



Psicología desde el Caribe
ISSN: 0123-417X
ISSN: 2011-7485
Fundación Universidad del Norte

CATAÑO MENA, INGRID; ANDRADE JARAMILLO, VERÓNICA
Condiciones laborales y transformaciones en significados del trabajo
en inmigrantes profesionales colombianos en Rancagua, Chile
Psicología desde el Caribe, vol. 38, núm. 2, 2021, Mayo-Agosto, pp. 189-216
Fundación Universidad del Norte

DOI: <https://doi.org/10.14482/psdc.38.2.15>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21369735004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Condiciones laborales y transformaciones en significados del trabajo en inmigrantes profesionales colombianos en Rancagua, Chile

Labor conditions and transformations in the meanings of work in Colombian professional immigrants in Rancagua, Chile

INGRID CATANO MENA

<https://orcid.org/0000-0002-8341-6620>

Pontificia Universidad Javeriana Cali (Colombia)

VERÓNICA ANDRADE JARAMILLO

<https://orcid.org/0000-0002-1352-3551>

Universidad Pontificia Bolivariana Medellín (Colombia)

Correspondencia: ingridcatanom3@gmail.com

veronica.andrade@upb.edu.co



Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo estudiar la relación entre las condiciones laborales y las transformaciones en los significados del trabajo en colombianos profesionales migrantes en Rancagua (Chile) explicada desde el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, y la teoría de los dos factores higiénicos y motivadores de Herzberg y colaboradores. Se realizó una investigación cualitativa por medio de entrevistas semiestructuradas a siete participantes, con diseño narrativo biográfico, analizadas a través de líneas narrativas y relatos de vida. Se encontró que los significados se configuran según las condiciones laborales ofrecidas por cada contexto laboral sea del país de origen o de destino. Los significados de los participantes variaron en la centralidad que pasó a ser relativa, la ampliación y refuerzo de derechos y deberes laborales, y el fortalecimiento de valores laborales (aspectos deseados en el trabajo) relativos a mejores condiciones laborales y de calidad de vida. El trabajo pasó de concebirse principalmente como fuente de subsistencia, a ser fuente de crecimiento y realización personal. Se sugiere realizar investigaciones con un mayor número de participantes así como desde una perspectiva cuantitativa para ampliar el espectro, y en distintos países. Esto le permitiría al gobierno correspondiente tomar medidas en política pública para favorecer las condiciones laborales dentro del territorio colombiano y cuidar la fuga de la fuerza laboral a mercados de trabajo que cuentan con mejores condiciones.

Palabras claves: Migración, Significados del trabajo, Profesionales, Colombia, Chile.

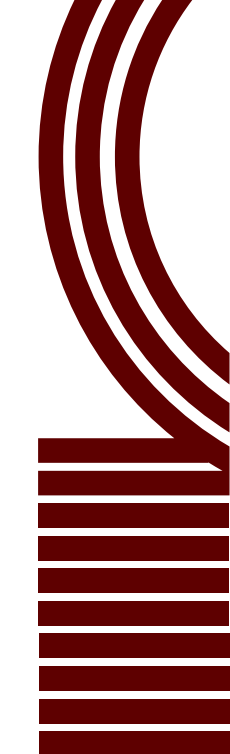
Abstract

The objective of this research was to study the relationship between the working conditions and transformations in the meanings of work in Colombian migrant professionals of Rancagua (Chile), explained from Siegrist's effort-reward imbalance model, and the theory of the two hygienic and motivational factors exposed by Herzberg and collaborators. A qualitative investigation was carried out through semi-structured interviews with seven participants, with biographical narrative design, analyzed through narrative lines and life stories. It was found that the meanings are configured according to the working conditions offered by each work context, whether it is the country of origin or destination. The meanings of the participants varied in the centrality which became relative, the expansion and reinforcement of labor rights and duties,

Citación/referenciación: Cataño Mena, I. & Andrade Jaramillo, V. (2021). Condiciones laborales y transformaciones en significados del trabajo en inmigrantes profesionales colombianos en Rancagua, Chile. *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 189-216.

Fecha de recepción: 19 de febrero de 2019

Fecha de aceptación: 8 de febrero de 2020



190



and the strengthening of labor values (desired aspects at work) related to better working conditions and quality of life. Work went from being conceived mainly as a source of subsistence to being a source of personal growth and fulfillment. Further research is suggested with a larger number of participants as well as from a quantitative perspective in order to enhance working conditions within the colombian territory and safeguard the talent drain to job markets with greater conditions.

Keywords: Migration, Meanings of Work, professionals, Colombia, Chile.

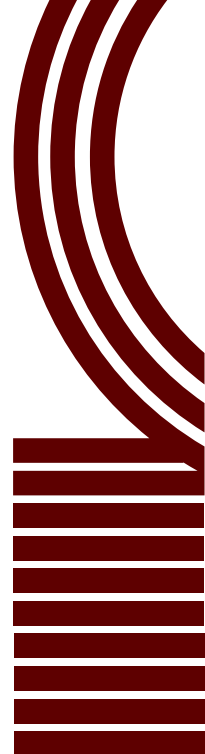
Introducción

Esta investigación tuvo por objetivo caracterizar la relación entre las condiciones de trabajo y las transformaciones de los significados del trabajo en inmigrantes profesionales colombianos en la ciudad de Rancagua, Chile, desde la teoría de motivación de los dos factores, y el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa.

La migración ha aumentado y cambiado de manera significativa (Organización internacional para las migraciones, OIM, 2019); ésta se refiere al “movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas” (OIM, 2006, p.38), y se da en todas las direcciones incluyendo la sur-sur (OIM, 2013; Herrera y Nyberg, 2017, OIM, 2019) como es el caso de colombianos hacia Chile.

La decisión de migrar puede relacionarse con factores económicos y sociales, desequilibrios demográficos, ambientales, la gobernanza, acceso a los servicios públicos, conflictos en los países de origen, y por contar con redes sociales en el país destino (Stalker, 2004, OIM, 2011, 2013; Prado, 2014). La principal razón para migrar en la actualidad es por trabajo (OIM, 2019).

En los últimos años la migración de colombianos hacia el exterior se mantiene principalmente por el desempleo, el subempleo, las reformas laborales asociadas a la flexibilización y los rezagos del conflicto armado relacionados con la violencia (Hawkins, 2014; Giraldo, 2017; Peralta, 2011). Por las dificultades laborales y sociales por las que atraviesa Colombia (OCDE, 2015; Ciurlo et al. , 2016; Giraldo, 2017; Herrera y Nyberg, 2017; Martínez et al. , 2018) los colombianos ven en Chi-



le un mejor panorama: sueldos más altos, mayor estabilidad, mejores oportunidades de trabajo (Canales, 2018), mejora de la economía familiar, posibilidad de enviar dinero a familiares y tener acceso a salud y vivienda (OIM; 2012). Según el Instituto nacional de estadísticas y el Departamento de extranjería y migración (2020), Colombia ocupa el cuarto lugar -a diciembre de 2019- del total de personas nacidas en el exterior que viven en Chile.

Las investigaciones en migración y trabajo refieren temas como las condiciones laborales (Agudelo et al. , 2008; Tezanos y Díaz, 2008; Baey y Brenda, 2015; Wright y Clibborn, 2019), la inclusión laboral (Rojas y Vicuña, 2014; Martínez et al. , 2018) relacionada con el nivel educativo (Mirjam, 2017); la satisfacción laboral (Moreno-Jiménez et al. , 2010); la feminización de la migración (Aubarell, 2000, Stefoni, 2001, 2002; Ciurlo et al. , 2016); la discriminación laboral (De Prada et al. , 2003; Giraldo, 2017; Canales, 2018), y el proceso de inserción y aculturación (Retortillo y Rodríguez, 2008; Valenzuela et al. , 2014; Giraldo, 2017; Canales, 2018).

El significado del trabajo es “un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos, que se van aprendiendo antes y durante el proceso de socialización, y que varía en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo” (Meaning of Working International Research Group, MOW, 1987, p. 49). Para Drenth (1991) y Peiró et al. (1996) éste es un conjunto de cogniciones flexibles en función de experiencias personales y situaciones contextuales (Pérez y Díaz, 2005). Se compone de tres dimensiones: centralidad, normas sociales y valores laborales (MOW, 1987).

La centralidad según MOW (1987) se refiere a qué tan importante es el trabajo para la persona, si es relativo o absoluto, lo que puede variar según el nivel de desarrollo de las sociedades (Zubieta et al. , 2008). Las normas sociales comprenden las creencias y expectativas sobre los deberes y derechos relativos al trabajo (Salanova et al. , 1991). Los valores laborales se refieren a las razones que tiene cada persona para trabajar (Tolfo, Chalfin, Baasch y Soarez, 2011); son los aspectos valorados y por tanto buscados o esperados en un trabajo relacionados con las metas individuales extrínsecas o intrínsecas (MOW, 1987). Estos pueden modificarse en el tiempo como resultado de la experiencia laboral directa (Gracia et al. , 2001).

Se encontraron estudios que dan cuenta de la transformación de los significados del trabajo según las condiciones del trabajo asociados a los cambios en las últimas décadas en el mundo del trabajo (Beserra et al. 2010; Ochoa, 2013; Zapata y Marín, 2013; Meda, 2016; Long et al. , 2016; Findlay y Thompson, 2017; Amador et al. , 2019; Bendassolli y Tateo, 2018). Por condiciones de trabajo se entendió “todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos” (Ministerio de la protección social, 2008, art. 3).

Para Herzberg et al. (2017) existen una serie de factores que explican las actitudes de las personas frente al trabajo y que responden a la pregunta ¿qué quiere un trabajador? Estos son conocidos como factores motivadores o de primer orden, y factores higiénicos o de segundo orden. Entre los primeros se encuentran el logro dentro de las actividades propias del trabajo y el reconocimiento obtenido por este, el gusto por trabajo que se realiza, la responsabilidad que implica su realización, y el sentir que se avanza respecto a lo que se hace (Herzberg et al. , 2017). Como factores higiénicos está el salario, la seguridad del trabajo, las condiciones laborales (entendidas como las medioambientales), las políticas o estilos de dirección organizacional, la calidad de la supervisión y las relaciones interpersonales, entre otros.

Por su parte, el modelo propuesto por Siegrist (1996) denominado desbalance o desequilibrio esfuerzo-recompensa, propone que cuando existe un desbalance entre el alto esfuerzo invertido o gastado para realizar el trabajo y se recibe una baja recompensa, esto desfavorece el bienestar de la persona, representándose como una situación estresante. El modelo tiene como trasfondo la violación al principio de reciprocidad social que es inherente a la realización del trabajo donde, el trabajador espera que, así como invierte sus esfuerzos en realizarlo, tenga una recompensa adecuada por distintos medios como el dinero, la estima, la promoción, la seguridad laboral, entre otros (Siegrist y Li, 2017).

Método

La presente investigación fue de carácter cualitativo (Blasco y Pérez, 2000; Álvarez, 2003) que procura entender lo que el ser humano hace y/o dice dentro de un contexto social determinado donde esto cobra sentido, por lo que se parte de considerar la importancia de la subjetividad para la comprensión del fenómeno estudiado (Schwandt, 2003).

El diseño fue de carácter narrativo (Salgado, 2007) con enfoque biográfico por ser las narrativas generadas en los relatos de vida las vividas por la propia persona; los datos se obtuvieron de entrevistas semiestructuradas para favorecer la libertad en la narración (Cornejo, 2006). Para el presente caso se consideraron propiamente los relatos de vida, ya que se hizo énfasis sobre un tiempo y tema particular relativo a la migración y establecimiento en el país destino.

Al escoger este diseño, se privilegió la profundidad de la información, por lo que se decidió trabajar con pocos casos tipo hasta encontrar saturación partiendo de la premisa que lo fundamental para este caso no son las cualidades personales respecto a la búsqueda de la representación, sino el hacer parte de una comunidad o grupo social particular donde se representa un rol desde el que se actúa (Sisto y Fardella, 2009).

Participantes

Se contó con la participación de siete inmigrantes, hombres y mujeres que trabajan en la ciudad de Rancagua, Chile. Los criterios de inclusión fueron ser profesional, encontrarse laborando en el momento de la realización del estudio, contar con al menos 1 año de residencia en Chile, y, por último, haber migrado a este país por trabajo (Ver tabla 1).

Los participantes fueron contactados mediante la técnica de muestreo de bola de nieve (Cohen y Manion, 1990). En este caso, las redes entre inmigrantes colombianos cumplieron con la función de referir compatriotas que conocieran.

Técnica de producción de la información

Se realizaron entrevistas semiestructuradas (Corbetta, 2007). La guía de entrevista semiestructurada final se concretó basada en los resultados de dos entrevistas piloto y de la validación por tres jueces expertos, dos de ellos psicólogos organizacionales y el tercero sociólogo, los tres con experiencia en investigación. Las preguntas guía de la entrevista semiestructurada fueron agrupadas para su desarrollo según las categorías de análisis (Ver tabla 2).

■ **Tabla 1.** Datos sociodemográficos

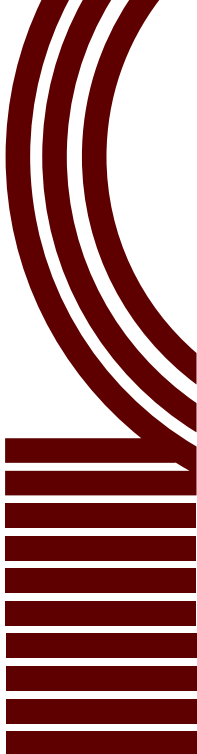
Nombre (Profesión)	Género	Edad	Estado Civil	Ciudad Natal	Tiempo de vivir en Chile	Trabajo Actual	Tiempo trabajando en Chile	Personas a cargo
Administradora de empresas	F	54	Casada	Medellín	8	Gerente de su Empresa	4 años	0
Abogado	M	32	Casado	Barranquilla	5	Abogado	3 años	2
Economista	F	52	Separada	Bogotá	1.5	Asesora de seguros	1 año 1 mes	0
Fotógrafo ¹	M	34	Casado	San Agustín	7	Fotógrafo	7 años	2
Fisioterapeuta	F	30	Casada	Cali	5	Reanimadora	2 años	1
Médico	M	28	Casado	Barranquilla	1	Médico de atención primaria	1 año 1 mes y medio	1
Licenciado	M	50	Casado	Manizales	3	Docencia	2 años y medio	3

Nota: La edad y los tiempos de residencia en Chile (propiamente en Rancagua), y el tiempo trabajando en dicho país se expresan en años.

■ **Tabla 2.** Categorías de análisis

Categoría	Subcategoría	Indicadores
Migración	Aculturación	Factores personales que facilitan o dificultan la adaptación del inmigrante
		Factores sociales que facilitan o dificultan la adaptación del inmigrante
	Razones para Migrar	Factores que empujaron a los participantes a salir del país de origen
		Factores asociados a la decisión de inmigrar al país destino Redes de apoyo en el país destino
	Familia	Relación con la familia en el país de origen y/o país destino
		Tiempo que dedica a la familia
		Creencias acerca de la familia
		Opiniones respecto a la decisión de separarse de la familia
		Implicaciones de separarse de la familia Proyecto de vida familiar

¹ Fotógrafo homologado como profesional en Chile, a diferencia de Colombia donde la fotografía es un estudio técnico o tecnológico.

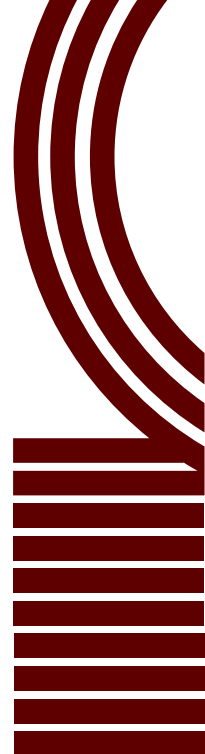


Categoría	Subcategoría	Indicadores
Migración	País de origen (Colombia) y país destino (Chile)	Creencias respecto al país destino
		Creencias sobre el país de origen
		Sentimientos que surgen del hecho de 'dejar atrás todo'
		Sentimientos hacia el país de origen estando en el país destino
		Expectativas laborales, sociales, culturales hacia el país de llegada
Significado del trabajo	Centralidad (absoluta o relativa)	Importancia que las personas le dan al trabajo
		Actividades que realiza en su tiempo libre
		Importancia de desarrollo profesional en el país destino
		Grado de reconocimiento en el trabajo
	Normas sociales	Rol que desempeña en el trabajo
		Deberes que se cree las personas tienen en el trabajo
		Derechos que se cree las personas tienen en el trabajo
	Valores laborales	Aspectos deseados o buscados por la persona en relación con el trabajo
		Aspectos que llevarían en su ausencia a renuncia de un trabajo, y el enganche en otro

Técnica de análisis de información

Para el análisis de la información las técnicas empleadas fueron líneas narrativas (Spink y Lima, 2013) y relatos de vida (Kofes, 1998). Las líneas narrativas (Spink y Lima) permiten sintetizar los contenidos de las historias que han sido mencionados en la entrevista en orden cronológico reorganizado posteriormente para favorecer inteligibilidad de los datos y encontrar coherencia a lo narrado.

Para la presente investigación la cronología de las líneas estuvo marcada por cuatro momentos: cómo era trabajar cuando estaban en Colombia, cómo fue el trabajo cuando migraron, cómo es trabajar en el presente en Chile, y un cuarto momento referido al futuro, desde planes elaborados, o ideas relativas a fantasías sobre el trabajo (jubilación, trabajo ideal) si fueron referidas por los participantes. Algunas líneas narrativas fueron consideradas durante el diseño de la investigación, pero otras fueron emergiendo a medida que se analizó la información, entre ellas la familia y el dinero. Para la presentación de este artículo, se incluyó un resumen general de las líneas; el ejercicio de cada línea por participante fue omitida por la extensión del texto.



Por su parte, los relatos de vida son una herramienta útil para reconocer información de la experiencia de los sujetos alrededor de sus dinámicas de trabajo en interacción con un otro, la evocación alrededor de estas experiencias y su reflexión. Se trata de información que da cuenta del proceso a través del cual el sujeto los narra, pero en esta acción, los reprocesa y resignifica, a través de quién es hoy (Kofes, 1998).

Consideraciones éticas

Se tuvieron presentes como legislación central para las consideraciones éticas de la investigación la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el Ejercicio de la Profesión de Psicología (República de Colombia, 2006) y la Resolución 8430 (Ministerio de Salud, 1993) en la que se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Fue tenido en cuenta particularmente la información referida a la protección de la confidencialidad, el uso del consentimiento informado con todas sus consideraciones, y en general la conservación del bienestar de los participantes. La investigación fue considerada sin riesgo o de bajo riesgo para la salud y bienestar de los participantes.

Resultados

Se encontraron diez líneas narrativas en las entrevistas realizadas a los participantes. Estas se ilustran a través de la cronología relacionada con la migración: antes de migrar, recién llegados, en la actualidad y sobre el futuro (Ver tabla 3, 4 y 5).

Las líneas encontradas en las entrevistas fueron: concepto de trabajo, trayectoria laboral, remuneración económica, razones para migrar y permanecer en Chile, percepciones sobre el país de origen, aspectos que facilitaron la incorporación laboral en Chile, aspectos que dificultaron dicha incorporación, percepción del país destino, bienestar, y valores atribuidos a la profesión.

■ **Tabla 3.** Líneas narrativas asociadas al hecho de migrar

Línea narrativa	Antes de migrar	Recién llegados	En el presente	Sobre el futuro
Razones para migrar y permanecer en Chile	Migraron a Chile con la intención de mejorar sus vidas por medio de la búsqueda de mejores oportunidades y condiciones laborales.	Les fue posible a algunos estudiar y capacitarse, y enterarse que había mejores condiciones laborales, razones por las cuales decidieron permanecer en este país.	Entre los motivos para permanecer se encuentran la buena remuneración económica, el mayor reconocimiento laboral, el estatus adquirido, el cumplimiento de proyectos personales, y principalmente las mejores condiciones laborales que aportan a la felicidad y a sentirse satisfechos.	Interés por progresar laboralmente y vivir en un país tranquilo. Refieren que Chile es un lugar adecuado para formar familia y tener calidad de vida.
Percepciones de los profesionales sobre el país de origen	Colombia aparece como contexto asociado a la corrupción, el terrorismo, la explotación laboral, y como un espacio que no brindaba oportunidades de desarrollo.	Confirmación con experiencia propia y de otros colombianos migrantes de la situación de explotación laboral vivida en el país de origen.	Colombia percibido como un país bueno, sin embargo, persiste la idea de corrupción y situaciones que no permiten la estabilidad laboral.	Algunos quisieran retornar al país de origen para vivir los últimos años de vida ya que es su tierra, sin embargo, otros afirman que no les gustaría regresar.
Percepciones del país destino	Chile como un lugar en el que habría buenas condiciones laborales y para estudiar.	Encontraron que los chilenos se sentían amenazados en términos laborales, así mismo había amplia competencia laboral en este país y percibían a las personas como temerosas y en ocasiones poco amables.	Se encuentran felices como extranjeros, dado que han aprendido a vivir en este contexto. Consideran que Chile es un país ordenado, que permite progresar laboral y académicamente, y donde su trabajo es valorado.	No refirieron.

■ **Tabla 4.** Líneas narrativas asociadas al proceso

Línea narrativa	Antes de migrar	Recién llegados	En el presente	Sobre el futuro
Aspectos sociales que facilitaron la incorporación al trabajo,	Las habilidades sociales, comunicativas, la buena actitud, el deseo de aprender, la disponibilidad, y el carisma fueron factores que facilitaron este proceso.	La idea de progresar, el estatus profesional, la amplia oferta laboral y las ganas de trabajar permitieron dicha adaptación.	El hecho de contar con estudios superiores, la pasión por trabajar y el compromiso son aspectos que hacen que permanezcan en los trabajos con los que cuentan.	Poder trabajar con gusto y la posibilidad de seguirse formando permitirán mejorar.
Aspectos sociales que dificultaron el proceso de incorporación al trabajo	La corrupción, la falta de oportunidades laborales, la edad, la poca formación técnica y las exigencias inadecuadas.	El desconocimiento del país, el estigma hacia el extranjero colombiano, la dificultad en los trámites de homologación profesional y la ausencia de ofertas laborales.	Infieren entre las principales dificultades las barreras puestas al extranjero y el estigma social al migrante colombiano.	No refirieron.
Trayectoria laboral	Se ocupaban de trabajos acordes con su profesión, pero no contaban con las condiciones adecuadas, razón por la que migran.	Se empezaron a ocupar de trabajos que permitieron estabilidad; no todos se ubicaron laboralmente pronto. Les fue posible capacitarse y estudiar sobre áreas que desarrollarían posteriormente.	Todos los profesionales se encuentran trabajando en labores acordes a sus profesiones y cuentan con condiciones óptimas según sus consideraciones, dos de ellos trabajan de forma independiente.	Aspiran realizar ideas emprendedoras como fortalecer proyectos personales y laborales acordes con la profesión estudiada para lograr estabilidad y futuros años tranquilos y dignos.

■ **Tabla 5. Líneas narrativas asociadas al significado del trabajo**

Línea narrativa	Antes de migrar	Recién llegados	En el presente	Sobre el futuro
Concepto de trabajo	El trabajo ocupaba un lugar importante en sus vidas, como un medio económico para cubrir necesidades básicas de alimentación, vivienda y recreación.	El trabajo como algo que se puede hacer con gusto, y como un medio para establecerse en Chile e incorporarse al país.	El trabajo como un premio a los esfuerzos, que brinda estatus y reconocimiento social. No se considera prioritario en sus vidas como cuando llegaron.	Como trabajo ideal aquel que implique independencia, libertad para actuar y un adecuado ambiente laboral.
Remuneración económica	No se sentían bien remunerados en relación con los trabajos desarrollados y en algunos casos hubo dificultades con el salario.	Al migrar seis de los entrevistados no contaron con remuneración dado que se encontraban realizando trámites para su instancia y estudios, y subsistían de sus ahorros.	Se sienten bien remunerados y los salarios les permite acceder a otros beneficios a diferencia de sus remuneraciones en Colombia.	Seguir contando con buenas remuneraciones para adquirir otros bienes materiales, tranquilidad y estabilidad en su vejez.
Bienestar	Se sentían inconformes por no contar con adecuadas condiciones laborales. Sentían gusto por su profesión, pero se presentaban inquietudes respecto a sus proyectos profesionales hacia el futuro.	Encontraron que Chile era un contexto que les permitía mejor posicionamiento laboral, y donde era posible estudiar y pese a las dificultades de llegada, lograron visualizar mejores condiciones y calidad de vida.	Evidencian que tienen calidad de vida, estatus laboral, sensación de ser útiles y felicidad.	Puede haber bienestar en Chile dada la estabilidad que brinda el país, sin embargo, algunos plantean volver a Colombia para pasar su vejez.
Valores atribuidos a la profesión	Se trabajaba como servicio al otro. Se presentaban dificultades para ejercer dignamente/éticamente la profesión, igualmente se daban situaciones estresantes, sin embargo, el trabajo también se hacía por gusto y permitía seguridad.	Encontraron que el trabajo implicaba rigurosidad y paciencia.	Ser profesional en Chile implica realizar las acciones de mejor manera que quienes no cuentan con la formación. Inferen que han ganado respeto, confianza, incluso admiración por su labor. Expresan mayor tranquilidad y mejores condiciones.	Esperan seguir trabajando honestamente, ser responsables, ampliar conocimientos y crecer laboralmente.

A continuación, se presentan los relatos de vida como una manera de darle voz a los entrevistados y mostrar su perspectiva sobre el fenómeno estudiado. Entre las razones que llevó a los participantes a migrar se encuentran el hecho de buscar mejores condiciones u oportunidades laborales, dificultades o situaciones familiares y, el deseo de continuar estudiando. Particularmente sobre las condiciones laborales, la mayoría de las alusiones sobre este tema muestran su insatisfacción con los ingresos afirmando que no se sentían bien remunerados porque no eran acordes los salarios con las exigencias; es decir, trabajaban mucho y ganaban poco en conjunto con las condiciones de trabajo (contratos, horarios, carga laboral, garantías laborales,).

Así lo indica la economista cuando describe que *“trabajaba muchísimo, muchísimo para estar medio bien económicamente y pensar que quedaba algo adicional, no, nada, nada de nada, tocaba trabajar así pa’ recibir la platica a fin de mes”*. La fisioterapeuta concuerda al referir que *“no hay vacaciones, no hay licencias, yo me iba enferma a trabajar, no hay nada, absolutamente nada, no era fijo el trabajo, y me exigían la especialización solo para poder mantener el puesto; te decían que si uno cometía un error venían quinientas personas detrás del puesto de uno; así que me veía obligada a hacer todos los turnos que me pedían, y eso hacía que a uno lo sobre explotaran”*.

Todos los participantes narraron haberse sentido cansados, estresados, aburridos, preocupados y desmotivados con su trabajo, y con su vida en general en términos de autorrealización o de la autorrealización de sus cónyuges, reforzando la idea de proyectarse en el país destino, aunque a su vez esta proyección también generara *“miedo a empezar de cero”* como lo refiere el licenciado.

Las razones para migrar son varias pero se destaca en sus narrativas razones relativas a trabajo. El fotógrafo por ejemplo indica que su profesión se *“denigró con los avances tecnológicos y se perdió la posibilidad de mantener su campo de trabajo dejando a los fotógrafos a la deriva”*. La administradora por su parte señala que *“el factor edad era determinante en términos de posibilidades para el futuro”* refiriendo que en Colombia *“entre más años tienes, menos posibilidades tienes de trabajar, a los treinta años uno ya está obsoleto, así de simple”*.

En esta medida, a pesar de la inconformidad con las condiciones del trabajo, había una sensación de bienestar respecto a su desarrollo profesional, la experiencia y el aprendizaje adquirido, aspectos que valoraban más allá de lo económico; todos los participantes refieren que se sentían a gusto con la profesión.

El abogado relata, por ejemplo, que la experiencia que adquirió en su país de origen le sirvió para *“ver las cosas desde un punto de vista diferente como abogado migratorio”*, en el país destino, *“tengo más amplio el horizonte que otros abogados”*. El fotógrafo asume la misma postura al referir que *“el aprendizaje era lo que más pagaba, tenía un lugar donde llegar a trabajar, aprender todo el tiempo y estar todo el tiempo ocupado que es lo que uno necesita cuando está recién egresado, entonces yo por lo menos me sentía súper bien con mi trabajo”*.

Este bienestar con la profesión también muestra relación con el hecho de que todos los participantes habían tenido una trayectoria laboral acorde a lo que estudiaron, como revela el licenciado cuando narra que se sintió contento cuando *“al culminar los estudios en teología fue posible trabajar como docente en el ámbito universitario generando ideas y reflexión”* o la fisioterapeuta quien refiere que pudo *“poner en práctica los conocimientos aprendidos sobre fisioterapia respiratoria en el recién nacido”* y así, todos los participantes mostraron sentimientos de satisfacción con sus áreas de experticia en su país de origen, más no con las condiciones laborales con las que contaban, pues en general consideran que no eran respetadas.

En este sentido, el hecho de que los participantes hayan podido ejercer su profesión y sentir gusto por la misma con las condiciones laborales mencionadas anteriormente, forjó un significado sobre el trabajo cuando estaban en Colombia que era pensar el trabajo como un medio para conseguir dinero, y también a través del cual se podían sentir bien consigo mismos como personas y aprender, razones todas para pensar que el trabajo era central en sus vidas especialmente desde lo económico.

Así lo exponen algunos participantes como la administradora al narrar que *“el trabajo era mi vida prácticamente, se convierte en el todo, te concentras todo el tiempo del día en los demás, porque ese era tu trabajo, pensar en los demás, preocuparse que todo estuviera bien”*, o bien como lo describe el médico *“yo ganaba siete millones de pesos, pero yo no pasaba tiempo en la casa, pero me preparó para todo”*.

De este modo, los participantes consideraban que como el trabajo ocupaba gran parte de su tiempo, era más importante que otras áreas de la vida como la familia, los amigos o actividades como *“pintar y aprender inglés”*, como lo refiere la economista cuando narra que *“intentaba que al menos el fin de semana fuera sagrado, cuando mi hija me necesitaba, pues...intentaba yo estar ahí, pero sino...más sagrado el domingo”*.

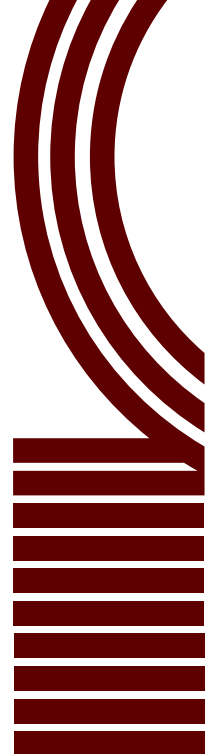
Como consecuencia de toda la experiencia laboral, los participantes hacen distintas valoraciones de su profesión cuando se encontraban en su país de origen. Entre ellos, el abogado refiere que *“la justicia está permeada por la corrupción y eso hace que tú pierdas tu fé en tu profesión, que tú empieces a menoscabar tu profesión y a menoscabarte a ti como persona”*. Adicional a estas apreciaciones, relatan su inconformidad con el país de origen como lo indica el licenciado al mencionar que en Colombia se *“subvalora al profesional al no brindarle las oportunidades que merece, y no formar para el trabajo”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, los participantes concluyen que la experiencia laboral en el país de origen los llevó a tener otras aspiraciones proyectándolos fuera en aras de un mayor desarrollo profesional, personal y una mejor calidad de vida. Uno de los participantes: el abogado, concluye que: *“lo bueno es que después de trabajar en Colombia te das cuenta que te debes ir, si abusan de ti en tu país, aguantas mucho afuera, te da piel de cuero”*.

Por otra parte, los participantes refieren que cuando migraron a Chile, se encontraron con aspectos como el desconocimiento del país destino, la preocupación por mantener el dinero (ahorros) para sostenerse en Chile mientras conseguían trabajo o no tenerlo hacia el futuro, los requerimientos legales para permanecer en el país destino y homologar títulos, el cambio cultural, y las relaciones interpersonales como elementos que favorecieron o dificultaron su incorporación al trabajo.

Aspectos como la posibilidad de homologar los títulos, la amplia oferta laboral, contar con redes de apoyo en el país destino (familia o amigos), y el hecho de que el profesional tenga un mayor reconocimiento y estatus en Chile comparado con Colombia, facilitaron la incorporación de los profesionales en dicho país. Así lo muestra el abogado cuando narra: *“que te convoquen los organismos estatales a que se haga el seminario sobre migración que fue el primero en esta región, eso es positivo...”*. Del mismo modo, la economista quien arribó donde su hija refiere que se dio cuenta que *“como que lo miran a uno un poquito diferente, usted está para un cargo mejor”*.

Sin embargo, aunque algunos participantes hayan sentido un mayor reconocimiento al llegar al país destino, otros no encontraron lo que esperaban. La economista agrega que *“hay que venírsela a buscar también aquí fuerte, hay mucha oferta laboral, pero hay competencia, y la verdad no encontré, así como exactamente en lo que yo quería”*. La fisioterapeuta apoya esta posición señalando que *“no era lo que esperaba en cuanto a trabajo, aquí a la profesión le falta”*.

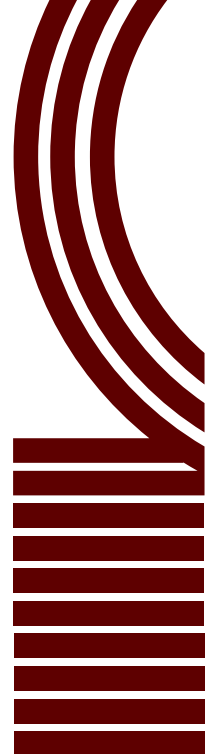


Así mismo, señalan otras dificultades como las “barreras” o como lo describe la administradora, “*ven al extranjero como una amenaza o creen que estamos invadiendo*”. El abogado indica que los estigmas hacia el colombiano generan desconfianza y, conocer nuevas formas de trabajar, en el sentido técnico o procedimental que eran diferentes a las del país de origen. Finalmente, las redes de apoyo en el país destino y la percepción que creen que tiene el chileno del profesional colombiano, también influyó en su incorporación al mercado de trabajo como lo indica el médico cuando relata que en Chile contratan a los médicos extranjeros porque “*hacen la pega –trabajo– que no quieren hacer los médicos chilenos en el sistema público*”.

Al respecto de cómo se encuentran actualmente en el país destino, todos los participantes refieren un sentido de bienestar. Si bien también refieren haber tenido algunas dificultades para adaptarse al llegar, como por ejemplo la percepción de barreras culturales como apatía por parte de los chilenos, diferentes formas de trabajar u organizar el trabajo, el cambio de clima y formas distintas de relacionarse, entre otras. Ahora se sienten a gusto y satisfechos con las condiciones laborales donde son tenidos en cuenta los derechos del trabajador, como ellos refieren.

Entre las ventajas que mencionan los participantes de vivir y trabajar en Chile se encuentran el trabajar menos y tener más tiempo libre para dedicarse a otras actividades, considerando que el trabajo se ha vuelto menos importante respecto al tiempo y la energía que implica dedicarle; poder realizar más y en mayor tiempo actividades de ocio; que sus horarios son respetados, o manejar sus propios horarios; y sentirse muy bien remunerados, como lo afirma el abogado cuando señala que “*aquí el profesional todavía tiene dignidad, es decir, le pagan lo justo*”.

Los participantes también exponen que han tenido logros significativos que los motiva a poner en marcha proyectos nuevos, lo que ayuda a mantener la idea de continuar trabajando en el país destino y permanecer definitivamente hasta su jubilación, momento en el cual algunos consideran regresar al país de origen y otros no. En este mismo sentido, los participantes refieren que “*la forma de ser del colombiano*” ha permitido que su labor sea más visible que en su país de origen, siendo calificados por los chilenos como “*buenos profesionales*”, “*más humanos*”, proactivos y comprometidos con el trabajo, convirtiéndose esta percepción en un facilitador para que sean acogidos en el país destino, ocupando un lugar importante dentro de la comunidad.



Aunque los participantes hacen una valoración positiva en general del trabajo, algunos revelan una percepción generalizada del chileno y de aspectos motivacionales del trabajo propias del país destino que pueden influir en cómo se desenvuelven en el ámbito laboral, y finalmente en su desarrollo como profesionales. Así lo indican algunos participantes entre ellos la economista cuando refiere que: *“Aquí la cosa es como que haga lo suyo y hasta ahí, no haga más allá, son cuadrículados, no se salga porque nadie lo ha mandado a que haga más allá o yo digo venga, ¿por qué no hacen esto para mejorar? no, no porque eso ya le corresponde es a recursos humanos, hasta aquí me pagan y hasta aquí voy”*.

Lo anterior se relaciona a su vez con una percepción compartida entre los participantes, referida a que en el país destino se puede impedir de alguna manera su desarrollo profesional al marcarse una tendencia al trabajo más individualista y no en beneficio de todos. Estos aspectos han llevado a que los participantes hagan adaptaciones en su desempeño laboral para poder permanecer en el trabajo, y lograr sus metas. Al respecto, el abogado menciona, *“a donde fueres, haz lo que vieres”*, o el médico quien agrega que *“si me piden que haga así y asá yo lo hago así y asá, aunque me parezca ridículo, total, me están reconociendo el trabajo”*.

Por ende, los participantes reconocen que han tenido que adaptarse a la cultura de varias formas para poder facilitar su incorporación al trabajo. Entre ellas también se encuentra el lenguaje; el fotógrafo refiere, por ejemplo, que *“para captar un cliente, utilizo el acento chileno para que su primera impresión no sea que soy colombiano”*, pues esto puede perjudicar la posibilidad de ser contratado.

Otro aspecto que los participantes mencionan es el lugar central que ocupa la normatividad en el país destino. Uno de ellos, el médico, refiere que para adaptarse en Chile es necesario *“que te olvides de todo lo que aprendiste a hacer mal, y hacerlo correctamente acá”*, o la administradora quien narra que *“si andas derecho y haces lo que te dicta la norma, andas bien o sea, aquí no te funciona dártelas de vivo”*. Otro aspecto importante en el que enfatizan los participantes es la manera de relacionarse con el chileno relatando que sus relaciones son distantes pero cordiales, a diferencia de las relaciones que mantenían en su país de origen que eran de mayor cercanía.

Adicionalmente los participantes señalan que perciben que se les exige más a ellos por ser extranjeros y por tanto, tienen más deberes como profesionales que otros profesionales del país destino como por ejemplo el deber estudiar más, ser responsable, y demostrar las capacidades. Así lo ejemplifica el abogado al relatar

que: “uno como extranjero tiene un reto más grande que un nacional porque la gente va a estar más pendiente si uno comete un error, más rápido le caen para decir que no sabe, uno debe manejar la minucia porque esa minucia es la que te va a catalogar de buen o mal profesional”.

Pese a lo anterior, todos los participantes coinciden en que, aunque conllevan mayor responsabilidad, en el país destino tienen mayor libertad y autonomía como profesionales en el sistema laboral chileno. Perciben que, así como tienen más deberes como extranjeros, igualmente cuentan con más derechos como trabajadores. Sumado a lo anterior, los participantes refieren que, aunque la forma de relacionarse del chileno es diferente de la de sus compatriotas (de menor cercanía en las relaciones interpersonales) ésta no interviene en la relación profesional, se mantienen relaciones cordiales y respetuosas, y no se sienten abiertamente discriminados.

Con respecto al futuro, todos los participantes refieren que desean permanecer en Chile trabajando hasta la jubilación. En cuatro de los casos, se expresan los deseos de regresar al país de origen al jubilarse principalmente porque extrañan “la tierrita”, a su familia extensa, y además consideran que pueden vivir mejor (económicamente) en Colombia que en Chile con lo que hayan trabajado en Chile. Finalmente, el bienestar económico es un factor que los participantes consideran les brinda la posibilidad de poder aspirar a una vejez tranquila.

En general los participantes relatan que la experiencia laboral como inmigrantes profesionales en el país destino ha sido positiva; perciben que en la actualidad se le da mayor valor a su profesión, se sienten más reconocidos y tienen mejor calidad de vida.

Discusión

Esta investigación tuvo por objetivo caracterizar la relación entre las condiciones de trabajo y las transformaciones de los significados del trabajo en migrantes profesionales colombianos en la ciudad de Rancagua, Chile. Se encontró relación entre las condiciones laborales del país destino y las modificaciones en los significados del trabajo de los participantes posterior a su migración (Ochoa, 2013; Zapata y Marín, 2013; Beserra et al. 2010).

Las condiciones laborales de Chile según los participantes, comparadas con las de Colombia, según su vivencia previa como ciudadanos de dicho país, se carac-

terizan por mejor remuneración para los profesionales, expectativa de que se realicen las actividades exclusivas para las que se fue contratado, el cumplimiento del horario específico según lo solicitado, mayor estatus por ser profesional, la posibilidad de desarrollarse laboralmente desde la profesión estudiada, y el contar con relaciones cordiales de jefes y compañeros que se ciñen a lo que la ley o las organizaciones estipulan formalmente.

Las condiciones laborales descritas han conducido a que los participantes cuenten con mayores ingresos que les permite realizar inversiones o gastos en otro tipo de consumos más allá de la subsistencia o necesidades básicas, contar con mayor tiempo libre para realizar otras actividades familiares y/o de ocio, y proyectarse laboralmente en trabajos que sean de su interés e incluso, en el caso de dos de ellos, planear emprendimientos.

Cambios en los significados del trabajo

De acuerdo con lo anterior, la dimensión de centralidad que es entendida como el grado de importancia atribuida al trabajo y que se da en función de los valores y creencias que adquiere el individuo en su proceso de socialización temprana (MOW, 1987), se modificó sustancialmente entre los participantes. Pasaron de considerar el trabajo cuando residían en el país de origen como muy central, respecto al tiempo dedicado y la dependencia económica para la subsistencia, a percibirlo como una dimensión más de la vida, e incluso como algo menos importante que otras dimensiones como la familia, la crianza de los hijos y la posibilidad de realizar actividades de ocio; es decir, pasó de tener una centralidad absoluta a una relativa.

De acuerdo con Zubieta et al. (2008) en sociedades consideradas de mayor desarrollo, el trabajo adquiere menor valor respecto a otras actividades comparado con sociedades que puedan presentar niveles de desarrollo menor, como puede ocurrir al comparar los niveles de desarrollo entre Chile y Colombia.

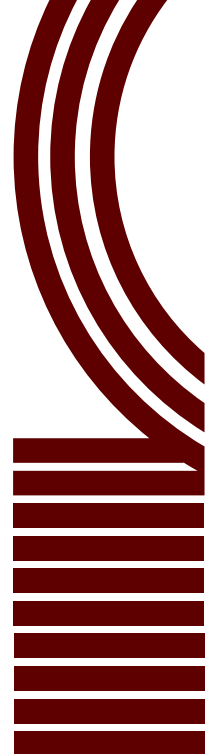
Al respecto de las normas sociales (Salanova et al. , 1991) aludiendo a los deberes y los derechos que se considera tiene un trabajador, más allá de aspectos legales de cada país, éstas se modificaron en los participantes respecto a adquirir o reafirmar principalmente algunos derechos como el contar con mayor estatus por el ejercicio de la profesión y por el tiempo invertido en la formación académica, el ser bien pagados por realizar un trabajo profesional, y el trabajar el tiempo justo y en las actividades exactas para las que fueron contratados, sin la obliga-

ción simbólica de aportar valores agregados como sí era esperado en su país de origen. Sobre los deberes, se destaca que se reafirmó la obligación de realizar las labores para las que fueran contratados, no haciendo menos ni haciendo más de lo esperado en términos de su calidad y cantidad, y de trabajar siempre bajo los parámetros de la ley.

Alrededor de los valores laborales, la transición que implica que el migrante experimente reajustes en su vida en el país destino, lleva por efectos de aculturación a la modificación de dichos valores (Retortillo y Rodríguez, 2008), como en efecto ocurrió con los participantes. La modificación de los valores llevó a darle mayor importancia a funciones del trabajo de naturaleza psicológica y psicosocial (Salanova et al. , 1993; Ovejero, 2006) como el estatus, el prestigio, la autorrealización, la sensación de utilidad social, la satisfacción con el trabajo, entre otros (Ruiz, Quintanilla y Claes, citados por Tolfo et al. , 2011), que si bien eran importantes cuando trabajaban en su país de origen, y eran suplidas, según lo manifestado, se opacaban por la continua expectativa poco cumplida de valores de naturaleza extrínseca considerados como más escasos o difíciles de lograr.

Así mismo, se afianzaron los valores relativos a motivaciones de esta naturaleza extrínseca como contar con un buen pago y adecuadas condiciones laborales como estabilidad, reconocimiento, realizar las labores para las que fueron contratados específicamente, entre otras. Lo que se modificó concretamente, en el caso de los valores, fue el emparejamiento respecto al nivel de importancia de aspectos intrínsecos y extrínsecos, enfatizando así valores más simbólicos y que son motivadores que dirigen la conducta (Salanova et al. , 1996), y la consideración de que los valores extrínsecos sí se pueden tener en cuenta derivados de los méritos ya realizados como ser profesionales y tener experiencia en su área de trabajo. De acuerdo con Retortillo y Rodríguez (2008), el cambio en los valores laborales es uno de los aspectos que se derivan del proceso de aculturación de migrantes en los países que son sus receptores.

Pérez y Díaz (2005) afirman que las personas atribuyen al trabajo un significado que se ha adquirido al adoptar los elementos socioculturales del medio ambiente y se los integra a la personalidad para adaptarse a la sociedad a la que pertenecen. Al insertarse un individuo en el contexto laboral, se pueden vislumbrar los patrones de significado que la persona adquiere durante la interacción laboral, es decir, cómo se adquieren y mantienen los significados acerca del trabajo, así de



acuerdo con Drenth (1991), los significados hacia el trabajo se van modificando o adaptando.

Los planteamientos de Salanova et al. (1996), sobre los significados del trabajo como uno de los aspectos más importantes de la vida social, son relevantes al hablar sobre lo que representa trabajar como inmigrante, “ya que el trabajo adquiere diferentes matices dependiendo del país, la cultura y el momento socio-político en que se viva” (Zubieta et. al. , 2008, p.60), y de los vínculos e interacciones que se construyen en este espacio, del valor y la centralidad que le asigna la cultura al trabajo o viceversa, entre otras cuestiones (Salanova et al. , 1996).

Las transformaciones explicadas desde las teorías

Las transformaciones en los significados del trabajo de los participantes de la investigación, cuya naturaleza es en sí misma de flexibilidad (Peiró et al. , 1996; Gracia et al. , 2001), en relación con las condiciones laborales del país receptor, pueden ser explicadas a través del modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996; Siegrist y Li, 2017), y de la teoría de los dos factores propuesta por Herzberg et al. (2017). En primer lugar, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa parte de la idea que detrás de este desbalance que conduce a afectar el bienestar de los trabajadores, está el incumplimiento del contrato social dado por el hecho de trabajar, donde, el trabajador pone su mejor y mayor esfuerzo para responder a las demandas del trabajo, bajo la expectativa de recibir a cambio unas recompensas de naturaleza material y simbólica que para el caso de los participantes no se estaban cumpliendo, y les llevaron a migrar.

Entre las demandas se encuentran las altas exigencias frente a la calidad del trabajo, el dar valor agregado siempre en la labor, y el tener que dedicar tiempo adicional o personal no pagado para cumplir con los objetivos, a cambio de no recibir estabilidad en los contratos de trabajo (Peralta, 2011; OCDE, 2015), tampoco salarios considerados como dignos para la formación y estilo de vida que llevaban, contar con poco o nulo tiempo para favorecer el equilibrio trabajo familia, o vida personal-vida laboral, y bajo reconocimiento simbólico y económico por el hecho de ser profesionales. Todo lo anterior, representó un peso mayor hacia el desequilibrio versus las ganancias percibidas como el aprendizaje adquirido, el desarrollar actividades que fueran de su agrado, y el contar con relaciones cercanas con colegas y eventualmente con jefes, aspectos presentes en sus trabajos en el país de origen.

Por otra parte, de acuerdo con Herzberg et al. (2017), al migrar hacia el país destino, comenzar a trabajar en este y socializarse con sus lógicas culturales, los participantes consiguieron suplir necesidades de naturaleza higiénica (como el salario, horarios, estatus, trato formal, relaciones ceñidas estrictamente en la ley, entre otras) que en el país de origen no estaban presentes y que eran consideradas como difíciles o imposibles de lograr. Así mismo, lograron sumar otros factores motivadores a los que ya existían desde su país de origen; entre estos se encuentra el reconocimiento por el trabajo realizado y la proyección profesional, que para ellos es más viable de conseguir en el país destino. Todo lo anterior deja ver que también en los participantes, el hecho de trabajar desborda las funciones económicas e implica así mismo las de naturaleza psicológica y psicosocial (Peiró, 1983; Salanova, 1996; Díaz et. al. , 2005; Peralta, 2011).

Adicional a lo anterior, en los participantes también hace figura la aparición de lo que podrían denominarse como factores higiénicos extralaborales, que en este caso están relacionados con la percepción de tranquilidad del país destino –Chile como país más seguro, con menor violencia, sin rezagos de un conflicto armado-, de transparencia –se hace lo que dice la ley, y los ciudadanos obedecen a ello; hay menor corrupción-, y con el estereotipo del colombiano como un buen trabajador que es atractivo para el mercado de trabajo. Todos estos aspectos juegan a favor de mantenerse en el país destino, y volver a Colombia solo al momento de pensionarse o para pasar los últimos años de vida, bajo la añoranza del regreso a la tierra.

Conclusiones

Se evidenció que las condiciones laborales se relacionan con la modificación de los significados del trabajo en dirección a la reducción de la centralidad (menos central que antes), la modificación de los valores laborales privilegiando aquellos relacionados con funciones psicosociales como el estatus, reconocimiento, autorrealización, sentido de utilidad, y emergiendo o reafirmando la noción de algunos derechos laborales relativos a ser pagado en relación con el trabajo realizado y el nivel educativo, trabajar solo el tiempo contratado y realizar solo actividades asignadas. En esta medida, los participantes profesionales que migraron a Chile, pasaron de significar el trabajo inicialmente como una fuente de sustento económico, a ser una oportunidad de desarrollo personal, crecimiento profesional, calidad de vida, entre otros aspectos, que se dan de acuerdo a la subjetividad e interacciones de cada persona.

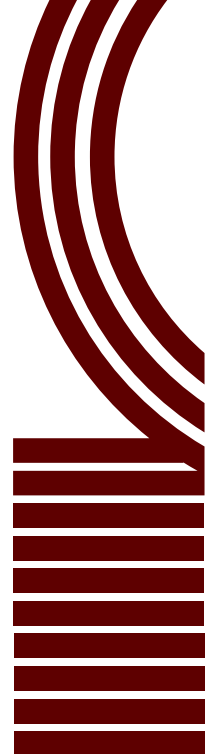
En general, se encontró entre los participantes una percepción de mayor calidad de vida y favorecimiento en el logro de sus metas personales y económicas, debido a la suplencia de necesidades tanto higiénicas como motivadoras, y la sensación de reciprocidad desde el cumplimiento del contrato social derivado del hecho de trabajar, donde, a cambio de esforzarse para dar lo mejor de sí como trabajador, se reciben una serie de recompensas simbólicas y materiales, las cuales además, son consideradas como derechos. Todo lo anterior como producto de las condiciones laborales que conducen a modificar los significados del trabajo.

Se sugiere realizar investigaciones con un mayor número de participantes así como desde una perspectiva cuantitativa para ampliar el espectro, y en distintos países. Esto le permitiría al gobierno correspondiente tomar medidas en política pública para favorecer las condiciones laborales dentro del territorio colombiano y cuidar la fuga de la fuerza laboral a mercados de trabajo que cuentan con mejores condiciones.

Referencias

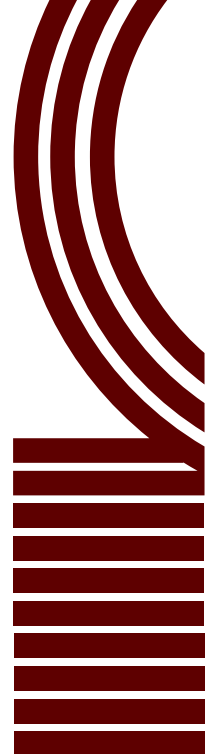
- Agudelo, A. , Ronda-Pérez, E. , Gil-González, D. , y Vives-Cases, C. (2008). Percepción sobre condiciones de trabajo y salud de la población inmigrante en Alicante, España. *Revista de Salud Pública, de Bogotá*. 10, 160-167. DOI: 10.1590/S0124-00642008000100015
- Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, Fundamentos y metodología*. Ed. Paidós.
- Amador, I. , Botero, N. , Larrahondo, L. y Andrade, V. (2019). Significados del trabajo en mujeres que realizan trabajos productivo y reproductivo. *Psicogente*, 22(41), 1-36. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00051.pdf>
- Aubarell, G. (2000). Una propuesta de recorrido bibliográfico por las migraciones femeninas en España. *Papers, Revista de Sociología*, 60, 391-413. <https://papers.uab.cat/article/view/v60-aubarell/pdf-es>
- Baey, G. y Brenda, Y. (2015). *Migration and Precarious Work: Negotiating Debt, Employment, and Livelihood Strategies Amongst Bangladeshi Migrant Men Working in Singapore's Construction Industry*. Migrating out of Poverty, University of Sussex. <http://www.migratingoutofpoverty.org/files/file.php?name=wp26-baey-yeoh-2015-migration-and-precarious-work.pdf&site=354>
- Beserra, F. , Alves, A. , Moreira, D. , Santos, M. y Pereira, B. (2010). Significado do trabalho dos profissionais de enfermagem no hospital geral. *Avances en enfermmería*, XXVIII(2), 31-39. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21365>

- Bendassolli, P. y Tateo, L. (2018). The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture & Psychology*, 24(2), 135-159, <https://doi.org/10.1177/1354067X17729363>
- Blasco, J. y Pérez, J. (2000). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte*. Editorial Club Universitario.
- Canales, A.I. (2018). Nueva era de las migraciones en Chile. De la diferenciación migratoria a la desigualdad social, en R. Baeninger et al. (org), *Migrações Sul-Sul* (pp. 37-53). https://www.academia.edu/35698412/Nueva_era_de_las_migraciones_en_Chile_De_la_diferenciacion_migratoria_a_la_desigualdad_social
- Ciurlo, A., Couto-Mármora, D. y Santagata, M. (2016). Migraciones calificadas: el caso de las colombianas en Buenos Aires. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 24(48), 145-164. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004810>
- Cohen, L. y Manion, L. (1990). *Introducción: la naturaleza de la investigación*. Editorial la Muralla.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de investigación social*. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Cornejo, M. (2006). El Enfoque biográfico: Trayectorias, Desarrollos Teóricos y Perspectivas. *Psyke*, 15, 95-106. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282006000100008>
- Departamento de extranjería y migración (2020). Estadísticas migratorias. <https://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>
- De Prada, M., Actis, W., Pereda, C. y Pérez, R. (2003). *La discriminación laboral a los trabajadores inmigrantes en España*. Departamento de Empleo Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201045.pdf
- Díaz, X., Godoy, L. y Stecher, A. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de estudios de la mujer. https://www.researchgate.net/publication/313764294_Significados_del_trabajo_identidad_y_ciudadania_La_experiencia_de_hombres_y_mujeres_en_un_mercado_laboral_flexible
- Drenth, P. (1991). Work meanings: A conceptual semantics and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 125-133. <https://doi.org/10.1080/09602009108408517>
- Findlay, P. y Thompson, P. (2017). Contemporary work: Its meanings and demands. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 122-138. <https://doi.org/10.1177/0022185616672251>
- Giraldo, R. (2017). Las migraciones colombianas al exterior: Retrospectiva de una realidad que no muta. *Opción*, 33(83), 620-642. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/310/31053772023/html/index.html>
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J.M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217. https://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf



- Hawkins, D.J. (2014). La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno. En: *La precariedad laboral en Colombia, crónicas y reportajes*. Escuela Nacional Sindical (pp. 9-22).
- Herrera, G. y Nyberg, N. (2017). Migraciones internacionales en América Latina: miradas críticas a la producción de un campo de conocimientos Presentación del dossier. Dossier. Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 58, 11-36. <http://dx.doi.org/10.17141/iconos.58.2017.2695>
- Herzberg, F., Mausner, B. y Bloch Snyderman, B. (1993: 2017). *The motivation to work*, Routledge.
- Instituto nacional de estadísticas y Departamento de extranjería y migración (2020). Estimación de personas extranjeras residentes en Chile al 31 de diciembre de 2019. <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2020/06/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2019-regiones-y-comunas-metodolog%C3%ADa.pdf>
- Kofes, S. (1998). Experiencias sociales, Interpretaciones individuales, posibilidades y límites de las historias de vida en las Ciencias Sociales. En L. Zamudio, T. Lulle y P. Vargas, *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales* (pp. 82-101). Anthro-pos
- Long, Z., Buzzanell, P. y Kuang, K. (2016). Positioning Work Amid Discontinuities and Continuities: Chinese Post80s Workers' Dialogical Constructions of Meanings of Work. *Management Communication Quarterly*, 30(4), 532 -556. <https://doi.org/10.1177/0893318916636237>
- Martínez, L.F., Vargas, E. y Ramírez, T. (2018). Inserción laboral de los colombianos profesionales en Estados Unidos. *Relap*, 12(23), 85-108, <http://dx.doi.org/10.31406/n23a5>
- Meaning of Working International Research Group (MOW, 1987). *The Meaning of Working: An International View*. Academy Press.
- Meda, D. (2016). The Future of work: The meaning and value of work in Europe. International Labour Office. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01616579/document>
- Ministerio de la Protección Social (2008). Resolución 2646 de 2008. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Ministerio de Salud (1993). Resolución No. 008439 de 1993. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Mirjam, E. (2017). *Migration, Education and Work Opportunities*. IZA – Institute of Labor Economic, Alemania. <http://ftp.iza.org/dp11028.pdf>
- Moreno-Jiménez, M., Ríos-Rodríguez, M., Canto-Ortíz, J., San Martín-García, J. y Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados, Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante: España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 255-265. DOI: 10.5093/tr2010v26n3a8
- Ochoa, P. (2013). *Significado del trabajo en la profesión médica. Estudios de doctorado de psicología social*. (Tesis doctoral), Universidad autónoma de Barcelona, Barcelona. DOI: 10.13140/RG.2.1.3275.0163

- Organización Internacional para las migraciones (O.I.M. , 2006). *Glosario sobre migración*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf
- Organización Internacional para las migraciones (O.I.M. , 2011). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2011*. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2011_spanish.pdf
- Organización Internacional para las migraciones (O.I.M. , 2012). *Perfil Migratorio de Colombia*. <https://www.iom.int/files/live/sites/iom/files/pbn/docs/Perfil-Migratorio-de-Colombia-2012.pdf>
- Organización Internacional para las migraciones (O.I.M. , 2013). *El Bienestar de los Migrantes y el Desarrollo*. Informe Sobre las Migraciones en el Mundo. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013_sp.pdf
- Organización Internacional para las migraciones (O.I.M. , 2019). Informe sobre las migraciones en el mundo 2020. https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020_es.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2015). Estudios Económicos de la OCDE Colombia. https://www.oecd.org/economy/surveys/Overview_Colombia_ESP.pdf
- Ovejero, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado: Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Biblioteca Nueva.
- Peiró, J.M. Prieto, y Roe, R.A. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Síntesis.
- Peralta, M.C (2011). Significados, cambios y contexto actual de trabajo: Estudio interpretativo. *Divers: Perspectivas Psicológicas*, 8(1), 165-182. <https://doi.org/10.15332/S1794-9998.2012.0001.11>
- Pérez, J.D. y Díaz, L. (2005). *La centralidad del Trabajo*. Lulu Inc.
- Prado, J. Y. (2014). La migración y su efecto económico social. *Revista Electrónica de investigación en Ciencias Económicas*, 2(4), 149-158. <https://doi.org/10.5377/reice.v2i4.1731>
- República de Colombia (2006). Ley 1090 de 2006. No. 46.383 de 6 de Septiembre de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>
- Retortillo, A. y Rodríguez, H. (2008). Inmigración, estrategias de aculturación y valores laborales: Un Estudio Exploratorio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 4(2), 187-202. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v24n2/v24n2a04.pdf>
- Rojas, N. y Vicuña, J.T. (2014). *Migración y Trabajo: Estudio y propuestas para la inclusión socio laboral de migrantes en Arica*. Antofagasta. Servicio Jesuita a migrantes y refugiados y OIM. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/910/Migraci%c3%b3n%20y%20Trabajo%20en%20Arica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salanova, M. (1996). *Un estudio del significado del trabajo en jóvenes de primer empleo*. (Tesis doctoral), Universidad de Valencia, Valencia.
- Salanova, M. , Gracia F. , y Peiró, J. M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. *Tratado de Psicología del Trabajo, Aspectos psicosociales del trabajo*. Editorial Síntesis.



- Salanova, M., Osca, A. y Peiró, J.M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44, 113-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2798991>
- Salanova, M., Prieto, F. y Peiró, J. M. (1993). *El significado del trabajo: una revisión de la literatura*. Nau Llibres.
- Salgado, C. (2007). Investigación Cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos universales. *Liberabit. Revista de Psicología*, 13, 71-78. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SI729-48272007000100009
- Schwandt, T. (2003). Three epistemological stances for qualitative inquiry. Interpretivism, hermeneutics, and social constructionism. In N. Denzin y Y. Lincoln (Eds), *The Landscape of qualitative research. Theories and issues* (pp. 189-213). London: Sage.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. DOI: 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. y Li, J. (2017). Work Stress and Altered Biomarkers: A Synthesis of Findings Based on the Effort-Reward Imbalance Model, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 14, 1373. <https://doi.org/10.3390/ijerph14111373>
- Sisto, V. y Fardella, C. (2009). Control narrativo y gubernamentalidad: La producción de coherencia en las narrativas identitarias. El caso de profesionales chilenos adultos jóvenes en condiciones de vinculación laboral flexible. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), Art. 29. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-10.2.1300>
- Spink, M.J. y Lima, H. (2013). Rigor e visibilidade: A explicitação dos passos de interpretação. En M.J. Spink, *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano. Aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 71-126), Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, Editora Cortez.
- Stalker, P. (2004). Emigrar no es un ganga. Mitos y Realidades. Intermón Oxfam.
- Stefoni, C. (2001). *Representaciones culturales y estereotipos de la migración peruana en Chile*. CLACSO, Consejo latinoamericano de ciencias sociales. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/2010111100353/stefoni.pdf>
- Stefoni, C. (2002). Mujeres inmigrantes peruanas en Chile. *Papeles de Población, Universidad autónoma del estado de México*. 8(33), 117-145. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11203304>
- Tezanos, J.F. y Díaz, V. (2008). Condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en España. *Grupo de Estudio sobre Tendencias Sociales*. España. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/c1c1db35-8695-4eca-a28d-f099d753bfb6/9_Fo6.pdf?MOD=AJPERES&CVID=
- Tolfo, S., Chalfin, M., Baasch, D. y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10, 175-188. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>
- Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., y Tavie, C. (2014). Integración laboral de los Inmigrantes haitianos, dominicanos y co-

- lombianos en Santiago de Chile. *Revista Antropologías del Sur*, 2, 101-120. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756909>
- Wright, C. y Clibborn, S. (2019). Migrant labour and low quality work: a persistent relationship. *Journal of Industrial Relations*, 2, 157-175. <https://doi.org/10.1177/0022185618824137>
- Zapata, C. y Marín, A. (2013). *Significado del trabajo desde la profesión docente* (Tesis de maestría), Universidad de Manizales, Manizales. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/967/Zapata_Calderon_Gustavo_Adolfo_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zubieta, E., Filippi, E., Baramendi, M., Ceballos, S., Cordoba, E., y Napoli, L. (2008). Concepciones y Creencias sobre el Trabajo. Estudio descriptivo de algunas fuentes de variación en una muestra laboralmente activa. *Anuario de Investigaciones*, 15, 59-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139944001>