. (2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Paradigma*, 27(2), 07-33. Recuperado en 22 de junio de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es.
- Martínez Pizarro, J. & Cano Christiny, M. V (eds.). (2022). “Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/195), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47801/S2100782_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez Pizarro, J. (2017). *Nuevas tendencias de la migración en América Latina y el Caribe y urgentes problemáticas*. CEPAL. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/2017_07_04_jorge_martinez.pdf
- Martínez Rivera, J. (2016). Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis. Mercader Uguina, Jesús R., Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, 227 pp. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 7(13), pp. 205–207. <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42513/44530>
- Martínez, J. (2008). América Latina y el Caribe: Migración internacional, derechos humanos y desarrollo. Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2535/S2008126_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, J. (2010). Exclusión social e inmigración. Universidad de Málaga. https://www.researchgate.net/publication/275152600_Exclusion_social_e_inmigracion

- Martínez, J., & Vono, D. (2005). Geografía migratoria intrarregional de América Latina y el Caribe al comienzo del siglo XXI. *Revista de Geografía Norte Grande*, (34), 39-52. <https://www.redalyc.org/pdf/300/30003403.pdf>
- Massey, D., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, E. (2008). Teorías de Migración Internacional: Una revisión y aproximación. *Revista de Derecho Constitucional Europeo. ReDCE*. 10: 435-478. Universidad de Granada. Granada. España. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/teorias-de-migracion-internacional-una-revision-y-aproximacion.pdf>
- Mateo, M. (s.f.). Migración femenina y violencia contra las mujeres. Instituto Interuniversitario de Desarrollo Social y Paz. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_sensibilizacion/eu_def/adjuntos/jornada.03.ponencia.Miguel.Angel.Mateo.pdf
- Melero Aguilar, N. (2012). El paradigma crítico y los aportes de la investigación acción participativa en la transformación de la realidad: un análisis desde las ciencias sociales. *Cuestiones pedagógicas*, 21, 339-355. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/12861/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza de Carmona, Y., (2019). Fenomenología y hermenéutica: perspectivas epistemológicas para la producción interpretativa-comprensiva de conocimiento gerencial. *Sapienza Organizacional*, 6(12), 76-107.
- Micheletti, Stefano, Cubillos Almendra, Javiera, González Pavicich, Consuelo, & Valdés De La Fuente, Eduardo. (2019). Inserción laboral de migrantes en los territorios agrarios de Chile: el caso de la región del Maule. *Cultura-hombre-sociedad*, 29(1), 33-58. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-27892019000100033
- Micolta León, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Trabajo Social*, (7), 59-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4391739>
- Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero, F. y Vázquez Parra, J. C. (2018): "Inclusión laboral, paz y sostenibilidad", *metodos*. *Revista de Ciencias Sociales*, 6 (2): 174-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6637792>
- Ministerio de Hacienda. (2022). *Políticas públicas para la informalidad*. <https://biblio.hacienda.cl/la-informalidad-en-chile/7-politicas-publicas-para-la-informalidad>

- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (2022). Proceso de Formulación de la Política de Migración. <https://www.interior.gob.cl/sin-categoria/2022/06/14/conoce-sobre-el-proceso-de-formulacion-de-la-politica-de-migracion/>
- MODII. (s.f.). Migración forzada. <https://modii.org/migracion-forzada/>
- Molero, F., Navas, M., & Morales, F. (2001). Inmigración, prejuicio y exclusión social: Reflexiones en torno a algunos datos de la realidad española. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 1 (1), 11-32. <https://www.redalyc.org/pdf/560/56001102.pdf>
- Molina, M. (2016). *Migración laboral Trabajadoras y trabajadores migrantes centroamericanos en El Salvador*. Friedrich-Ebert-Stiftung FES. ANÁLISIS - ISSN: 2413-6611. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/12937.pdf>
- Mondaca, G. (2022). *Zoom a los migrantes expulsados de Chile: ¿quiénes son y por qué han sido deportados?* La Tercera. <https://www.latercera.com/la-tercera-sabado/noticia/zoom-a-los-migrantes-expulsados-de-chile-quienes-son-y-por-que-han-sido-deportados/SYG4IQCGHRHD5P5BO7MJ4UBDDU/>
- Mondragón-Barrios L. (2009). Consentimiento informado: una praxis dialógica para la investigación [Informed consent: a dialogic praxis for the research]. *Revista de investigación clínica; órgano del Hospital de Enfermedades de la Nutrición*, 61(1), 73–82. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revinvcli/nn-2009/nn091i.pdf>
- Montenegro, Yamile Andrea. (2021). Sanciones impuestas por Estados Unidos a Venezuela: consecuencias regionales. *Revista de Relaciones Internacionales, Estrategia y Seguridad*, 16(2), 121-139. Epub. <https://doi.org/10.18359/ries.5916>
- Montes, D. (2022). Acercamiento del Trabajo Social al proceso del duelo migratorio. *Trabajo Social Hoy* 96 (23-36). <https://www.trabajosocialhoy.com/articulo/363/acercamiento-del-trabajo-social-al-proceso-de-duelo-migratorio>
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es.
- Mora, C., (2009). Estratificación Social Y Migración Intrarregional: Algunas Caracterizaciones de la Experiencia Migratoria En Latinoamérica. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 1(24), 128-143. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000100008>

- Moraima Campos, M., & Auxiliadora Mújica, L. (2008). EL ANÁLISIS DE CONTENIDO: Una forma de abordaje metodológico. *Laurus*, 14(27), 129-144. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892008.pdf>
- Morales Gamboa, A., (2003). GLOBALIZACIÓN Y MIGRACIONES TRANSFRONTERIZAS EN CENTROAMÉRICA. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, I (1), 45-68. <https://www.redalyc.org/pdf/745/74511777005.pdf>
- Moreno López, W. (2015). Globalización: Motor y fin del capitalismo contemporáneo. *Revistas Negonotas Docentes*, (5), 15-19. <https://revistas.cun.edu.co/index.php/negonotas/article/view/144/138>
- Moreno, A. G. (2017). Análisis e interpretación de datos cualitativos. *Tema de Investigación Central de la Academia*, 151-165. <https://publicacionesacague.cl/index.php/tica/article/view/171/194>
- Morera Guillén, N. E. (2013). DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA. *Revista Reflexiones*, 81(1). <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/11300>
- Muñoz Jumilla, A. R. (2002). Efectos de la globalización en las migraciones internacionales. *Papeles de población*, 8(33). <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v8n33/v8n33a2.pdf>
- Navarrete, M. (2019). Predominio de hombres haitianos, bolivianos y peruanos: Así es el perfil de los migrantes rurales de la Región Metropolitana. *La Tercera*. <https://www.latercera.com/nacional/noticia/predominio-hombres-haitianos-bolivianos-peruanos-asi-perfil-los-migrantes-rurales-la-region-metropolitana/791734/>
- Nina-Estrella, R. (2013). El conflicto intercultural desde un contexto comunitario. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 24(), 1-18. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1946-20262013000100002&lng=pt&tlng=es.
- Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, OHCHR. (2016). Situación de los migrantes en tránsito. (Informe A/HRC/31/35). Ginebra: OHCHR. https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/INT_CMW_INF_7940_S.pdf

- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA. (s.f.). Empleo agrícola. Oficina de Estudios y Política Agraria. Ministerio de Agricultura. <https://www.odepa.gob.cl/estadisticas-del-sector/empleo-agricola>
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA. (2017). Plan de Trabajo Agricultura 2015 – 2018. <https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2017/12/2-Plan-de-Agricultura-Sustentable.pdf>
- Oficina de Estudios y Políticas Agrarias, ODEPA. (2018). Agricultura chilena: Reflexiones y desafíos al 2030. https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/01/ReflexDesaf_2030-1.pdf
- Ofir, Z, Schwandt, T., Duggan, C. & McLean, R. (2016). *Un Enfoque Integral para Evaluar la Investigación*. International Development Research Center. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/56730/IDL-56730.pdf>
- OIM & IPPDH. (2017). Derechos humanos de personas migrantes. Manual Regional. Instituto de Políticas Públicas en Derechos Humanos (IPPDH) del MERCOSUR. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33203.pdf>
- Ojeda De Muriel, N., Ortega, M., & Morillo, N. (2019). *La fenomenología en el mundo investigativo*. Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa <https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2019/07/6.-La-fenomenolog%C3%ADa-en-el-mundo-investigativo.pdf>
- Okuda Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV (1), 118-124. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008
- ONU MUJERES. (s.f.). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), 10 Diciembre 1948, 217 A (III). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (1965.). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf

- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2006). Antecedentes. Dialogo de Alto Nivel sobre la Migración y el Desarrollo. Asamblea General de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/events/pastevents/migration/background.html>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2017). Migrantes en situación de vulnerabilidad: El ACNUDH y la migración. Naciones Unidas Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/migration/migrants-vulnerable-situations>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2020). El nuevo escenario del trabajo migrante rural en Chile. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. <https://www.fao.org/chile/noticias/detail-events/ar/c/1300940/>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2021). Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cmw_SP.pdf
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2022). Incrementar la igualdad y combatir la discriminación. ACNUDH. <https://www.ohchr.org/es/about-us/what-we-do/our-roadmap/enhancing-equality-and-counteracting-discrimination>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?* Naciones Unidas Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). *Empleo informal*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). *Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente*. Departamento de la Protección del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_117460.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s.f.). *6210 TRABAJADORES AGROPECUARIOS Y PESQUEROS DE SUBSISTENCIA*. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco88/6210.htm#:~:text=Los%20trabajadores%20agropecuarios%20y%20pesqueros,silvestres%2C%20inclusiv e%20medicinales%2C%20a%20fin>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2006). *Informe V. La relación de trabajo: Quinto punto del orden del día*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2008). Informe - Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101619.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2022). *Migración laboral*. PORTAL DE DATOS SOBRE MIGRACIÓN. <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/migracion-laboral>

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (s.f.). ¿Cómo contribuyen las personas migrantes a la sociedad? Oficina Regional Para Centroamérica, Norteamérica Y El Caribe (OIM). <https://rosanjose.iom.int/es/blogs/como-contribuyen-las-personas-migrantes-la-sociedad>

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (s.f.). *7 recomendaciones para promover la inclusión de las personas migrantes en las comunidades receptoras a través de actividades sociales y culturales*. OIM: Oficina Regional Para Centroamérica, Norteamérica Y El Caribe. <https://rosanjose.iom.int/es/blogs/7-recomendaciones-para-promover-la-inclusion-de-las-personas-migrantes-en-las-comunidades-receptoras-traves-de-actividades-sociales-y-culturales>

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (s.f.). *La OIM y la integración de los migrantes*. [https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/Migrants and Host Society 1213 0706/seminar%20docs/infosheet integration es.pdf](https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbdl486/files/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/microsites/IDM/workshops/Migrants%20and%20Host%20Society%201213%200706/seminar%20docs/infosheet%20integration%20es.pdf)

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2006). *Glosario Sobre Migración*. Organización Internacional para las Migraciones. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/Observaciones/11/Anexo4.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2017). *Migraciones e Interculturalidad Guía para el Desarrollo y Fortalecimiento de Habilidades en Comunicación Intercultural*. https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/guia_migraciones.pdf

Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2018). *La migración en la Agenda 2030*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). <https://migration4development.org/sites/default/files/2021-09/IOM-ES-REPORT%20WEB.pdf>

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). *Manual sobre reintegración. Guía práctica para el diseño, la implementación y la supervisión de la asistencia para la reintegración*. OIM. Ginebra. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/IOM-Reintegration-Handbook-ES.pdf>

- Organización Internacional para las Migraciones, OIM. (2022). Tendencias Recientes de la Migración en las Américas. Buenos Aires y San José. https://rosanjose.iom.int/sites/g/files/tmzbd1446/files/documents/tendencias-recientes-de-la-migracion-en-las-americas_sp.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE. (2021). Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado, OCDE Publishing, Paris. https://www.subrei.gob.cl/docs/default-source/estudios-y-documentos/otros-documentos/informe-igualdad-de-genero.pdf?sfvrsn=cf9fb02a_1
- Ortega Carrillo, José Antonio. (2000). *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación e integración social de la inmigración*. Ministerio de Educación y Ciencia. <http://ares.cnice.mec.es/informes/10/documentos/4.htm>
- Ortega, D. (2019). Interculturalidad en Municipalidades de la Región Metropolitana: Desafíos y buenas prácticas de los gobiernos locales en torno al trabajo con población migrante. Servicio Jesuita a Migrantes. <https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2020/06/Interculturalidad-en-municipios-2019.pdf>
- Otero- Ortega, A. (2018). Enfoques de Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano - Arquitectónico. Universidad del Atlántico. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pardo, A. (2015). Migración internacional y desarrollo. Aportes desde el transnacionalismo. *Revista de Estudios Sociales* (54), p39-51. <https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/res/article/view/5929/5799>
- Paz, J. I. (2005). La Globalización: Más que una Amenaza es una oportunidad. *Revista EIA*, (3), 21-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=149217448002>
- Pérez Monterosas, Mario. (2013). Tejiendo redes para futuras movilidades: las interacciones sociales y el capital social en la migración emergente de México a Estados Unidos. *Sociológica (México)*, 28(78), 139-170. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732013000100005&lng=es&tlng=es.

- Periódico El Pueblo. (2022). La combativa huelga de los temporeros de la cereza. Periódico El Pueblo. <https://elpueblo.cl/2022/12/13/la-combativa-huelga-de-los-temporeros-de-la-cereza/>
- Pineda, E. B., Alvarado, E. L. d, & Canales, F. (1994). Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. OPS. Washington, D.C. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
- Portal de Datos sobre Migración. (2020). Integración de los migrantes. Migration Data Portal. <https://www.migrationdataportal.org/es/themes/integracion-de-los-migrantes>
- Powell, K. Termine, P. & De Pryck, J. (2007). La ADRS y... los trabajadores agrícolas. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). <https://www.fao.org/3/ai116s/ai116s.pdf>
- Programa Ciudades Interculturales, ICC. (2019). *La Ciudad Intercultural Paso a Paso: Guía práctica para aplicar el modelo urbano de integración intercultural*. <https://fdocuments.ec/document/la-ciudad-intercultural-paso-a-paso-gua-prctica-para-.html?page=2>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, UNDP. (2022). Un mundo mejor para la población migrante en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNDP_IDB_Migrants_esp_Overview_Sep19c.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, UNDP. (2023). *Ser migrante en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://www.undp.org/es/latin-america/historias/ser-migrante-en-america-latina-y-el-caribe>
- Proyecto MPTF Migraciones (2023). Manual Ruta de las Personas Migrantes y Refugiadas. Orientaciones para su inclusión sociolaboral desde los gobiernos locales. Santiago de Chile, Sistema de las Naciones Unidas en Chile. <https://chile.un.org/sites/default/files/2023-01/Manual-Fin180123.pdf#:~:text=En%20particular%20considerando%20que%2C%20seg%C3%BAncuentra%20en%20edad%20laboral%20temprana.>
- Prunier, D. (2022). Escuchar la migración hondureña, comprender las violencias en origen. *Andamios*, 19(48), 391-418. <https://andamios.uacm.edu.mx/index.php/andamios/article/view/910/pdf>

- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Ramírez Barría, E., Estrada Goic, C., & Yzerbyt, V. (2016). Estudio correlacional de prejuicio y discriminación implícita y explícita en una muestra magallánica. *Atenea*, (513), 251-262.
- Ramírez, E. (2013). *Migración e integración*. Hábitat para la Humanidad. <https://www.habitat.org/lac-es/quienes-somos/noticias/2013-12-18-Dia-Migracion>
- Rangel, M. (2020). "Protección social y migración: el desafío de la inclusión sin racismo ni xenofobia", serie Políticas Sociales, N° 232 (LC/TS.2019/127), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45244/1/S1901183_es.pdf
- Real Academia Española, RAE. (s.f). Discriminar. Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/discriminar>
- Real Academia Española. (s.f). Ética profesional. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/%C3%A9tica-profesional#:~:text=Deontolog%C3%ADa%2C%20conjunto%20de%20reglas%20y,el%20ejercicio%20de%20su%20profesi%C3%B3n>
- Red Interinstitucional para la Educación en Emergencias, INEE. (2019). Discriminación de género. Red Inter agencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. <https://inee.org/es/eie-glossary/discriminacion-de-genero>
- Red Interinstitucional para la Educación en Emergencias, INEE. (2022). Migración forzosa. Red Inter agencial para la Educación en Situaciones de Emergencia. <https://inee.org/es/eie-glossary/migracion-forzosa>
- Requena Mora, M., Gómez Nicolau, E., & Muñoz-Rodríguez, D. (2018). El fetichismo de la transcripción: Cuando el texto pierde el lenguaje analógico. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (39), 79-101. <https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/20878/17402>
- Resolución 45/158 de la Asamblea General, de 18 de diciembre de 1990. "Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares." Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cmw_SP.pdf
- Restrepo, H. & Málaga, H. (2001). Promoción de la Salud: Como Construir Vida Saludable. Editorial Médica Panamericana. https://books.google.cl/books?id=g4gU_P7vAEMC&pg=PA122&lpg=PA122&dq=

[oea+1997+%22en+el+plano+tecno+economico+los+excluidos%22&source=bl&ots=MrBc1owjJs&sig=ACfU3U0fHDRy0bPvXLsHVcvktealrzn8Ug&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwif7e39vKH6AhU3CLkGHWuICYAQ6AF6BAgDEAM#v=onepage&q=oea%201997%20%22en%20el%20plano%20tecno%20economico%20los%20excluidos%22&f=false](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574266942012)

Reyes-Pérez, L. S. Hasse-Riquelme, V. S., & Silva-Burgos, L. M. (2020). Educación en Derechos Humanos para el Trabajo Social: una mirada desde los estándares internacionales. *Prospectiva*, (30), 259-281. Epub December 30, 2020. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574266942012>

Reyno Freundt, A. & Delgado, M.A. (2006). *Los contenidos y necesidades para el desarrollo y aplicación de las actividades de expresión motriz en la formación inicial de los profesores de educación física”. Un estudio exploratorio*. Universidad De Playa Ancha, Valparaíso, Chile. <https://docplayer.es/79832344-Palabras-claves-formacion-inicial-actividades-expresivo-motrices-educacion-fisica.html>

Rival-Carrillo, D. Valenzuela-Valenzuela, A. & Cartes-Velásquez, R. (2021). Migración y trabajo, una revisión del contexto chileno actual. *CUHSO (Temuco)*, 31(1), 522-547. <https://dx.doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2148>

Rivera Polo, F. (2022). *Estado de situación de la Migración en Chile*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33618/1/Minuta_Estado_de_situacion_de_la_Migracion_en_Chile.pdf

Roa, P. (2023). *Trabajo decente y migración*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.cepal.org/sites/default/files/patricia_roa.pdf

Rodríguez Zepeda, J., (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*, (134), 23-29. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>

Roessler, P.; Lobos, C.; Rojas, N. & Rivera, F. Inclusión relacional de personas migrantes en Chile: hacia un modelo de medición estadístico. *Migraciones Internacionales*, v. 13, 2022. <https://www.scielo.org.mx/pdf/migra/v13/2594-0279-migra-13-rmiv1i12465.pdf>

Romero Pérez, Sonia. (2022). Las prácticas migratorias en América del Sur. Nuevas agencias para nuevos territorios. *Rumbos TS*, 17(28), 61-87. <https://dx.doi.org/10.51188/rrts.num28.647>

Rosinke, N. y Balbi, J. (2021). Fenomenología social e interseccionalidad: sus aportes teóricos para estudiar las desigualdades sociales. XIV Jornadas de Sociología.

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires
<https://cdsa.aacademica.org/000-074/207.pdf>

- Rubio Arribas, F. J., (2006). La Exclusión Sociolaboral de Colectivos con dificultades en su Acceso al Mercado Laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2). <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153297011.pdf>
- Ruiz Bruzzone, F. S. (2016). Superexplotación de la fuerza de trabajo en América Latina: Consideraciones teóricas. *Izquierdas*, (30), 236-257.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492016000500009>
- Ruiz Bueno, A. (2021). *El contenido y su análisis: Enfoque y proceso*. Dipòsit Digital de la Universitat de Barcelona.
[https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/179232/1/El contenido su analisis 2021.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/179232/1/El%20contenido%20su%20an%C3%A0lisis%202021.pdf)
- Ruiz de Lobera. (2004). INMIGRACIÓN, DIVERSIDAD, INTEGRACIÓN EXCLUSIÓN: CONCEPTOS CLAVE PARA EL TRABAJO CON LA POBLACIÓN INMIGRANTE. *INJUVE: Estudios de Juventud* n.º 66/04.
<http://www.injuve.es/sites/default/files/66CAP1.pdf>
- Ruiz Medina, M. (2011). Políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán, Sinaloa, México. Universidad Autónoma De Sinaloa.
<https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/index.htm>
- Ruiz Santacruz, J-Sebastian. (2020). LA IMPORTANCIA DE LAS REDES FAMILIARES EN LOS PROCESOS DE REUNIFICACIÓN DE LOS LATINOAMERICANOS EN LOS ESTADOS UNIDOS. *Tendencias*, 21(1), 52-83.
<https://doi.org/10.22267/rtend.202101.127>
- Ruiz Utrilla, A. G. (2016). El fenómeno de la migración desde el sentido de la extranjería. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 5(10).
<https://www.espacioimasd.unach.mx/index.php/Inicio/article/view/84/261>
- Ruiz, L. (2020). Los 13 tipos de trabajo, resumidos. *Psicología y Mente*.
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-trabajo>
- Sáenz, J. A. (2017). La ética en el Trabajo Social: Declaración de principios. *Revista Costarricense De Trabajo Social*, (28), 133–146.
<https://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/287/416>
- Salgado Lévano, A. C., (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 13(), 71-78.
<https://www.redalyc.org/pdf/686/68601309.pdf>

Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS PARA LA INTERPRETACIÓN DE INFORMACIÓN CUALITATIVA*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP).

https://pdfs.semanticscholar.org/2c0f/c39b4c471e9ea0dd039c8c19a6616802e655.pdf?_gl=1*yx5jqt*_ga*MTYyNDUxMDE2Ny4xNjgzMDU4OTE3*_ga_H7P4ZT52H5*MTY4OTgwNTk5MS40LjAuMTY4OTgwNTk5NS41Ni4wLjA.

Schiappacasse, P. Contreras, M & Fuensalida, C. (2001). Migraciones internas hacia la Región Metropolitana de Santiago de Chile: una comparación con planteamientos teórico. *Investigaciones Geográficas*, No. 35, 2001 35:1-25. <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/IG/article/view/27735/29405>

Secretaría de Educación Pública. (2022). La inclusión, un reto en el panorama mundial y nacional. Gobierno de México. <https://nuevaescuelamexicana.sep.gob.mx/detalle-ficha/36300/>

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2020). Desafíos y propuestas para la inclusión sociolaboral de personas migrantes en Chile. Universidad Alberto Hurtado. <https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2020/06/Informe-1-Sociolaboral-2019-1.pdf>

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2020). Migración en Chile. Anuario 2019, un análisis multisectorial. Santiago, Chile. <https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2020/06/MIGRACION-EN-CHILE-V7.pdf>

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM. (2021). Encuestas Voces Migrantes 2021. Ekhos: Investigación y Comunicación. https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2022/01/Informe-Total-de-resultados-Voces-migrantes_compressed.pdf

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM. (2022). Conoce las 21 claves de la Nueva Ley de Migración y Extranjería. Servicio Jesuita a Migrantes. <https://sjmchile.org/2022/02/17/conoce-las-21-claves-de-la-nueva-ley-de-migracion-y-extranjeria/>

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM. (2022). Migrantes en Chile: Quieren nacionalizarse y un tercio ha sentido discriminación. <https://sjmchile.org/2022/01/08/migrantes-en-chile-quieren-nacionalizarse-y-un-tercio-ha-sentido-discriminacion/>

Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (s.f.). Migraciones e interculturalidad. Ministerio de Desarrollo Social.

https://codigoazul.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/Migraciones_e_interculturalidad.pdf

Servicio Nacional de Migraciones SERMIG. (2022). Presentan resultados de Encuesta Nacional de Migración 2022. <https://serviciomigraciones.cl/presentan-resultados-de-encuesta-nacional-de-migracion-2022/>

Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (2022). *Cultura Migraciones*. Ministerio de Interior y Seguridad Pública. <https://serviciomigraciones.cl/cultura-migraciones/>

Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (2023). Permanencia Transitoria. Gobierno de Chile. <https://serviciomigraciones.cl/permanencia-transitoria/>

Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (2023). Residencia Definitiva. Gobierno de Chile. <https://serviciomigraciones.cl/residencia-definitiva/>

Servicio Nacional de Migraciones, SERMIG. (2023). Residencia Temporal. Gobierno de Chile. <https://serviciomigraciones.cl/residenciatemporal/>

Silva, G. (2022). *El spoiler de Piñera en 2019: “Vénganse a Chile, ¡tenemos trabajo para todos ustedes!”*. El Mostrador. <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2022/01/31/el-spoiler-de-pinera-en-2019-venganse-a-chile-tenemos-trabajo-para-todos-ustedes/>

Sorela Castillo, A. (2019). La Discriminación por Razón de Discapacidad. Foro Jurídico. <https://forojuridico.mx/la-discriminacion-por-razon-de-discapacidad/>

Soto-Alvarado, S. V., Garrido-Castillo, J., & Gil-Alonso, F. (2022). Discursos sobre los motivos para migrar a Chile. De la expulsión a la realización profesional. *Migraciones Internacionales*, 13. <https://migracionesinternacionales.colef.mx/index.php/migracionesinternacionales/article/view/2491/1939>

Suárez Núñez del Prado, D., (2008). Causas Y Efectos De La Migración Internacional. *Perspectivas*, (22), 161-180. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942158006.pdf>

Subercaseaux, J.P. (2014). *Un escáner a los contratistas agrícolas*. En *Agronomía y Forestal UC, AyF. El secreto valor de la Agricultura* (p. 26). Revista de Extensión de la Facultad de Agronomía e Ingeniería Forestal de la Pontificia Universidad Católica de Chile. https://issuu.com/agronomiaforestal/docs/ayf_50

Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D. & Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.

https://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/index/assoc/flacai00/33.dir/flacai0033.pdf

Sutcliffe, B. (1998). *Nacido en otra parte: Un ensayo sobre la migración internacional, el desarrollo y la equidad*. Bilbao, Hegoa, 1998 1vol; 186pp; 24cms, 84-89916-03-9, español.

https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/65/Nacido_en_otra_parte.pdf?1488539205

TELLO VÁZQUEZ, A. Políticas públicas e interculturalidad. In: GARCÉS, F., and BRAVO, R., eds. *Interculturalidad. Problemáticas y perspectivas diversas* [online]. Quito: Editorial Abya-Yala, 2019, pp. 167-184. ISBN: 978-9978-10-497-2. <https://doi.org/10.7476/9789978104972.0006>.

Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/3676/S2006023_es.pdf

Tornos, A. (2006). *Humanismos y teorías de las migraciones*. Universidad de Cantabria. <https://web.unican.es/campuscultural/Documents/Aula%20de%20estudios%20sobre%20religi%C3%B3n/2005-2006/CursoTeologiaHumanismosYteorias2005-2006.pdf>

Torres, A. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la triangulación. *Revista Scientific*, 6(20), 275-295, e-ISSN: 2542-2987. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/651/1288

Trinidad Santos, Emily Maviana Da, Angel Vargas, Liliana, & Chad Pellón, Luiz Henrique. (2013). The Interculturality globalized world and its impact on health-disease process: contributions of Nursing. *Index de Enfermería*, 22(4), 214-218. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000300005>

UN Global Compact. (s.f.). *Trabajadores Migrantes*. United Nations Global Compact. <https://bhr-navigator.unglobalcompact.org/issues/trabajadores-migrantes/?lang=es>

UNESCO. (s.f.). *Interculturalidad*. Organización de las Naciones Unidas. <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

Universidad Católica del Maule, UCM. (2019). *Rol De Los Trabajadores Sociales Es Clave Para Enfrentar El Fenómeno Migratorio En Chile*. <https://portal.ucm.cl/noticias/rol-los-trabajadores-sociales-clave-enfrentar-fenomeno-migratorio-chile>

- Urria, I. (2020). Impacto de la Población Migrante en el Mercado Laboral y Arcas Fiscales entre 2010 Y 2019 en Chile. Fundación Avina. Servicio Jesuita a Migrantes. <https://www.migracionenchile.cl/wp-content/uploads/2020/08/MigracionyEconomia.pdf>
- Valdés S, Ximena, Gloria Godoy R, Carmen, & Mendoza A., Angie. (2017). Acción colectiva y resistencia: asalariadas agrícolas en Chile frente a la precarización laboral. *Izquierdas*, (35), 167-198. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000400167>
- Vargas G., Muñoz, E., Gómez, S., Cárdenas, C. & Giral, B. (2019). *Aproximación a una fenomenología de la migración*. Editorial Aula de Humanidades SAS. <https://editorialhumanidades.com/wp-content/uploads/2019/11/Aproximaci%C3%B3n-a-una-fenomenolog%C3%ADa-de-la-migraci%C3%B3n.pdf>
- Vasilachis de Gialdino, I. (coord.) (2007). Estrategias de una investigación cualitativa. Buenos Aires: Editorial Gedisa. 277 pages. <http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Estrategias-de-la-investigacin-cualitativa-1.pdf>
- Vásquez Martínez, M. (2017). *Muestreo Probabilístico Y No Probabilístico*. Universidad del ISTMO. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Vásquez-De Kartzow, R. (2009). Impacto de las migraciones en Chile: Nuevos retos para el pediatra. ¿Estamos preparados? *Revista chilena de pediatría*, 80(2), 161-167. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-41062009000200009
- Vásquez-De Kartzow, R. (2018). La nueva ola de inmigración en Chile. Oportunidad para crecer como país. *Revista chilena de pediatría*, 89(3), 307-309. <https://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062018005000301>
- Velásquez, M. Yáñez, L. & Molina, F. (2020). Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile. Organización de las Naciones Unidas. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_752034.pdf
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>

- Vivir en Chile. (2017). 5 razones de por qué Chile es el país latinoamericano líder en emprendimiento. <https://www.vivirenchile.cl/es/5-razones-que-explican-la-inmigracion-en-chile/>
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. CEPAL. División de Desarrollo Económico. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zafra Galvis, O., (2006). Tipos de Investigación. Revista Científica General José María Córdova, 4(4), 13-14.
- Zaiceva, A. (2014). El efecto del envejecimiento en la escala de migración. Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia) e IZA (Alemania). IZA World of Labor. <https://wol.iza.org/uploads/articles/99/pdfs/impact-of-aging-on-scale-of-migration.one-pager.es.pdf>
- Zapata Martínez, A. (2015). La Migración Internacional: Un Nuevo Mundo Cotidiano Cuando Se Cruza La Frontera / International migration: a new World Across the Border. *TS Cuadernos De Trabajo Social*, (10), 18-29. <http://www.tscuadernosdetrabajosocial.cl/index.php/TS/article/view/3/3>
- Zárate, U. A. (2021). Fenomenología de la inmigración: frontera, territorialización, desplazamiento y sentido de pertenencia. REMHU - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, 29(61), 241-256. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006114>
- Zarco Palacios, D., (2007). Sobre el uso y el abuso de la migración femenina Centroamericana. Estado de la cuestión. Cuadernos Geográficos, (41), 263-281.

IX. ANEXOS

ANEXO A: PAUTA DE INSTRUMENTO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADA

ENTREVISTA DIRIGIDA A: TRABAJADORES MIGRANTES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA AGRÍCOLA EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA.

OBJETIVO GENERAL: Caracterizar y analizar las situaciones o instancias de exclusión laboral que afectan a los trabajadores migrantes en una empresa agrícola en la Comuna de Melipilla.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO	(NOMBRE)	
CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN	MTM (NÚMERO) / HTM (NÚMERO)	
SEXO	FEMENINO	
	MASCULINO	
NACIONALIDAD		
CIUDAD		
CONDICIÓN DE LLEGADA AL PAÍS		
DOMICILIO		
NIVEL DE ESTUDIO		
EN QUÉ TRABAJABA EN SU PAÍS		
FUNCIÓN	TRabajador	
	EMPRESA	
FECHA DE INICIO DE LABORES EN LA EMPRESA		
FECHA DE INGRESO AL PAÍS		

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Describir las percepciones que tienen los trabajadores migrantes respecto de su situación de inclusión y exclusión en su lugar de trabajo en una Empresa contratista agrícola de la provincia de Melipilla.

DIMENSIÓN INCLUSIÓN:

SUBDIMENSIONES:

- **Aceptación de su cultura**
 1. ¿Siente que en su trabajo se respeta sus formas culturales? ¿Por qué?
 2. ¿Cómo considera Ud. la interacción con sus compañeros de trabajo chileno? Sí/no ¿Por qué? ¿Podría dar un ejemplo?
- **Derechos Humanos y laborales.**

3. ¿Considera Ud. que los empleadores contratistas le tratan de la misma forma que a sus compañeros chilenos en su trabajo? ¿Por qué?
4. ¿A Ud. le pagan su sueldo oportunamente y el monto correspondiente según los días que Ud. trabajó? ¿Siempre es así?
5. En su opinión, ¿la empresa se preocupa de que no exista discriminación hacia los migrantes? ¿Cómo?

- **Cumplimiento y resguardo de legislación laboral:**

6. ¿Tiene un contrato de trabajo escrito y le pagan las imposiciones legales? De no ser así ¿Por qué?
7. ¿Tiene un horario fijo de trabajo? ¿se le respeta? ¿Esto sucede siempre?
8. En caso de incumplimiento de sus derechos laborales, ¿sabe usted a qué instancias puede recurrir para solucionar este problema? ¿Le sería difícil hacer este trámite?

SUBDIMENSIÓN DE EXCLUSIÓN:

- **Vulneración de derechos laborales**

9. ¿A Ud. le han obligado a hacer tareas que no están en su contrato? Si es así ¿cuáles? ¿Con qué frecuencia?
10. ¿A Ud. le fue difícil formalizar su relación laboral? ¿Por qué?

- **Marginación social**

11. ¿Cree Ud. que se aprovechan de Ud. como trabajador solo por el hecho de ser migrante? ¿Por qué?
12. ¿Los chilenos tienen prejuicios sobre los migrantes? Si es así ¿Cuáles?

- **Discriminación**

13. ¿Según su conocimiento, a Ud. le pagan lo mismo que a los chilenos por hacer el mismo trabajo? ¿Por qué?
14. ¿Se siente discriminado en su trabajo por ser extranjero?
15. ¿Cómo siente Ud. que lo tratan en su lugar de trabajo? ¿Por qué?
16. ¿Cuáles cree Ud. que son las dificultades que surgen en su lugar de trabajo?
17. ¿Recibe Ud. comentarios de parte de sus compañeros que le incomoden a Ud.? Si es así ¿Cuáles?
18. ¿Cree Ud. que hay dificultades en el trabajo entre las personas migrantes y los chilenos?

ENTREVISTA DIRIGIDA A: EMPLEADORES CONTRATISTAS DE EMPRESAS AGRICOLAS EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA.

IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO	(NOMBRE)	
CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN	MCCh (NÚMERO)	
FUNCIÓN	EMPLEADOR	
	CARGO	
SEXO	FEMENINO	
	MASCULINO	
NIVEL DE ESTUDIO		
NACIONALIDAD	CHILENO	
TIEMPO QUE LLEVA TRABAJANDO CON PERSONAS EXTRANJERAS.		

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Identificar las percepciones de los empleadores contratistas agrícolas de Empresas agrícolas respecto a la integración y exclusión de los trabajadores migrantes en su espacio laboral.

DIMENSIÓN: PERCEPCIONES DE LOS EMPLEADORES SOBRE LA INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.

SUBDIMENSIONES:

- **Aceptación de otra cultura**
 1. ¿En su opinión, los trabajadores chilenos aceptan de buena manera las formas culturales de los extranjeros? ¿Cuáles son aquellos que Ud. siente que son más rechazados?
- **Derechos Humanos**
 2. En su opinión ¿Se respetan los derechos humanos de los migrantes tanto de su parte como de los trabajadores chilenos?
- **Cumplimiento y resguardo de derechos laborales.**
 3. ¿Todos sus trabajadores están con contratos legalmente firmado? Si no son todos, ¿Cuál es el motivo de la no regularización?
 4. ¿Qué tipo de contrato tienen los trabajadores?

VARIABLE EXCLUSIÓN:

- **Discriminación**

5. ¿Los extranjeros reciben el mismo trato que los trabajadores chilenos en su empresa?
6. ¿Considera Ud. que los trabajadores migrantes son discriminados en el trabajo? ¿en qué basa su respuesta?
7. ¿Ud. Toma medidas para evitar que los trabajadores chilenos discriminen a los trabajadores migrantes? Si es afirmativa ¿Cuáles? Si es negativa ¿Por qué no?
8. ¿En su empresa reciben el mismo sueldo los trabajadores chilenos por el mismo trabajo en su empresa? De no ser así, ¿Por qué?
9. ¿Prefiere Ud. contratar trabajadores migrantes en vez de chilenos? ¿Por qué?
10. ¿En su empresa, cómo considera Ud. que es el ambiente laboral? ¿Cuáles son las dificultades que tienen?

ENTREVISTA DIRIGIDA A: TRABAJADORES CHILENOS DE UNA EMPRESA CONTRATISTA AGRÍCOLA EN LA PROVINCIA DE MELIPILLA.

IDENTIFICACIÓN ENTREVISTADO	DEL	(NOMBRE)
CÓDIGO DE IDENTIFICACIÓN	MTCh (NÚMERO) / HTCh (NÚMERO)	
SEXO	FEMENINO	
	MASCULINO	
NACIONALIDAD		
CIUDAD		
DOMICILIO		
NIVEL DE ESTUDIO		
FUNCIÓN	TRABAJADOR	
	EMPRESA	
	CARGO	
FECHA DE INICIO DE LABORES EN LA EMPRESA		
¿HACE CUANTO TRABAJA CON MIGRANTES?		

OBJETIVO 3: Conocer las opiniones de los trabajadores chilenos de una Empresa contratista agrícola de la comuna de Melipilla respecto a la inclusión y exclusión de los trabajadores migrantes en su lugar de trabajo.

DIMENSIÓN: INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

SUBDIMENSIONES:

- **Aceptación de otra cultura**

1. ¿Cree Ud. que en su trabajo se acepta de buena manera las culturas diferentes, considerando que sus compañeros son de países diferentes?
2. Según su opinión, ¿Cuáles son los principales problemas o conflictos que se dan entre los trabajadores chilenos y los trabajadores migrantes al interior de su empresa?
3. Según su opinión, ¿Qué es lo más difícil de aceptar para Ud. de las costumbres de sus compañeros migrantes?

- **Derechos Humanos**

4. En su opinión, ¿en la empresa se respetan los derechos humanos de los trabajadores migrantes?

- **Discriminación**

5. En su opinión, ¿la empresa discrimina al trabajador migrante? ¿Por qué?

6. Según su conocimiento, ¿a Ud. le pagan lo mismo que a sus compañeros migrantes que hacen el mismo trabajo?
7. ¿Cómo considera Ud. como trabajador chileno que se tratan a sus compañeros migrantes? ¿Cuáles son las dificultades en las relaciones entre trabajadores chilenos e inmigrantes?
8. ¿Qué opina de la incorporación de trabajadores migrantes en Chile?, ¿Por qué?

ANEXO B: INSTRUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Departamento de Trabajo Social
Escuela de Trabajo Social

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Mediante la presente, Sara Elizabeth Hernández Jorquera, Rut 20. 470. 211- k, solicita su autorización para participar en el proyecto de investigación denominado “**Inclusión, Exclusión e Integración de los migrantes y procesos de Interculturalidad en el ámbito laboral en Empresas Contratistas Agrícolas de la Comuna de Melipilla**”, que es requisito para obtener el Título Profesional de Asistente Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana, el que es guiado por la docente Sra. Patricia Clavero Espinosa, Trabajadora Social. El presente documento tiene como finalidad darle a conocer los detalles del estudio y solicitarle su consentimiento informado para participar en él.

Objetivo de la investigación:

El objetivo de esta investigación es caracterizar y analizar las situaciones o instancias de exclusión laboral que afectan a los trabajadores migrantes en una empresa agrícola en la Comuna de Melipilla.

Si usted acepta participar de esta investigación deberá responder preguntas en una entrevista que será realizada por la investigadora, Srta. Sara Hernández Jorquera, y que será grabada por medio de un audio. Esta actividad durará aproximadamente media hora y será realizada en su lugar de trabajo.

Si usted participa en esta investigación lo hace bajo su expreso consentimiento informado que firma y autoriza. La información que Ud. entregue será estrictamente **anónima y de carácter privada**.

COMPROMISO:

Me comprometo a entregar información real en cada instancia que me sea solicitada y responder de acuerdo a mis concepciones, conocimientos y experiencias. Asimismo, declaro que, si tengo preguntas acerca de mis derechos como participante de este estudio, reclamos o dudas, puedo contactarme con la Investigadora responsable, Sara Hernández Jorquera, **fono:** +569 8152 1402 correo electrónico shernandezj@utem.cl, de la Universidad Tecnológica Metropolitana.

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, mi forma de participación, de los costos y riesgos implicados, y resguardo de la información que sea entregada en el estudio. He sido informado(a) de que puedo mi participación es libre y voluntaria y hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre del participante: _____

Firma participante

Investigadora Responsable

Sara Hernández Jorquera
Tesis “Inclusión, Exclusión e Integración de los migrantes
y procesos de Interculturalidad en el ámbito laboral en
Empresas Contratistas Agrícolas de la Comuna de
Melipilla”.

Se deja constancia en este instante que este documento (consentimiento informado) será firmado en dos copias, quedando una de ellas en manos de la investigadora responsable y la otra copia en manos del participante.