



UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
GESTIÓN DE BIBLIOTECAS



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 14 noviembre 2024

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad Neiva Huila

El (Los) suscrito(s):

Natalia González Cadena, con C.C. No. 1.003.809.087,

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

_____, con C.C. No. _____,

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

titulado Experiencia laboral de inmigrantes latinos en el desempeño laboral en EE.UU: Estudio de caso múltiple de inmigrantes en San José California.

presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar al título de

Administradora de empresas;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
GESTIÓN DE BIBLIOTECAS**



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores” , los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS				   	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO					
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA 1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Experiencia laboral de inmigrantes latinos en el desempeño laboral en EE.UU: Estudio de caso múltiple de inmigrantes en San José California.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
González Cadena	Natalia

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Quintero Bonilla	Alexander

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Administradora de empresas

FACULTAD: Economía y administración

PROGRAMA O POSGRADO: Administración de empresas

CIUDAD: Neiva Huila

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2024

NÚMERO DE PÁGINAS: 67

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas X Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___ Grabados___
 Láminas___ Litografías___ Mapas X Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___
 Tablas o Cuadros X

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. <u>Jóvenes migrantes</u> <u>Young immigrants</u>	6. <u>Barreras lingüísticas</u> <u>Language barriers</u>
2. <u>Experiencia laborales</u> <u>Work experiences</u>	7. <u>Desarrollo profesional</u> <u>Professional development</u>
3. <u>Integración</u> <u>Integration</u>	8. _____
4. <u>San José</u> <u>San José</u>	9. _____
5. <u>Habilidades</u> <u>Skill</u>	10. _____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Este estudio investiga las experiencias laborales vividas por los jóvenes inmigrantes latinos en San José, California, un tema de relevancia en el contexto actual de migración y diversidad cultural. La introducción establece que estos jóvenes enfrentan una serie de desafíos y oportunidades en su desarrollo profesional, influenciados por factores sociales y económicos. El objetivo general es identificar las experiencias laborales de estos jóvenes inmigrantes, centrándose en sus percepciones y habilidades adquiridas en el ámbito laboral. La metodología utilizada fue de carácter exploratorio, empleando entrevistas semiestructuradas con tres participantes, lo que permitió obtener una comprensión profunda de sus vivencias y percepciones sobre el mercado laboral. Los resultados revelan que, a pesar de las barreras lingüísticas y culturales, los jóvenes logran obtener empleos en diversas industrias y desarrollan competencias significativas, tanto técnicas como interpersonales. Se observó que la duración de sus empleos varía, pero todos comparten un crecimiento personal y profesional a través de sus experiencias laborales. Las conclusiones enfatizan la necesidad de implementar políticas que apoyen la integración de jóvenes inmigrantes en el ámbito laboral, destacando la importancia de facilitar recursos y capacitación para potenciar su desarrollo. En conjunto, este estudio proporciona una visión integral de las experiencias laborales de jóvenes inmigrantes, subrayando la relevancia de su inclusión en el mercado laboral.



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO

AP-BIB-FO-07

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

3 de 3

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This study investigates the work experiences of young Latino immigrants in San José, California, a topic of relevance in the current context of migration and cultural diversity. The introduction establishes that these young individuals face a range of challenges and opportunities in their professional development, influenced by social and economic factors. The general objective is to identify the work experiences of these immigrant youth, focusing on their perceptions and skills acquired in the labor market. The methodology employed was exploratory, using semi-structured interviews with three participants, which allowed for a deep understanding of their experiences and perceptions regarding the labor market. The results reveal that despite language and cultural barriers, young individuals manage to secure jobs in various industries and develop significant competencies, both technical and interpersonal. It was observed that the duration of their employment varies, but all share personal and professional growth through their work experiences. The conclusions emphasize the need to implement policies that support the integration of young immigrants into the labor market, highlighting the importance of providing resources and training to enhance their development. Overall, this study provides a comprehensive view of the work experiences of immigrant youth, underscoring the importance of their inclusion in the labor market.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: Julio Roberto Cano Barrios

Firma:

Nombre Jurado: Hernando Gil Tovar

Firma:

Nombre Jurado: Elias Ramirez Plaza

Firma:

Experiencia laboral de inmigrantes latinos en el desempeño laboral en EEUU: Estudio de caso
múltiple de inmigrantes en San José California

Natalia González Cadena

Director
Alexander Quintero Bonilla

Proyecto de grado

Universidad Surcolombiana
Facultad de Economía y Administración
Administración de Empresas
Neiva-Huila
2024

Tabla de contenido

1. Planteamiento del problema	4
2. Objetivos	7
2.1 Objetivo general	7
2.2 Objetivos específicos	7
3. Marco de referencia	8
3.1 Estado del arte	8
3.2 Marco teórico	15
3.2.1 Experiencia laboral	15
3.3 Marco conceptual	18
3.3.1 Migración	¡Error! Marcador no definido.
3.3.2 Juventud	23
3.3.3 Ambito laboral	24
4. Metodología	25
4.1 Tipo de estudio	25
4.2 Método de investigación	25
4.3 Técnicas para la recolección de la información	25
4.4 Tratamiento de la información	26
4.5 Procedimiento	27
5. Resultados	28
5.1 Caracterización	28
5.2 Desarrollo de Objetivos	44
Barreras Lingüísticas	52
Falta de Reconocimiento de Experiencia y Certificaciones	53
Discriminación y Prejuicios	53
Falta de Red de Apoyo y Conexiones Laborales	54

Inseguridad Laboral y Condiciones de Trabajo Precarizadas	55
Adaptación a la Cultura Laboral Estadounidense	55
6. Conclusiones	61
7. Referencias	64

1. Planteamiento del problema

La migración de jóvenes latinos a Estados Unidos ha sido un fenómeno constante que ha moldeado tanto la dinámica social y económica del país receptor como la experiencia individual de los migrantes. Según el Pew Research Center, entre 2000 y 2019, la población latina en Estados Unidos creció un 79%, representando uno de cada cinco residentes del país, y se proyecta que esta tendencia continúe en el futuro próximo (Pew Research Center, 2020). Dentro de este contexto, es crucial comprender en profundidad cómo esta migración impacta la experiencia laboral de los jóvenes latinos inmigrantes, quienes enfrentan desafíos únicos en su búsqueda de empleo y progreso profesional.

La migración juvenil, a menudo impulsada por la búsqueda de mejores oportunidades económicas y educativas, se enfrenta a una serie de obstáculos en el ámbito laboral una vez que los jóvenes llegan a Estados Unidos. Las cifras del Departamento de Trabajo de EE. UU. revelan que la tasa de desempleo entre los latinos jóvenes es consistentemente más alta que el promedio nacional, alcanzando el 9.3% en 2020, en comparación con el 6.7% para el conjunto de la población (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2021). Estas estadísticas resaltan la importancia de examinar críticamente cómo la migración afecta la experiencia laboral de este grupo demográfico en particular.

Un aspecto fundamental a considerar es la adaptación de los jóvenes latinos inmigrantes al mercado laboral estadounidense. La barrera del idioma es un desafío significativo, ya que muchos jóvenes migrantes pueden enfrentar dificultades para comunicarse efectivamente en inglés, lo que limita sus oportunidades de empleo y crecimiento profesional (Suárez-Orozco, Suárez-Orozco, & Todorova, 2008). Además, la falta de reconocimiento de cualificaciones adquiridas en el país de

origen y la discriminación laboral basada en la etnia o el estatus migratorio son problemas adicionales que obstaculizan la inserción laboral de los jóvenes latinos (González, 2017).

La migración también puede tener un impacto en la calidad y estabilidad del empleo de los jóvenes latinos inmigrantes. Según un informe del Instituto de Política Económica (Economic Policy Institute, 2019), los trabajadores latinos tienen más probabilidades de estar empleados en ocupaciones de baja remuneración y con escasos beneficios laborales, como el acceso al seguro de salud y la licencia por enfermedad. Esta realidad puede perpetuar la desigualdad económica y dificultar la movilidad social de los jóvenes latinos y sus familias.

Además de los desafíos económicos, la experiencia laboral de los jóvenes latinos inmigrantes también puede estar influenciada por factores sociales y emocionales. La separación de sus redes de apoyo familiar y comunitaria, así como la exposición a la discriminación y el racismo en el lugar de trabajo, pueden tener efectos negativos en su bienestar psicológico y emocional (Cervantes, Padilla, & Salgado de Snyder, 1991). Estos aspectos son cruciales para comprender la experiencia laboral integral de los jóvenes latinos inmigrantes y para diseñar intervenciones efectivas que promuevan su inclusión y bienestar en el ámbito laboral.

Asimismo, a medida que Estados Unidos continúa siendo un destino principal para la migración latina, es imperativo abordar los desafíos específicos que enfrentan los jóvenes latinos inmigrantes en el ámbito laboral. La juventud representa un período crítico en el desarrollo profesional y personal, y las experiencias laborales durante este tiempo pueden tener un impacto significativo en la trayectoria de vida de los individuos. Por lo tanto, entender cómo la migración influye en la experiencia laboral de los jóvenes latinos no solo es vital para su bienestar individual, sino también para la prosperidad económica y la cohesión social en Estados Unidos.

Además, el estudio de la migración y la experiencia laboral de los jóvenes latinos inmigrantes puede proporcionar información valiosa para informar políticas públicas y prácticas

laborales más inclusivas. Al identificar las barreras y desafíos específicos que enfrentan estos jóvenes en el mercado laboral, los responsables de la formulación de políticas y los empleadores pueden desarrollar estrategias para mejorar la integración laboral y el desarrollo profesional de esta población. Esto no solo beneficiaría a los jóvenes latinos inmigrantes, sino que también contribuiría a la construcción de una sociedad más equitativa y próspera en la que todos los individuos tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial laboral y contribuir al crecimiento económico.

Dicho lo anterior, la pregunta central que guía esta investigación es: ¿Cómo han sido las experiencias laborales de jóvenes inmigrantes latinos a Estados Unidos?: estudio de caso de jóvenes latinos inmigrantes, residentes en San José de California. La pregunta busca entender las experiencias laborales específicas de los inmigrantes latinos en San José, California. Esto puede incluir aspectos como oportunidades de empleo, discriminación en el trabajo, barreras lingüísticas, acceso a beneficios laborales y sociales, adaptación cultural en el entorno laboral, y cómo estas experiencias impactan en su calidad de vida y bienestar. Comprender estos aspectos es crucial para abordar desafíos y mejorar condiciones laborales equitativas para esta comunidad en una ciudad conocida por su diversidad y dinámica económica.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Identificar las experiencias laborales vividas por los jóvenes inmigrantes latinos en San José de California (EEUU).

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar los aspectos tangibles e intangibles de la experiencia laboral (habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas, así como habilidades blandas) que tienen que desarrollar los inmigrantes latinos para su desempeño laboral en EEUU.
2. Establecer las dificultades encontradas para el desempeño laboral en EEUU.
3. Contrastar las competencias previas con las requeridas para su desempeño laboral en EEUU.

3. Marco de referencia

3.1 Estado del arte

En el artículo "Impacto de la migración venezolana en el mercado laboral colombiano" escrito por María Paula Therán Lozano, el objetivo principal es analizar cómo la llegada masiva de migrantes venezolanos afecta el mercado laboral colombiano, centrándose en variables como los salarios y la informalidad. Utilizando la metodología de diferencias, se comparan datos antes y después de la llegada de los migrantes, así como entre áreas cercanas a la frontera y aquellas más distantes, utilizando información de Migración Colombia y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Los resultados muestran un impacto significativo en el mercado laboral: contrario a la expectativa de una reducción salarial, se observa un aumento promedio de aproximadamente 36,000 pesos colombianos, equivalente al 4.6% del salario mínimo legal vigente. Sin embargo, también se registra un aumento en la tasa de informalidad laboral, sugiriendo una mayor competencia en el sector informal. En conclusión, este estudio contradice la suposición común sobre la reducción de salarios debido a la migración, destacando la complejidad de sus efectos en diferentes aspectos del mercado laboral colombiano. Además, proporciona una metodología sólida que puede servir de referencia para investigaciones futuras y contribuye a la comprensión de un fenómeno migratorio de relevancia regional (Therán, 2022).

Asimismo, en un artículo realizado por Castéras (2009) tiene como objetivo principal examinar el impacto del aumento de la migración interna e internacional en Colombia en el trabajo infantil. Se destaca que la migración puede aumentar la vulnerabilidad de los niños a la explotación laboral y sexual, especialmente en el caso de migración autónoma. Además, incluso cuando son los padres quienes migran, no siempre se garantiza que las remesas enviadas contribuyan a financiar la educación de los niños que quedan atrás. Las entrevistas realizadas en Colombia y

Ecuador resaltan la estrecha relación entre la migración y el trabajo infantil, evidenciando deficiencias estatales en seguridad territorial, entorno laboral, cobertura social y atención a las víctimas del conflicto, lo que impulsa a una parte de la población a buscar oportunidades en otras zonas o países. La migración se ve como una opción de supervivencia para muchos jóvenes, pero conlleva riesgos de explotación laboral y sexual, trata de menores e incluso esclavitud (Castéras, 2009).

Aunque la migración puede mejorar las condiciones de los niños al vincularlos al sistema educativo y abrir oportunidades socioeconómicas, también puede tener costos psicoafectivos y no garantiza una reducción del trabajo infantil. La falta de estadísticas precisas sobre jóvenes desplazados, involucrados en el conflicto armado, o que han migrado a otros países, dificulta el análisis. Además, las encuestas sobre trabajo infantil no abordan la migración, lo que resalta la necesidad de que las instituciones recojan información sobre esta relación. Se requieren investigaciones de campo para comprender mejor los vínculos entre migración y trabajo infantil y es esencial que las autoridades colombianas aborden esta problemática para desarrollar estrategias efectivas de prevención y erradicación del trabajo infantil relacionado con la migración (Castéras, 2009).

El artículo "El impacto de la migración laboral en el desarrollo del capital humano" de Aleksandr Grebeniyk, Ivan Aleshkovski y Anastasiya Maksimova, analiza el papel cada vez más importante de la migración laboral en los flujos migratorios internacionales y su impacto en el desarrollo económico. Destaca que la migración laboral es una fuente de interdependencia entre países y regiones en el mundo globalizado, afectando principalmente al capital humano tanto en los países de origen como en los de destino. El estudio sistematiza los efectos positivos y negativos de la migración laboral en el capital humano y propone un sistema de indicadores para caracterizar dichos efectos. Se hace hincapié en la importancia de políticas eficaces relacionadas con este tipo

de migración, argumentando que tanto los países de origen como los de destino deben gestionarla de manera justa para aprovechar al máximo sus beneficios a nivel internacional (Grebeniyk et al., 2021).

La metodología utilizada en el estudio se basa en la teoría del capital humano desarrollada por economistas y sociólogos, que considera la migración laboral como una inversión en capital humano y permite modelar y predecir sus beneficios y consecuencias. Se describe un algoritmo de tres etapas para evaluar los efectos de la migración laboral en el capital humano de una nación, que incluye la identificación de efectos positivos y negativos, el desarrollo de un sistema de indicadores y una metodología para su uso, y la recopilación de información estadística. Entre los resultados se destaca que la migración laboral tiene poderosos efectos sociales y económicos en los países de origen y destino, afectando al capital humano en ambos grupos de naciones. Se reafirma la importancia de una gestión eficaz y justa de la migración laboral para maximizar sus beneficios a nivel internacional. Se propone el uso de indicadores estadísticos para monitorear los procesos migratorios y desarrollar un sistema de gestión que garantice beneficios óptimos para todos los involucrados (Grebeniyk et al., 2021).

Por otro lado, en un estudio realizado por Magliano (2017) propone indagar en las experiencias laborales de mujeres migrantes de origen peruano en la ciudad de Córdoba, Argentina, a través de una investigación de campo cualitativa sostenida en el tiempo. Se centra en reconstruir las especificidades del trabajo doméstico, del cuidado remunerado y del trabajo textil, destacando la sobrerrepresentación de estas mujeres en estos sectores laborales. La metodología empleada incluye técnicas como la observación participante, entrevistas en profundidad y análisis documental, centrándose en tres dimensiones principales: la maternidad y las formas de organización familiar en contextos migratorios, los efectos de la inestabilidad laboral en la vida cotidiana de las mujeres migrantes y sus familias, y los sentidos de la invisibilidad laboral en

relación con las condiciones de explotación que enfrentan. Los resultados revelan la precariedad e informalidad de las inserciones laborales de estas mujeres, especialmente en los sectores del trabajo doméstico, del cuidado remunerado y del trabajo textil, afectando la maternidad, la organización familiar y generando condiciones de explotación e invisibilidad laboral (Magliano, 2017).

Estos hallazgos ofrecen herramientas para reflexionar críticamente sobre los procesos de etnización y jerarquización laboral presentes en Argentina, así como para comprender las implicancias de las clasificaciones sociales en los mercados de trabajo. Se destaca la importancia de las perspectivas de género e interseccional para analizar las experiencias laborales de las mujeres migrantes y se resalta la necesidad de políticas que aborden la precariedad laboral y promuevan la igualdad en el mercado laboral. En términos de aportes a la investigación, este estudio proporciona información relevante sobre las experiencias laborales de las mujeres migrantes en Argentina, contribuyendo al entendimiento de los procesos migratorios y laborales en contextos urbanos, y ofreciendo un enfoque crítico que incorpora las perspectivas de género e interseccional, ampliando así la comprensión de las implicancias sociales y laborales de la migración femenina (Magliano, 2017).

Del mismo modo, en el estudio de Labrador & Blanco (2014) se resenta un estudio sobre las trayectorias educativas y de inserción laboral de jóvenes hijos de inmigrantes, examinando el impacto de diversos factores como el capital social, antecedentes familiares, nivel formativo, género, logros educativos y dispositivos escolares. Se emplea la técnica de entrevista en profundidad con una muestra de jóvenes marroquíes, dominicanos y chinos de entre 16 y 24 años, explorando su discurso sobre su recorrido educativo y experiencia laboral. Los resultados revelan una red de variables que influyen en estas trayectorias y en la capacidad de los jóvenes para orientar su transición a la vida adulta, destacando la edad de llegada, el género, la implicación y supervisión parental en el trabajo escolar diario, así como las actitudes y autocontrol de los jóvenes para tomar

decisiones sobre su futuro. Estos hallazgos ofrecen insights importantes para comprender las experiencias de los jóvenes hijos de inmigrantes en España y destacan la importancia de abordar estas cuestiones en las políticas educativas y laborales para promover la igualdad de oportunidades y la integración social (Labrador & Blanco, 2014).

En otro artículo titulado “Migraciones, vulnerabilidad y políticas públicas: impacto sobre los niños, sus familias y sus derechos” El objetivo del estudio es abordar los desafíos sociales, legales y culturales que las migraciones plantean en América Latina, con especial énfasis en su impacto en las familias y los niños. La metodología incluyó un análisis exhaustivo de las implicaciones de las migraciones en la cohesión familiar y el bienestar de los más vulnerables, así como una revisión detallada de las políticas públicas tanto tradicionales como emergentes. Como resultado, se identificaron diversas problemáticas relacionadas con las migraciones, como la vulnerabilidad de las familias y los niños, la marginación social y el aumento de los casos de trata de personas. En las conclusiones, se proponen una serie de medidas focalizadas en la reorientación de programas tradicionales, la elaboración de respuestas rápidas, la prevención de la marginación, la difusión de derechos, la colaboración entre organismos pertinentes, la promoción de la educación democrática y la facilitación de la documentación y radicación de migrantes. Estas medidas se presentan como fundamentales para abordar de manera efectiva los impactos de las migraciones en los grupos más vulnerables de la sociedad (Petit, 2003).

Los autores García & Del Valle (2016), en su estudio el cual tiene como objetivo abordar los desafíos sociales, legales y culturales derivados de las migraciones en América Latina, con un enfoque particular en su impacto en las familias y los niños. La metodología comprendió un análisis exhaustivo de las implicaciones de las migraciones en la cohesión familiar y el bienestar de los más vulnerables, así como una revisión detallada de las políticas públicas, tanto tradicionales como emergentes, relacionadas con este fenómeno. Como resultado, se identificaron diversas

problemáticas, incluyendo la vulnerabilidad de las familias y los niños, la marginación social y el aumento de los casos de trata de personas. En las conclusiones, se proponen una serie de medidas dirigidas a la reorientación de programas tradicionales, la elaboración de respuestas rápidas, la prevención de la marginación, la difusión de derechos, la colaboración entre organismos pertinentes, la promoción de la educación democrática y la facilitación de la documentación y radicación de migrantes. Estas medidas se presentan como fundamentales para abordar de manera efectiva los impactos de las migraciones en los grupos más vulnerables de la sociedad (García & Del Valle, 2016).

Este estudio proporciona un marco contextual y una comprensión más profunda de las complejidades asociadas con las migraciones en América Latina, especialmente en relación con las familias y los niños. Los hallazgos y recomendaciones proporcionar una perspectiva más amplia sobre los impactos de la migración en diferentes aspectos de la vida de los jóvenes, incluyendo su experiencia laboral. Además, las medidas propuestas podrían ofrecer insights sobre posibles intervenciones o políticas para mejorar las condiciones laborales de los jóvenes migrantes en la región.

En el estudio de Silva & Ramirez (2018), tuvo como objetivo identificar las experiencias subjetivas del proceso migratorio de mujeres afrocolombianas y su inserción laboral en territorio chileno. El estudio se basa en un diseño cualitativo con enfoque crítico, que incluyó entrevistas a 42 mujeres afrolatinas que residen en el norte de Chile. En el análisis de los hallazgos, se encontraron indicios de xenofobia, abuso laboral, discriminación, prejuicios y estereotipos asociados a la tendencia de la cultura chilena de sobrevalorar los rasgos europeos por encima de los rasgos autóctonos latinoamericanos. Sin embargo, también se observó una valoración positiva de las experiencias subjetivas de colaboración entre pares, las agrupaciones de apoyo como FASIC - PROSIR y grupos de colombianos, así como de parte de individuos dentro de la sociedad

receptora (Silva & Ramirez, 2018). Este artículo contribuye a la comprensión de las experiencias migratorias de las mujeres afrocolombianas en Chile, especialmente en lo que respecta a su inserción laboral y las dinámicas socio-culturales que enfrentan. Además, ofrece información valiosa sobre los desafíos y las fortalezas encontradas por estas mujeres en su proceso de adaptación a un nuevo contexto sociocultural, lo cual puede ser relevante para la formulación de políticas públicas y programas de apoyo dirigidos a la población migrante en Chile.

Asimismo, en el estudio titulado “Migración y mercado laboral en Chile”, el objetivo de este trabajo es caracterizar y analizar los efectos de la inmigración sobre el mercado laboral en Chile, así como la situación de los migrantes en dicho mercado. Utilizando datos de la encuesta CASEN 2006 y 2009, junto con datos de Extranjería del Ministerio del Interior y del Ministerio de Relaciones Exteriores, se observa un aumento en la inmigración al país, aunque el número de inmigrantes sigue siendo relativamente bajo en comparación con la población total. La participación de los migrantes en el empleo en diversos sectores económicos no supera el 3%, lo que sugiere un impacto limitado en el mercado laboral. No se encuentran evidencias significativas de discriminación salarial hacia los inmigrantes, aunque se observan diferencias importantes según el nivel educativo. Los migrantes con educación superior reciben entre un 15% y un 27% más de salario por hora que los no migrantes, mientras que no se observa un diferencial significativo para migrantes con menor nivel educativo. No obstante, los resultados sugieren que la inmigración no está teniendo efectos significativos en el mercado laboral chileno, el cual ha logrado absorber la mano de obra inmigrante sin mayores dificultades y donde los migrantes parecen no enfrentar una discriminación salarial significativa (Contreras et al., 2012).

Por último en el estudio de Rocio et al. (2006) se revisaron los análisis de las migraciones desde la perspectiva de los mercados laborales, donde se discutieron diversos enfoques analíticos y se resaltó la relevancia del enfoque de la segmentación laboral para comprender las dinámicas

laborales presentes en muchos procesos migratorios. Se argumentó que los procesos migratorios estaban influenciados tanto por las transformaciones en las economías capitalistas como por las regulaciones institucionales específicas de cada país, como las leyes de migración y las políticas de bienestar. Además, se defendió que comprender estas dinámicas requería un enfoque integral que considerara tanto los aspectos económicos como los institucionales, reconociendo la interacción compleja entre ambos en el contexto de las migraciones (Rocío et al., 2006).

Este análisis permitió una comprensión más profunda de cómo las condiciones laborales y las oportunidades de empleo impactaron y fueron impactadas por los procesos migratorios. Se pudo apreciar cómo los migrantes se integraban en diferentes segmentos del mercado laboral, enfrentando diversos desafíos y aprovechando distintas oportunidades en función de factores como su nivel educativo, experiencia laboral previa y estatus legal. Además, se destacó cómo las políticas laborales y migratorias de cada país influyen en la integración de los migrantes en el mercado laboral y en su acceso a derechos laborales y protección social.

3.2 Marco teórico

3.2.1 Experiencia laboral

La formación de la experiencia laboral se construye a lo largo del tiempo a través de la participación activa de individuos en diversos ámbitos laborales, tanto formales como informales. Este proceso implica la adquisición progresiva de habilidades, conocimientos y competencias relevantes para el mercado laboral, mediante la interacción con tareas, responsabilidades y situaciones propias del entorno laboral. La experiencia laboral se define como el conjunto de vivencias y aprendizajes derivados de la implicación en actividades remuneradas, prácticas

profesionales, voluntariado, proyectos personales, entre otros, que contribuyen al desarrollo profesional y personal del individuo (Amengual, 2007).

La experiencia laboral se compone de múltiples elementos, que incluyen tanto aspectos tangibles como intangibles. Entre los elementos tangibles se encuentran la duración y diversidad de las experiencias laborales, la naturaleza de los roles desempeñados, los logros alcanzados, así como las habilidades técnicas y específicas adquiridas en cada contexto laboral. Por otro lado, los aspectos intangibles comprenden las habilidades blandas desarrolladas, como el trabajo en equipo, la capacidad de comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad, que son fundamentales para el éxito profesional (Guzman & Salcedo, 2015).

Entre los elementos tangibles de la experiencia laboral se encuentran la duración y diversidad de las experiencias laborales. La duración de una experiencia laboral puede influir en la profundidad y amplitud del aprendizaje, así como en la adquisición de habilidades a largo plazo. Además, la diversidad de experiencias laborales, que incluye la participación en diferentes roles y funciones dentro de una organización o en diversos sectores industriales, puede enriquecer la base de habilidades y conocimientos de un individuo, así como su adaptabilidad a diferentes contextos laborales (Amengual, 2007).

Los roles desempeñados durante la experiencia laboral también son elementos tangibles importantes. La naturaleza de estos roles puede variar desde posiciones de liderazgo y responsabilidad hacia roles más técnicos o especializados. Los roles desempeñados proporcionan oportunidades para desarrollar y demostrar habilidades específicas, así como para alcanzar logros y metas profesionales. Además, los logros alcanzados durante la experiencia laboral son indicadores tangibles del desempeño y la contribución de un individuo en el lugar de trabajo. Estos logros pueden incluir hitos como el cumplimiento de objetivos, la implementación exitosa de

proyectos, el aumento de la eficiencia operativa o el reconocimiento por parte de colegas y superiores.

Por otro lado, los aspectos intangibles de la experiencia laboral son igualmente importantes y pueden tener un impacto significativo en el éxito profesional. Estos aspectos incluyen las habilidades blandas o socioemocionales desarrolladas a lo largo del tiempo, como el trabajo en equipo, la capacidad de comunicación efectiva, la resolución de problemas y la adaptabilidad a nuevas situaciones y desafíos. Estas habilidades blandas son fundamentales para el desempeño eficaz en el lugar de trabajo y pueden influir en áreas como la colaboración, la productividad, el liderazgo y la satisfacción laboral. A menudo, son habilidades transferibles que pueden aplicarse en una variedad de contextos laborales y contribuir al desarrollo profesional continuo de un individuo (Amengual, 2007).

La identificación de la experiencia laboral se realiza a través de la evaluación de la trayectoria laboral de los individuos. Esto implica analizar el historial laboral, incluyendo los empleos anteriores, las responsabilidades asumidas, los logros alcanzados y las habilidades desarrolladas en cada experiencia. Asimismo, se considera la percepción y retroalimentación de empleadores, colegas y otros actores relevantes en el entorno laboral, así como la capacidad de transferir y aplicar conocimientos y habilidades en diferentes contextos laborales (Castles et al., 2014).

En primer lugar, se examina el historial laboral de un individuo, que incluye todos los empleos anteriores que ha tenido a lo largo de su carrera profesional. Este análisis no solo se centra en la duración de cada empleo, sino también en la naturaleza de los roles desempeñados y las responsabilidades asumidas en cada puesto. Esto proporciona una visión general de la progresión profesional de la persona y las áreas en las que ha adquirido experiencia. Además de los empleos anteriores, se consideran los logros alcanzados por el individuo durante su trayectoria laboral. Estos

logros pueden incluir hitos como el cumplimiento de objetivos específicos, el liderazgo de proyectos exitosos, la implementación de iniciativas innovadoras o el reconocimiento por parte de colegas y superiores. Los logros son indicadores importantes del desempeño y la contribución de una persona en el lugar de trabajo (Silva et al., 2020).

Una parte crucial del proceso de identificación de la experiencia laboral es la evaluación de las habilidades desarrolladas por el individuo en cada experiencia laboral. Esto incluye tanto habilidades técnicas y específicas relacionadas con el campo de trabajo, como habilidades blandas o socioemocionales. La capacidad de un individuo para comunicarse efectivamente, trabajar en equipo, resolver problemas y adaptarse a nuevos desafíos son aspectos clave que se evalúan en este proceso (Castles et al., 2014).

Además de analizar los aspectos objetivos de la experiencia laboral, también se tiene en cuenta la percepción y retroalimentación proporcionada por empleadores, colegas y otros actores relevantes en el entorno laboral. Esta retroalimentación puede ayudar a contextualizar la experiencia laboral de un individuo y proporcionar información adicional sobre su desempeño, fortalezas y áreas de mejora (Silva et al., 2020).

Finalmente, se evalúa la capacidad de transferir y aplicar conocimientos y habilidades en diferentes contextos laborales. Esto implica determinar si un individuo puede adaptarse y utilizar de manera efectiva las experiencias y aprendizajes adquiridos en un entorno laboral específico en otros contextos profesionales.

3.3 Marco conceptual

3.3.1 Migración

La migración se forma como resultado de diversos factores sociales, económicos, políticos y personales que inciden en la movilidad de las personas de un lugar a otro. Este fenómeno puede ser motivado por la búsqueda de mejores oportunidades laborales, estudios, reunificación familiar, escape de conflictos o condiciones socioeconómicas desfavorables en el lugar de origen. Se define como el desplazamiento de individuos o grupos de personas de una región a otra, ya sea dentro de un país (migración interna) o entre diferentes países (migración internacional), con la intención de establecerse de forma temporal o permanente en el lugar de destino (Organización Internacional para las Migraciones, 2023).

La migración es un fenómeno complejo que surge como resultado de una variedad de factores sociales, económicos, políticos y personales que influyen en la movilidad de las personas de un lugar a otro (Organización Internacional para las Migraciones, 2023). Este proceso puede estar motivado por la búsqueda de mejores oportunidades laborales, acceso a una educación de calidad, reunificación familiar, escape de conflictos armados o condiciones socioeconómicas desfavorables en el lugar de origen.

Uno de los aspectos tangibles más evidentes de la migración es su impacto en el mercado laboral tanto en los lugares de origen como en los de destino. En los países receptores, los migrantes suelen ocupar posiciones en sectores de la economía que requieren mano de obra, como la agricultura, la construcción, el cuidado de personas mayores y el trabajo doméstico (Borjas, 1999). Estas ocupaciones, aunque proporcionan empleo, a menudo están asociadas con condiciones laborales precarias, bajos salarios y falta de protección social.

Por otro lado, la migración puede afectar la estructura del mercado laboral en los lugares de origen al provocar una escasez de mano de obra en ciertos sectores, especialmente en aquellos

que requieren habilidades especializadas. Esto puede tener consecuencias significativas en la economía local, la productividad y el desarrollo sostenible (Stark & Bloom, 1985).

Además de su impacto en el mercado laboral, la migración también puede influir en otros aspectos tangibles de la vida de los migrantes, como el acceso a servicios de salud, vivienda y educación en los lugares de destino. La capacidad de los migrantes para integrarse en la sociedad receptora y acceder a estos servicios puede estar determinada por factores como su estatus migratorio, nivel educativo, habilidades lingüísticas y redes de apoyo social (Massey et al., 1998). Es importante destacar que los aspectos tangibles de la migración, como el empleo y el acceso a servicios básicos, están estrechamente relacionados con los factores contextuales y estructurales que influyen en el proceso migratorio, como las políticas migratorias, las condiciones económicas y sociales, y las relaciones internacionales entre los países de origen y destino (Castles et al., 2014).

La migración se compone de distintos elementos que influyen en su naturaleza y consecuencias. Estos incluyen aspectos como el flujo migratorio (número de personas que se desplazan), las características demográficas de los migrantes (edad, género, nivel educativo), los motivos de la migración, las condiciones laborales y sociales en el lugar de origen y destino, así como las políticas migratorias y las redes de apoyo disponibles para los migrantes (Silva et al., 2020). Además del flujo migratorio, las características demográficas de los migrantes desempeñan un papel importante en el proceso migratorio. Estas características incluyen la edad, el género y el nivel educativo de los migrantes, que pueden influir en su capacidad para acceder al empleo, la educación y otros recursos en los lugares de destino (Silva et al., 2020).

Los motivos de la migración son otro aspecto fundamental a considerar. Las personas pueden migrar por una variedad de razones, que van desde la búsqueda de mejores oportunidades económicas y educativas hasta la reunificación familiar, el escape de conflictos armados o desastres naturales, o la persecución política o religiosa en sus países de origen.

Las condiciones laborales y sociales en los lugares de origen y destino también tienen un impacto significativo en el proceso migratorio. En muchos casos, los migrantes abandonan sus lugares de origen debido a la falta de oportunidades laborales, la pobreza, la discriminación o la violencia, buscando una vida mejor en otro lugar. Sin embargo, las condiciones laborales y sociales en los lugares de destino pueden no siempre cumplir con las expectativas de los migrantes, lo que puede dar lugar a problemas de integración, discriminación o explotación laboral.

Las políticas migratorias también desempeñan un papel importante en la configuración del fenómeno migratorio. Estas políticas pueden influir en la selección y el control de los migrantes, así como en su acceso a derechos y servicios en los lugares de destino. Las políticas migratorias pueden variar ampliamente entre países y regiones, y su implementación puede tener consecuencias significativas para los migrantes y las comunidades de acogida.

No obstante, las redes de apoyo disponibles para los migrantes también pueden influir en su experiencia migratoria. Estas redes pueden incluir familiares, amigos, organizaciones comunitarias o religiosas, y pueden desempeñar un papel crucial en la provisión de información, recursos y apoyo emocional durante el proceso de migración y adaptación en el lugar de destino (Silva et al., 2020).

La identificación de la migración se realiza mediante la observación y el análisis de los movimientos poblacionales a nivel local, regional o global. Esto implica el seguimiento de patrones migratorios a través de datos demográficos, encuestas de hogares, registros administrativos y estudios cualitativos que permitan comprender las dinámicas migratorias, sus causas y consecuencias. Además, se considera la autoidentificación de los individuos como migrantes, así como el reconocimiento legal y social de su condición migratoria en el lugar de destino (CEPAL, 2019).

En primer lugar, se recurre a datos demográficos proporcionados por censos de población y encuestas de hogares, los cuales permiten obtener información sobre la composición y distribución de la población, así como los flujos migratorios entre diferentes áreas geográficas. Estos datos son cruciales para identificar patrones migratorios y tendencias a lo largo del tiempo, así como para estimar el tamaño y la distribución de la población migrante en distintos contextos (CEPAL, 2019). Además de los datos demográficos, se utilizan registros administrativos proporcionados por organismos gubernamentales, como registros de inmigración, visas y permisos de residencia, para obtener información sobre la entrada y salida de personas en un país o región. Estos registros son especialmente útiles para identificar migrantes internacionales y determinar su estatus migratorio legal en el lugar de destino.

Por otro lado, se llevan a cabo estudios cualitativos que emplean metodologías como entrevistas en profundidad, grupos focales y observación participante para comprender las experiencias, motivaciones y desafíos de los migrantes desde su propia perspectiva. Estos estudios cualitativos proporcionan información detallada y contextualizada sobre las dinámicas migratorias, así como las causas y consecuencias de la migración a nivel individual y comunitario (CEPAL, 2019). Además de estos métodos cuantitativos y cualitativos, es importante considerar la autoidentificación de los individuos como migrantes. Muchas veces, las personas se identifican a sí mismas como migrantes en función de su experiencia personal de movilidad, independientemente de su estatus migratorio legal. Esta autoidentificación es importante para comprender las diversas experiencias y realidades de los migrantes, así como para abordar sus necesidades y preocupaciones de manera adecuada.

Finalmente, se debe tener en cuenta el reconocimiento legal y social de la condición migratoria de las personas en el lugar de destino. Esto incluye el acceso a derechos y servicios básicos, así como la protección contra la discriminación y la exclusión social. El reconocimiento

legal y social de los migrantes es fundamental para garantizar su integración y participación plena en la sociedad receptora (CEPAL, 2019).

3.3.2 Juventud

La formación de la juventud se desarrolla a lo largo de un proceso dinámico y multifacético, influenciado por factores biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Este período de transición desde la adolescencia hasta la adultez se caracteriza por la exploración de identidad, la adquisición de habilidades y conocimientos, y la participación en diferentes ámbitos de la vida, incluyendo la educación, el trabajo y la vida social. La juventud se define como una etapa de la vida que abarca desde la adolescencia temprana hasta la adultez emergente, generalmente comprendida entre los 15 y los 29 años, aunque puede variar según contextos culturales y sociales. Durante esta fase, los jóvenes experimentan importantes cambios físicos, emocionales y cognitivos, así como transiciones importantes en términos de educación, empleo, relaciones interpersonales y autonomía (Taguenca , 2009).

La juventud se compone de una diversidad de elementos que influyen en la experiencia y desarrollo de los individuos. Estos incluyen aspectos biológicos (cambios hormonales, desarrollo cerebral), psicológicos (formación de identidad, exploración de valores y creencias), sociales (interacciones con pares y adultos, participación en grupos y comunidades), y culturales (influencia de normas, tradiciones y prácticas culturales). La identificación de la juventud se realiza mediante criterios demográficos, biológicos y sociales. Desde el punto de vista demográfico, se considera el rango de edad comprendido entre la adolescencia y la adultez temprana. Además, se tienen en cuenta aspectos biológicos como la pubertad y la madurez física, así como factores sociales como la participación en la educación, la inserción en el mercado laboral y la independencia económica y emocional (Fandiño, 2011).

3.3.3 Ambito laboral

La formación del ámbito laboral se gesta a partir de la interacción entre individuos y sistemas económicos, sociales y culturales. Este entorno se moldea por la oferta y la demanda de trabajo, así como por las políticas laborales y las dinámicas empresariales. La configuración del ámbito laboral abarca la creación y distribución de empleo, la regulación de las relaciones laborales y la promoción de condiciones de trabajo dignas y equitativas. El ámbito laboral se define como el conjunto de relaciones, normas, instituciones y procesos relacionados con el trabajo remunerado y la producción de bienes y servicios en una sociedad. Esto implica tanto el mercado de trabajo, donde se intercambia mano de obra por salario, como el entorno laboral, que incluye las condiciones y el ambiente en el lugar de trabajo, así como las relaciones entre empleadores y empleados (Programa Territorios Saludables, 2014).

El ámbito laboral se compone de diversos elementos que afectan la experiencia y el desempeño laboral de los individuos. Estos incluyen la oferta y demanda de trabajo, los tipos de empleo disponibles, las condiciones laborales (salario, horario, seguridad laboral), las relaciones laborales (contratos, sindicalización), la movilidad laboral (migración laboral, cambios de carrera) y las políticas públicas relacionadas con el empleo y el mercado laboral (Guiliany et al., 2018). La identificación del ámbito laboral se realiza mediante la observación y el análisis de las características y dinámicas del mercado de trabajo y del entorno laboral. Esto implica el seguimiento de indicadores como la tasa de empleo, el desempleo, la informalidad laboral, así como la calidad del empleo (salarios, condiciones laborales). Además, se considera la regulación laboral, las políticas de empleo y las prácticas empresariales que influyen en la dinámica y estructura del ámbito laboral (OIT, 2019).

4. Metodología

4.1 Tipo de estudio

Dada la naturaleza de los objetivos, que buscaban analizar cómo la migración impactaba la experiencia laboral de los jóvenes latinos inmigrantes sin establecer hipótesis previas, el tipo de estudio más adecuado resultó ser exploratorio. Este enfoque permitió una exploración amplia y detallada de los diferentes aspectos de la experiencia laboral de este grupo demográfico, sin limitarse a variables específicas (Quintero, 2023).

4.2 Método de investigación

Para este estudio exploratorio, se utilizó un enfoque cualitativo (Quintero, 2023). Este enfoque cualitativo permitió una comprensión profunda y contextualizada de la experiencia laboral de los jóvenes latinos inmigrantes, centrándose en sus vivencias, percepciones y significados asociados con el trabajo y la migración.

4.3 Técnicas para la recolección de la información

Entrevistas en profundidad: Se seleccionaron 3 jóvenes latinos inmigrantes en diferentes situaciones laborales y se les entrevistó individualmente. Las entrevistas se centraron en temas como sus experiencias laborales, desafíos encontrados, percepciones sobre la migración y el trabajo, y estrategias de afrontamiento. Se registraron las entrevistas y se transcribieron para su análisis. Estas entrevistas fueron útiles para obtener una comprensión detallada de las experiencias laborales de los jóvenes latinos inmigrantes, así como para explorar sus desafíos, percepciones y estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral.

Grupos focales: Se organizaron grupos de discusión con jóvenes latinos inmigrantes, facilitando la interacción entre ellos para explorar de manera más amplia temas como las barreras laborales, la discriminación, la integración laboral y las aspiraciones profesionales. Estos grupos se registraron y se transcribieron para su análisis. Fueron útiles para explorar temas comunes y divergentes dentro de la comunidad de jóvenes latinos inmigrantes en relación con su experiencia laboral y los desafíos que enfrentaron. Además, los grupos focales facilitaron la generación de discusiones y debates que enriquecieron la comprensión del fenómeno estudiado.

Revisión de documentos: Además de las técnicas de recolección de datos primarios, se realizó una revisión de documentos para recopilar datos secundarios relevantes, como informes de investigaciones anteriores, estadísticas laborales y políticas públicas relacionadas con la migración y el empleo de jóvenes latinos, a lo que se denominó fuentes primarias y secundarias respectivamente (Quintero, 2023). Esto proporcionó un contexto adicional y enriqueció la comprensión del fenómeno estudiado.

4.4 Tratamiento de la información

El análisis cualitativo de los datos recopilados en las entrevistas y grupos focales implicó identificar patrones, temas recurrentes y discrepancias en las experiencias laborales de los jóvenes latinos inmigrantes. Esto se logró mediante técnicas como el análisis de contenido, que permitió la identificación y codificación de temas emergentes en los datos cualitativos.

- **Transcripción:** Se transcribieron todas las entrevistas y grupos focales para tener una versión textual de los datos.

- **Codificación y análisis:** Se realizó un análisis de contenido de las transcripciones, identificando patrones, temas recurrentes y discrepancias en las experiencias laborales de los jóvenes latinos inmigrantes.
- **Análisis de datos secundarios:** Se llevó a cabo un análisis descriptivo de los datos secundarios obtenidos de la revisión de documentos, proporcionando un contexto adicional para los hallazgos cualitativos.
- **Triangulación:** Se compararon los hallazgos de diferentes fuentes de datos (entrevistas, grupos focales, datos secundarios) para buscar convergencias y divergencias en los resultados.
- **Interpretación:** Se interpretaron los hallazgos en relación con los objetivos de la investigación y se elaboraron conclusiones que respondieron a las preguntas de investigación planteadas.

4.5 Procedimiento

- **Selección de participantes:** Se identificaron jóvenes latinos inmigrantes en diferentes situaciones laborales (desempleados, empleados, subempleados) y se seleccionaron de manera intencional para obtener una variedad de perspectivas y experiencias.
- **Diseño de guías de entrevista y moderación de grupos focales:** Se desarrollaron guías de entrevista y moderación de grupos focales que abordaron los objetivos de la investigación. Estas guías fueron flexibles para permitir la exploración de temas emergentes durante las entrevistas y discusiones.
- **Logística:** Se coordinó la logística para llevar a cabo las entrevistas y grupos focales, incluyendo la ubicación, el horario y los recursos necesarios.

- **Consentimiento informado:** Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de la realización de las entrevistas y grupos focales.

5. Resultados

5.1 Caracterización

Tabla 1

Entrevistado 1

Característica	Descripción
Nombre	JL
Estudios Previos	Educación secundaria (terminó la preparatoria)
Género	Masculino
Edad	25 años
Estado Civil	Soltero
Número de Familiares en EE. UU.	Vive con su tío y dos primos en California
Experiencias Previas Antes de Emigrar a EE. UU.	Trabajó como jardinero y ayudante de construcción en México; ayudó a su familia en su pequeño negocio de alimentos.
Motivación Antes de Emigrar	Mejorar la situación económica de su familia, buscar mejores oportunidades laborales y continuar con estudios universitarios.

Duración en EE. UU.	6 años
Trabajo Actual	Cajero en una tienda de comestibles en California
Otros Trabajos Anteriores	Lavaplatos y ayudante de cocina en un restaurante, trabajos de jardinería y construcción.
Idiomas Hablados	Español (nativo), Inglés (intermedio)
Habilidades Técnicas	Manejo de herramientas de construcción, preparación de alimentos, manejo de efectivo, atención al cliente.
Barreras Enfrentadas	Barreras del idioma, falta de experiencia laboral previa en EE. UU., discriminación en el lugar de trabajo.
Intereses Personales	Cocina, deportes, y actividades al aire libre.

Fuente. Autoría propia

Tabla 2

Entrevistado 2

Característica	Descripción
Nombre	AM
Estudios Previos	Licenciatura en Ingeniería Mecánica (cursó dos años en México antes de emigrar)
Género	Masculino

Edad	28 años
Estado Civil	Soltero
Número de Familiares en EE. UU.	Vive con su hermana y su cuñado en Los Ángeles, California.
Experiencias Previas Antes de Emigrar a EE. UU.	Trabajó en un taller mecánico y como asistente en una planta de producción en México.
Motivación Antes de Emigrar	Buscar oportunidades laborales y educativas, mejorar la calidad de vida y obtener un futuro más estable.
Duración en EE. UU.	6 años
Trabajo Actual	Técnico de mantenimiento en una empresa de tecnología en Los Ángeles
Otros Trabajos Anteriores	Ayudante de cocina en un restaurante, operario en una fábrica de productos electrónicos.
Idiomas Hablados	Español (nativo), Inglés (avanzado)
Habilidades Técnicas	Mantenimiento de maquinaria, diagnóstico técnico, gestión de inventarios, y atención al cliente.
Barreras Enfrentadas	Barrera del idioma al inicio, adaptación cultural y falta de reconocimiento de su experiencia previa.

Intereses Personales	Tecnología, deportes (fútbol y baloncesto), y la cocina.
-----------------------------	--

Fuente. Autoría propia

Tabla 3

Entrevistado 3

Característica	Descripción
Nombre	JP
Estudios Previos	Técnico en sistemas computacionales, con formación adicional en gestión de redes y seguridad informática.
Género	Masculino
Edad	35 años
Estado Civil	Casado
Número de Familiares en EE. UU.	Tres familiares (esposa y dos hijos)
Experiencias Previas Antes de Emigrar a EE. UU.	Vivió en Medellín, Colombia; trabajó en diversas posiciones en el sector tecnológico, pero enfrentó limitaciones debido a la violencia y el desempleo.
Motivación Antes de Emigrar	Buscaba un futuro mejor para su familia, con acceso a oportunidades educativas y laborales, especialmente en tecnología.

Duración en EE. UU.	Cinco años
Trabajo Actual	Técnico de sistemas en una empresa de tecnología en Miami.
Otros Trabajos Anteriores	- Ayudante en un supermercado (1.5 años) - Técnico de mantenimiento en un edificio de oficinas (2 años)
Idiomas Hablados	Español (nativo) e inglés (intermedio).
Habilidades Técnicas	Gestión de inventarios, mantenimiento de instalaciones, administración de sistemas informáticos, redes y seguridad informática.
Barreras Enfrentadas	Barrera del idioma, adaptación a la cultura laboral estadounidense, falta de reconocimiento de calificaciones previas.
Intereses Personales	Desarrollo profesional en tecnología, aprendizaje continuo, integración cultural.

Fuente. Autoría propia

Tabla 4

Codificación de entrevistas

Categoría	Subcategoría	Código	Frase Correspondiente
Aspectos Tangibles	Duración	Duración-Corto	<i>"En mi primer trabajo como jardinero y ayudante de construcción, estuve trabajando durante aproximadamente ocho meses." Entrevista 1</i> <i>"Mi experiencia en el sector culinario ha sido de corta duración, ya que solo trabajé seis meses en un restaurante local como ayudante de cocina." Entrevista 2</i> <i>"Llegué a Estados Unidos desde Colombia hace cinco años." Entrevista 3</i>
		Duración-Medio	<i>"Luego, pasé cerca de un año trabajando en el restaurante como lavaplatos y ayudante de cocina." Entrevista 1</i> <i>"Trabajé en una fábrica durante dos años, lo que me permitió obtener experiencia técnica en diferentes procesos industriales" Entrevista 2</i> <i>"Trabajé en el supermercado durante un año y medio" Entrevista 3</i>

		Duración-Largo	<i>"Actualmente, llevo trabajando en la tienda de comestibles como cajero y ayudante de reposición de productos durante casi dos años."</i>Entrevista 1 <i>"He trabajado en el sector comercial durante más de cinco años, desarrollando habilidades en atención al cliente y ventas."</i> Entrevista 2 <i>"Trabajé en el edificio de oficinas durante dos años y llevo un año y medio en mi puesto actual como técnico de sistemas."</i> Entrevista 3
	Diversidad	Variada	<i>"He tenido una variedad de trabajos desde que llegué a Estados Unidos. Comencé haciendo trabajos de construcción y jardinería... Luego, trabajé en la industria de servicios como lavaplatos y ayudante de cocina en un restaurante."</i> Entrevista 1 <i>"He trabajado en diversos sectores, desde la industria alimentaria hasta el comercio, lo que me ha dado una amplia perspectiva sobre diferentes tipos de trabajo."</i> Entrevista 2 <i>"He desempeñado varios roles desde que llegué a Estados Unidos. Comencé como ayudante en un supermercado, luego trabajé como técnico de mantenimiento en un edificio de oficinas, y ahora soy técnico de sistemas en una empresa de tecnología."</i> Entrevista 3

		Culinarias	<i>"En el restaurante, adquirí habilidades culinarias básicas, como el corte de vegetales y la preparación de alimentos, así como conocimientos sobre seguridad alimentaria e higiene en la cocina." Entrevista 1</i> <i>"En el área culinaria, aprendí a preparar diferentes tipos de cocina, desde platos locales hasta cocina internacional, trabajando directamente con chefs experimentados." Entrevista 2</i>
		Clientes	<i>"Actualmente, en mi trabajo en la tienda de comestibles, he mejorado mis habilidades en el manejo de efectivo, la atención al cliente y la resolución de problemas relacionados con el inventario." Entrevista 1</i> <i>"En mis trabajos de atención al cliente, interactuaba con personas de diversas culturas, lo que me ayudó a desarrollar habilidades en comunicación y resolución de conflictos." Entrevista 2</i> <i>"En el supermercado, aprendí sobre atención al cliente y gestión de inventarios." Entrevista 3</i>

	Logros Alcanzados	Logros-Progresión	<i>"Uno de mis mayores logros laborales ha sido la progresión en mi carrera dentro del sector de servicios. A pesar de comenzar en trabajos de nivel básico, he logrado avanzar hacia roles más especializados y responsables." Entrevista 1</i> <i>"Uno de mis mayores logros fue liderar un equipo para completar un proyecto clave en menos tiempo del previsto, lo que aumentó la eficiencia de nuestra línea de producción. Además, en mi puesto actual, desarrollé un sistema de mantenimiento preventivo que ha reducido las averías de maquinaria en un 20%. Este sistema ha sido adoptado por otros departamentos y ha mejorado significativamente la productividad de la empresa. "</i> Entrevista 2 <i>"Fui promovido a supervisor de mantenimiento después de un año."</i> <i>"Recibí un reconocimiento por mi liderazgo en el proyecto de migración de sistemas, y fui promovido a técnico senior de sistemas." Entrevista 3</i>
		Logros-Reconocimientos	<i>"En el restaurante donde trabajaba como ayudante de cocina, fui reconocido por mi habilidad para trabajar bajo presión durante los horarios más ocupados. En mi trabajo actual, fui promovido de asistente de reposición a cajero." Entrevista 1</i>

			" He recibido varios reconocimientos por mi desempeño, incluyendo empleado del mes en la fábrica y un premio por innovación en mi puesto actual. " Entrevista 2 <i>"Sí, en el supermercado fui reconocido como empleado del mes en varias ocasiones por mi dedicación y eficiencia. En mi trabajo como técnico de mantenimiento, fui promovido a supervisor de mantenimiento después de un año, gracias a las mejoras que implementé en los procedimientos de mantenimiento. En mi puesto actual, recibí un reconocimiento por mi liderazgo en el proyecto de migración de sistemas, y fui promovido a técnico senior de sistemas."</i> Entrevista 3
	Habilidades Técnicas	Habilidades- Construcción	<i>"En el sector de la construcción, aprendí técnicas de mantenimiento de jardines y paisajismo, así como habilidades básicas de construcción, como el manejo de herramientas y la instalación de estructuras simples."</i> Entrevista 1 <i>"Desarrollé habilidades técnicas al manejar maquinaria en la fábrica y realizar mantenimiento básico de los equipos"</i> Entrevista 2 <i>"Trabajé como técnico de mantenimiento en un edificio de oficinas, lo que me permitió desarrollar habilidades prácticas y técnicas."</i> Entrevista 3

		Habilidades- Culinar	<i>"En el restaurante, adquirí habilidades culinarias básicas, como el corte de vegetales y la preparación de alimentos, así como conocimientos sobre seguridad alimentaria e higiene en la cocina." Entrevista 1</i>
		Habilidades- Comercio	<i>"Actualmente, en mi trabajo en la tienda de comestibles, he mejorado mis habilidades en el manejo de efectivo, la atención al cliente y la resolución de problemas relacionados con el inventario." Entrevista 1</i> <i>"En mi puesto actual como técnico de mantenimiento, he aprendido a trabajar con sistemas de automatización y control, así como a realizar diagnósticos y reparaciones complejas de equipos tecnológicos. También he mejorado mis habilidades en la gestión de proyectos y liderazgo de equipo" Entrevista 2</i> <i>"En el supermercado, aprendí sobre gestión de inventarios y atención al cliente." Entrevista 3</i>
	Capacitación y Desarrollo	Capacitación- Culinar	<i>"En el restaurante, recibí capacitación en seguridad alimentaria y procedimientos de cocina, lo que me permitió desempeñar mi trabajo de manera más eficiente y segura." Entrevista 1</i>

		Capacitación- Comercio	<i>"En mi trabajo actual en la tienda de comestibles, he participado en programas de capacitación sobre servicio al cliente y manejo de conflictos, lo que ha mejorado mi capacidad para interactuar con los clientes y resolver problemas de manera efectiva."</i> Entrevista 1 <i>"En la fábrica, participé en programas de capacitación sobre mantenimiento industrial y seguridad laboral. Estos programas me dieron una base sólida en prácticas técnicas y de seguridad que han sido fundamentales en mi carrera."</i> Entrevista 2 <i>"En el supermercado, participé en programas de formación sobre gestión de inventarios y atención al cliente."</i> Entrevista 3
Aspectos Intangibles	Habilidades Blandas	Trabajo en Equipo	<i>"Las habilidades de trabajo en equipo y comunicación que desarrollé mientras trabajaba en la construcción y el restaurante me han sido útiles en mi trabajo actual en la tienda de comestibles."</i> Entrevista 1

			<i>"Mi habilidad para trabajar en equipo me permitió colaborar de manera eficiente con compañeros de trabajo y lograr mejores resultados en menos tiempo" Entrevista 2</i> <i>He mejorado mis habilidades en gestión de proyectos y liderazgo de equipos." Entrevista 3</i>
		Comunicación	<i>"La capacidad para trabajar bajo presión y mantener la calma que adquirí en la cocina del restaurante me ha ayudado a lidiar con situaciones estresantes en el entorno de atención al cliente de la tienda." Entrevista 1</i> <i>"La comunicación fue clave para resolver problemas en mi trabajo, especialmente al tratar con clientes insatisfechos o cuando había malentendidos entre el equipo." Entrevista 2</i> <i>"Para superar la barrera del idioma, tomé clases de inglés en una escuela comunitaria y practiqué constantemente con compañeros de trabajo y amigos." Entrevista 3</i>
		Resolución de Problemas	<i>"He mejorado mis habilidades en la resolución de problemas relacionados con el inventario en mi trabajo actual en la tienda de comestibles." Entrevista 1</i> <i>"He tenido que enfrentar situaciones complejas en el trabajo, pero siempre encuentro una solución eficaz que beneficia tanto al cliente como a la empresa." Entrevista 2</i>

			<i>"Desarrollé un programa de mantenimiento preventivo que redujo significativamente las averías." Entrevista 3</i>
		Adaptabilidad	<i>"Me siento satisfecho con mi capacidad para adaptarme a nuevas situaciones y roles, así como con mi progreso en el dominio del idioma inglés y el desarrollo de habilidades técnicas." Entrevista 1</i> <i>"Adaptarme a diferentes entornos laborales ha sido una de mis principales fortalezas, especialmente al pasar de la industria culinaria a la industrial." Entrevista 2</i> <i>"La transición fue difícil, ya que tuvimos que adaptarnos a una nueva cultura, idioma y sistema laboral." Entrevista 3</i>
Dificultades	Barreras del Idioma	Idioma-Dificultad	<i>"Uno de los principales desafíos que he enfrentado en el mercado laboral estadounidense ha sido la barrera del idioma. Al principio, mi falta de fluidez en inglés dificultaba la comunicación efectiva con mis compañeros de trabajo y supervisores." Entrevista 1</i> <i>"El idioma fue una barrera significativa al principio, ya que no dominaba el inglés y me costaba comunicarme en mi primer trabajo." Entrevista 2</i> <i>"Uno de los principales desafíos ha sido la barrera del idioma." Entrevista 3</i>

	Falta de Experiencia	Experiencia-Falta	<i>"La falta de experiencia laboral previa en Estados Unidos también fue un desafío, ya que algunos empleadores preferían candidatos con historial laboral local." Entrevista 1</i> <i>"Cuando comencé a trabajar en la industria, no tenía mucha experiencia en áreas técnicas, lo que hizo que el aprendizaje inicial fuera más difícil." Entrevista 2</i> <i>"La falta de reconocimiento de mis experiencias y calificaciones previas de Colombia." Entrevista 3</i>
	Discriminación	Discriminación-Experiencia	<i>"Otra barrera significativa fue la discriminación y el racismo en el lugar de trabajo, que en ocasiones se manifestaba a través de comentarios despectivos o trato injusto por parte de colegas o supervisores." Entrevista 1</i> <i>"En uno de mis trabajos anteriores, experimenté discriminación por mi origen y mi nivel de inglés, lo que me dificultó avanzar en la empresa." Entrevista 2</i>
	Adaptación Cultural	Adaptación-Cultural	<i>"Para adaptarme a la cultura laboral, observé las prácticas y comportamientos de mis compañeros y no dudé en preguntar cuando tenía dudas. También participé en seminarios sobre la cultura laboral estadounidense." Entrevista 1</i>

			<i>"La adaptación cultural fue uno de los mayores desafíos. Me costó acostumbrarme a las diferencias en el ambiente de trabajo y las expectativas en Estados Unidos en comparación con mi país de origen." Entrevista 2</i> <i>"Para adaptarme a la cultura laboral, observé y aprendí de mis colegas." Entrevista 3</i>
--	--	--	--

Fuente. Autoría propia

5.2 Desarrollo de Objetivos

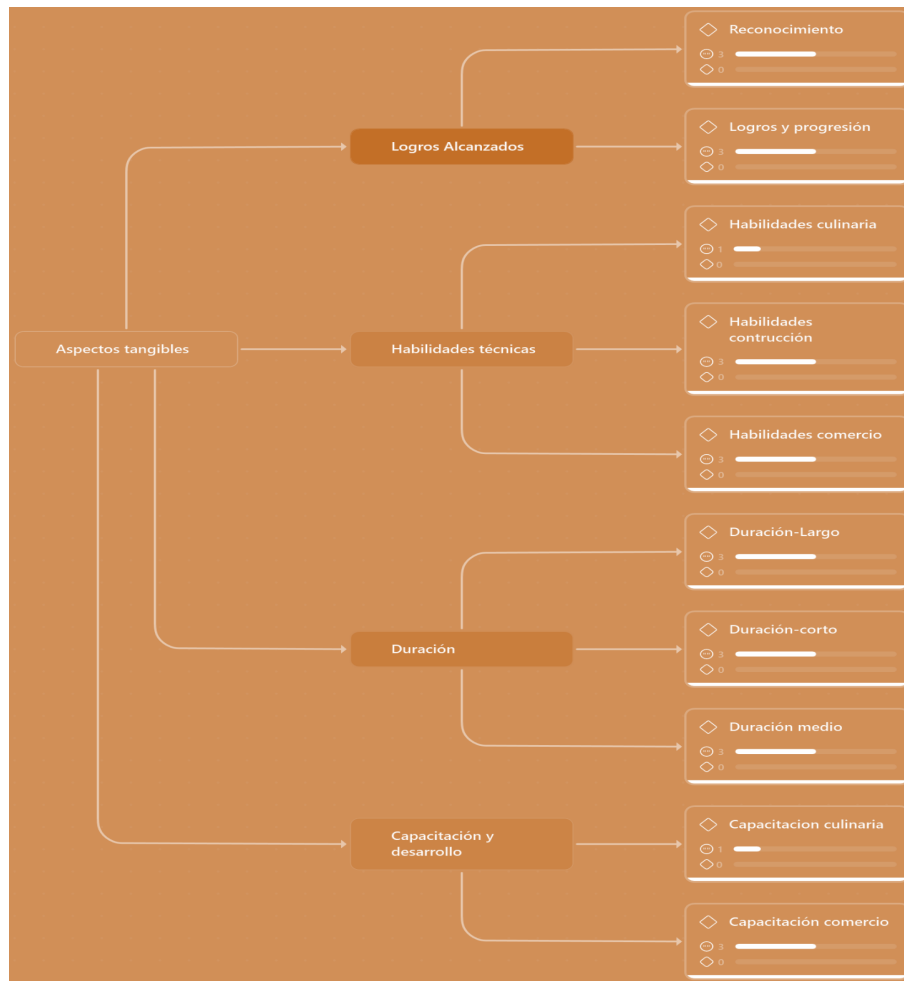
Análisis de Aspectos Tangibles e Intangibles en la Experiencia Laboral de Jóvenes Inmigrantes en San José California

Aspectos Tangibles

Los aspectos tangibles de la experiencia laboral de jóvenes inmigrantes latinos son fundamentales para comprender el impacto directo de sus trabajos en su desarrollo profesional y personal. Estos aspectos incluyen la duración de los empleos, la diversidad de roles, los logros alcanzados y las habilidades técnicas adquiridas.

Figura 1.

Mapa de aspectos tangibles



Fuente. Autoría propia en atlas ti.

1. Duración de los Empleos

La duración de los empleos es un aspecto crucial para medir la estabilidad y el progreso laboral de los jóvenes inmigrantes latinos. En el caso del entrevistado 1, su primer empleo en jardinería y construcción duró alrededor de ocho meses. Esta corta duración refleja tanto la necesidad de adaptarse rápidamente a un nuevo entorno como la búsqueda de mejores oportunidades laborales. Posteriormente, trabajó en un restaurante durante casi un año, lo que indica una mayor estabilidad en comparación con su primer empleo. Finalmente, logró un trabajo más estable como cajero en una tienda de comestibles, donde ha permanecido casi dos años. Este

progreso en la duración de los empleos sugiere una adaptación exitosa al mercado laboral estadounidense y un avance hacia trabajos de mayor estabilidad. Por otro lado, el entrevistado 2 pasó los primeros seis meses en trabajos temporales de limpieza, hasta que consiguió un empleo más fijo en una fábrica, donde ha trabajado durante tres años. Este tipo de estabilidad en un entorno laboral más estructurado le ha permitido concentrarse en su crecimiento profesional. El entrevistado 3, en cambio, menciona que ha tenido empleos de corta duración en distintos sectores, con periodos de seis a nueve meses, lo que refleja la necesidad constante de búsqueda de nuevas oportunidades.

2. Diversidad de Roles

La diversidad de roles desempeñados por los jóvenes inmigrantes latinos les permite adquirir habilidades variadas en diferentes sectores laborales. El entrevistado 1 comenzó trabajando en jardinería y construcción, donde adquirió destrezas físicas y técnicas, como el manejo de herramientas y la ejecución de tareas manuales. Después, pasó a trabajar en un restaurante, donde desarrolló habilidades de atención al cliente y manejo del estrés en situaciones de alta demanda. Finalmente, en su rol como cajero en una tienda de comestibles, aprendió a manejar el efectivo y gestionar inventarios. Esta diversidad de roles le ha permitido adaptarse a diferentes entornos laborales, lo que ha sido crucial para su desarrollo profesional. El entrevistado 2, por su parte, también ha tenido una trayectoria diversa, empezando en el sector de limpieza, para luego trabajar en una fábrica, donde ha aprendido a manejar maquinaria pesada y a seguir estrictos protocolos de seguridad. El entrevistado 3 ha trabajado en varios sectores, desde el área de la construcción hasta el servicio al cliente, lo que le ha permitido adquirir un amplio espectro de habilidades que van desde el trabajo físico hasta la interacción directa con los clientes.

3. Logros Alcanzados

Los logros alcanzados por los jóvenes inmigrantes latinos en sus distintos empleos reflejan su capacidad para adaptarse y progresar en el entorno laboral. El entrevistado 1 menciona que, mientras trabajaba en el restaurante, fue reconocido por su capacidad para trabajar bajo presión y por su compromiso con la calidad del servicio, lo que eventualmente le valió una promoción a un puesto de mayor responsabilidad en la tienda de comestibles. Este logro demuestra no solo su capacidad para aprender y mejorar, sino también su ambición por avanzar en su carrera. De manera similar, el entrevistado 2 fue promovido en la fábrica después de un año de trabajo, lo que le permitió asumir responsabilidades adicionales, como la supervisión de un equipo pequeño de trabajadores. Para el entrevistado 3, aunque no ha alcanzado promociones formales, ha recibido reconocimiento por parte de sus empleadores debido a su ética de trabajo y su disposición para asumir diferentes tareas, lo que ha mejorado su empleabilidad.

4. Habilidades Técnicas Adquiridas

Las habilidades técnicas adquiridas en los distintos empleos desempeñan un papel clave en el desarrollo profesional de los jóvenes inmigrantes latinos. El entrevistado 1 menciona que, en su trabajo en jardinería y construcción, aprendió a utilizar herramientas específicas y a realizar tareas técnicas que le fueron útiles en otros trabajos. Posteriormente, en el restaurante, adquirió conocimientos en cocina y gestión de inventarios, lo que amplió su conjunto de habilidades. Finalmente, en su empleo como cajero, desarrolló competencias en el manejo de efectivo y en la atención al cliente. Estos conocimientos técnicos son valiosos no solo para su empleabilidad actual, sino también para su futuro desarrollo profesional. El entrevistado 2, en su trabajo en la fábrica, ha aprendido a manejar maquinaria compleja y ha recibido formación en seguridad laboral, lo que le

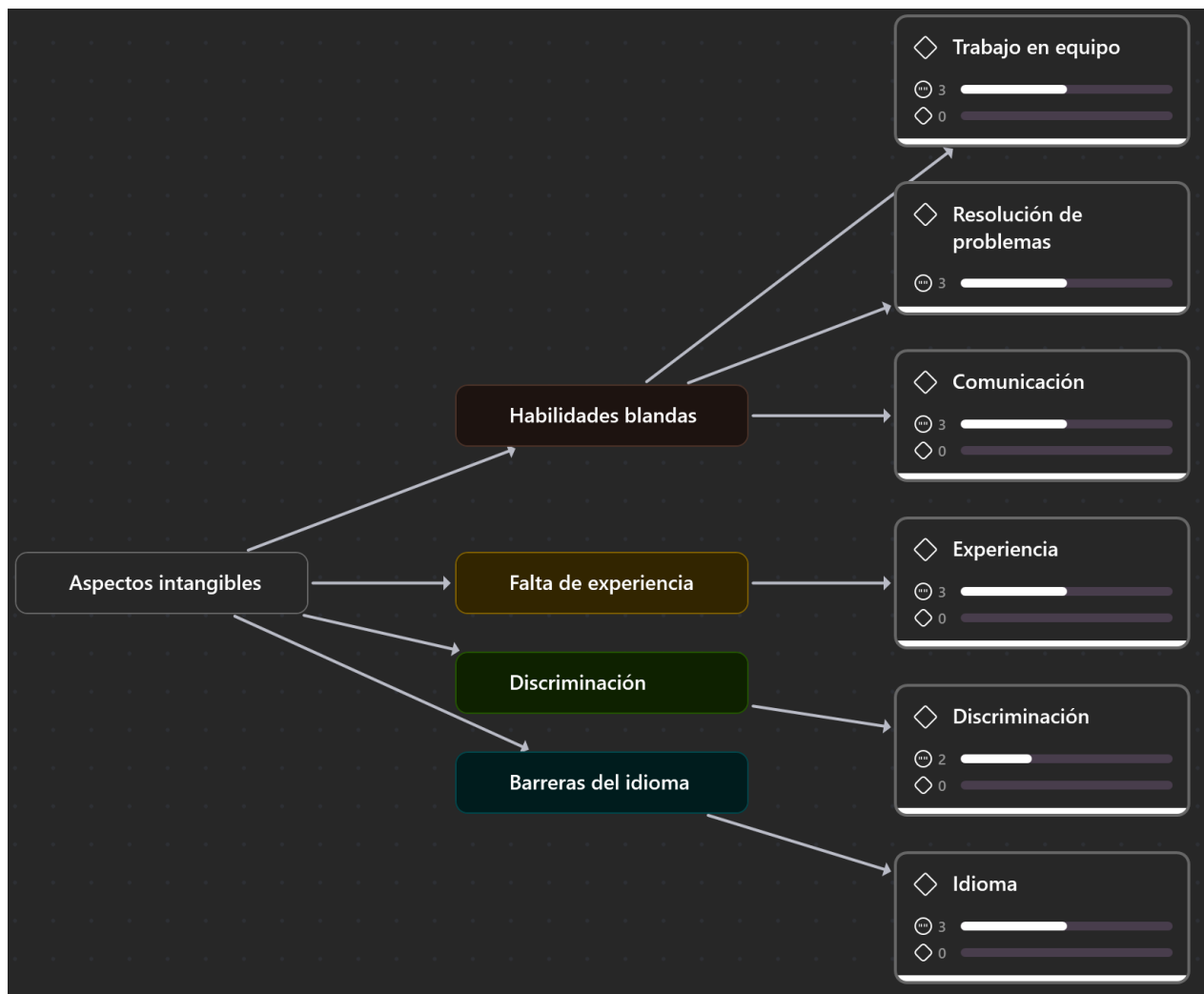
ha permitido mejorar su perfil técnico y aumentar sus posibilidades de crecimiento dentro de la empresa. El entrevistado 3 también ha adquirido habilidades técnicas en sus trabajos en la construcción y en la atención al cliente, lo que le ha permitido tener una mayor flexibilidad laboral y la capacidad de adaptarse a diferentes tipos de empleo.

Aspectos Intangibles

Los aspectos intangibles de la experiencia laboral de jóvenes inmigrantes latinos incluyen habilidades blandas como el trabajo en equipo, la comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Estos aspectos son cruciales para el éxito en el entorno laboral y para la integración en la sociedad estadounidense.

Figura 2.

Mapa de aspectos intangibles



Fuente. Autoría propia

1. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es una habilidad clave que los jóvenes inmigrantes latinos desarrollan a través de su experiencia laboral en diversos sectores. El entrevistado 1, por ejemplo, menciona que en su trabajo en jardinería y construcción, tuvo que coordinarse con otros trabajadores para completar tareas que requerían cooperación y sincronización. Además, en su empleo en el restaurante, el trabajo en equipo era esencial para asegurar que los pedidos se procesaran de manera eficiente, especialmente durante las horas pico. La capacidad de trabajar bien con otros le permitió

adaptarse a entornos laborales donde la colaboración era fundamental para el éxito. El entrevistado 2, quien trabajó en una fábrica, también destaca la importancia del trabajo en equipo, ya que debía coordinar sus tareas con las de otros operarios para asegurar el funcionamiento eficiente de la línea de producción. Para el entrevistado 3, la experiencia de trabajar en la construcción y en el servicio al cliente también implicó un alto grado de trabajo en equipo, ya que debía colaborar con sus compañeros para resolver problemas que surgían en el lugar de trabajo y asegurar que los clientes recibieran un servicio satisfactorio.

2. Comunicación

La comunicación efectiva es otro aspecto intangible crítico que los jóvenes inmigrantes deben dominar para tener éxito en el entorno laboral. El entrevistado 1 enfrentó inicialmente dificultades debido a la barrera del idioma, lo que le dificultaba comunicarse con sus supervisores y compañeros de trabajo. Sin embargo, con el tiempo, mejoró su inglés asistiendo a grupos de intercambio de idiomas y practicando en el trabajo, lo que le permitió interactuar más eficazmente con sus colegas y entender mejor las expectativas laborales. En el caso del entrevistado 2, aunque también experimentó dificultades con el idioma al principio, su trabajo en la fábrica le brindó la oportunidad de aprender términos técnicos y mejorar su habilidad para dar y recibir instrucciones. Para el entrevistado 3, quien trabajó en diversos roles de servicio al cliente, la comunicación fue clave, ya que tuvo que interactuar directamente con clientes y compañeros, asegurándose de que se entendieran bien los requerimientos y los servicios que ofrecía.

3. Resolución de Problemas

La capacidad para resolver problemas es una habilidad crítica que los jóvenes inmigrantes desarrollan a medida que enfrentan desafíos en el lugar de trabajo. El entrevistado 1 menciona que,

mientras trabajaba en la cocina de un restaurante, a menudo tenía que manejar situaciones de alta presión, como errores en los pedidos o falta de ingredientes. Esta capacidad para tomar decisiones rápidas y encontrar soluciones efectivas le permitió destacarse en su empleo y ganar la confianza de sus supervisores. En su trabajo en la tienda de comestibles, también resolvía problemas relacionados con el manejo del inventario y la organización del área de trabajo. Por su parte, el entrevistado 2 destaca cómo, en su empleo en la fábrica, tuvo que aprender a solucionar problemas técnicos con las máquinas, lo que mejoró su capacidad para mantener la línea de producción operando sin interrupciones. El entrevistado 3, en su rol en la construcción y en el servicio al cliente, también enfrentó desafíos que requerían soluciones rápidas, como cuando los clientes tenían solicitudes específicas o cuando había contratiempos en la entrega de materiales.

4. Adaptabilidad

La adaptabilidad es una habilidad esencial para los jóvenes inmigrantes latinos, quienes deben ajustarse a diversos roles y situaciones laborales para tener éxito en el mercado laboral. El entrevistado 1 menciona que tuvo que adaptarse rápidamente a nuevos trabajos y responsabilidades, primero en el sector de la construcción y luego en el servicio al cliente. Cada uno de estos empleos requería un conjunto diferente de habilidades y expectativas, lo que le obligó a aprender rápidamente y a ajustarse a las demandas del trabajo. Esta adaptabilidad le permitió no solo mantener su empleo, sino también progresar dentro de las organizaciones en las que trabajó. El entrevistado 2, quien pasó de trabajos temporales de limpieza a un rol más estable en una fábrica, también destaca cómo tuvo que adaptarse a diferentes entornos laborales y aprender nuevas habilidades técnicas. Para el entrevistado 3, la adaptabilidad fue crucial, ya que su experiencia trabajando en distintos sectores le permitió ajustarse a las demandas cambiantes del mercado

laboral, lo que le ayudó a mantenerse empleado a pesar de las dificultades iniciales que enfrentó al llegar a un nuevo país.

Dificultades Encontradas para el Desempeño Laboral en EE.UU.

Los jóvenes inmigrantes latinos enfrentan una serie de desafíos significativos al intentar integrarse y tener éxito en el mercado laboral estadounidense. A través de las entrevistas realizadas, se identifican una variedad de dificultades comunes que abarcan desde barreras lingüísticas hasta discriminación, así como obstáculos relacionados con la falta de experiencia laboral y la ausencia de una red de apoyo sólida. Cada uno de estos aspectos refleja el complejo proceso de adaptación al que estos jóvenes deben enfrentarse mientras buscan estabilidad económica y profesional en un nuevo país.

Barreras Lingüísticas

Una de las principales dificultades para el desempeño laboral en EE.UU. es la barrera del idioma. El entrevistado 1 menciona que, al llegar al país, tenía un conocimiento muy limitado del inglés, lo que le dificultaba no solo comunicarse con sus supervisores y compañeros de trabajo, sino también entender instrucciones básicas relacionadas con sus tareas. Esto resultaba en malentendidos frecuentes y aumentaba la presión en su entorno laboral. A menudo, la falta de dominio del inglés les impide postularse para trabajos mejor remunerados, limitando sus opciones laborales iniciales a empleos que no requieren una comunicación fluida en inglés, como la jardinería o la construcción. El entrevistado 2, quien trabajó en una fábrica, experimentó una situación similar, ya que la mayoría de las instrucciones se daban en inglés, lo que requería de su parte un esfuerzo adicional para aprender vocabulario técnico y asegurarse de que estaba siguiendo las indicaciones correctamente. El entrevistado 3 también describe que, en su trabajo en un

restaurante, los problemas de comunicación al principio de su empleo llevaron a errores en los pedidos y a fricciones con sus compañeros.

Aunque algunos de los entrevistados lograron mejorar sus habilidades lingüísticas con el tiempo, asistiendo a clases o grupos de intercambio de idiomas, la barrera del idioma sigue siendo uno de los mayores desafíos para muchos jóvenes inmigrantes latinos al iniciar su vida laboral en EE.UU.

Falta de Reconocimiento de Experiencia y Certificaciones

Otra dificultad importante es la falta de reconocimiento de la experiencia laboral previa y las certificaciones obtenidas en sus países de origen. El entrevistado 1 menciona que, a pesar de haber trabajado como técnico en su país, no pudo acceder a un empleo similar en EE.UU. porque sus credenciales no fueron reconocidas. Esto lo obligó a aceptar trabajos de menor cualificación, como en la construcción y la jardinería, a pesar de tener habilidades técnicas avanzadas. La falta de homologación de títulos y certificaciones es un obstáculo significativo que afecta directamente las oportunidades laborales y el progreso profesional de los inmigrantes.

El entrevistado 2, por su parte, explica que en su país trabajaba como técnico en reparación de electrodomésticos, pero al llegar a EE.UU., su experiencia no fue valorada por los empleadores, lo que lo llevó a trabajar en puestos de producción en una fábrica. Este tipo de experiencias es común entre los inmigrantes, quienes deben empezar de cero, incluso cuando tienen un historial profesional valioso en sus países de origen. Esto retrasa su progreso en el mercado laboral estadounidense y contribuye a la frustración y el desánimo.

Discriminación y Prejuicios

La discriminación racial y los prejuicios hacia los inmigrantes también son barreras significativas en el entorno laboral de EE.UU. El entrevistado 1 compartió que, en algunos de sus primeros trabajos, notó que era tratado de manera diferente por ser latino. Se le asignaban las tareas más arduas y menos deseadas, mientras que sus compañeros estadounidenses tenían más oportunidades de capacitación y ascenso. A pesar de su dedicación y habilidades, sentía que sus posibilidades de progreso eran limitadas por su origen étnico. El entrevistado 2 menciona un episodio en el que un supervisor en su trabajo en la fábrica hacía comentarios despectivos hacia los trabajadores latinos, insinuando que eran menos competentes. Esta discriminación implícita afectaba su moral y creaba un ambiente hostil que hacía más difícil el desempeño en sus funciones. El entrevistado 3, que trabajó en el sector de servicios, también reportó experiencias de discriminación, señalando que algunos clientes preferían ser atendidos por empleados que hablaban inglés perfectamente y que él a menudo era tratado con desdén por su acento. La discriminación no solo afecta el bienestar emocional, sino que también limita las oportunidades de desarrollo profesional para los inmigrantes latinos.

Falta de Red de Apoyo y Conexiones Laborales

La falta de una red de apoyo sólida y conexiones laborales es otro obstáculo que enfrentan los jóvenes inmigrantes latinos al buscar empleo en EE.UU. El entrevistado 1 menciona que, al llegar al país, no conocía a muchas personas, lo que le dificultaba encontrar trabajos estables. Dependía de referencias informales y anuncios en línea, lo que lo llevaba a aceptar empleos mal pagados y sin beneficios. En contraste, muchos de sus compañeros estadounidenses tenían acceso a redes de contactos que les facilitaban conseguir empleos de mayor calidad. La ausencia de una red de apoyo también significa que los inmigrantes tienen menos acceso a información sobre derechos laborales y oportunidades de capacitación.

El entrevistado 2 describe una situación similar. Aunque tenía amigos que también trabajaban en la fábrica, la mayoría de ellos estaban en la misma situación de precariedad laboral, lo que limitaba las oportunidades de movilidad hacia mejores empleos. La falta de mentoría o guía profesional también dificulta el progreso en sus carreras.

Inseguridad Laboral y Condiciones de Trabajo Precarizadas

La inseguridad laboral es una preocupación constante para los jóvenes inmigrantes latinos, especialmente en sus primeros años en EE.UU. El entrevistado 1 menciona que muchos de sus primeros trabajos, como en la construcción y la jardinería, eran temporales o de medio tiempo, sin acceso a beneficios como seguro médico o estabilidad contractual. Esta precariedad laboral afecta su bienestar financiero y emocional, generando incertidumbre sobre su futuro en el país. La falta de contratos formales también significa que, en muchos casos, estos trabajadores son vulnerables a despidos injustificados o a condiciones de trabajo poco seguras.

El entrevistado 3 relata que, en uno de sus trabajos, no se le pagaban horas extras a pesar de que trabajaba jornadas prolongadas, lo que lo colocaba en una situación de explotación laboral. Esta práctica es común en ciertos sectores donde los inmigrantes latinos son empleados, ya que muchos empleadores se aprovechan de la situación migratoria y la falta de conocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores. Estas condiciones dificultan el desempeño laboral y limitan las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Adaptación a la Cultura Laboral Estadounidense

Adaptarse a la cultura laboral estadounidense presenta desafíos significativos para los inmigrantes. El entrevistado 1 menciona que al principio le resultó difícil ajustarse al ritmo

acelerado de trabajo y a las expectativas de los empleadores en EE.UU. En su país de origen, las dinámicas laborales eran más relajadas, mientras que en su nuevo entorno se esperaba que cumpliera con plazos estrictos y mostrara una productividad constante. Este cambio cultural fue estresante, y tardó un tiempo en adaptarse a las nuevas expectativas.

El entrevistado 2 también experimentó dificultades para ajustarse a la cultura organizacional de la fábrica donde trabajaba. Las reglas y procedimientos eran diferentes a los que estaba acostumbrado, y tuvo que aprender rápidamente a seguir las normas de seguridad y a respetar las jerarquías laborales más estrictas. La adaptación a la cultura laboral incluye no solo aprender las normas y costumbres locales, sino también comprender las expectativas en términos de comportamiento y desempeño.

Contraste de las Competencias Previas con las Requeridas para el Desempeño Laboral en EE.UU.

Al llegar a EE.UU., los jóvenes inmigrantes latinos se enfrentan a un entorno laboral diferente al que estaban acostumbrados en sus países de origen. A través de las entrevistas realizadas, es evidente que existen contrastes significativos entre las competencias que adquirieron en sus lugares de procedencia y las que se requieren en el mercado laboral estadounidense. Este desajuste de competencias impacta su integración laboral y afecta su capacidad para avanzar en sus carreras. A continuación, se detallan estos contrastes en función de aspectos clave identificados en las entrevistas.

En cuanto a las competencias técnicas, el entrevistado 1 menciona que en su país de origen trabajaba como técnico en electricidad, con una formación sólida en reparación y mantenimiento de sistemas eléctricos. Sin embargo, al llegar a EE.UU., enfrentó el reto de que sus conocimientos

técnicos no eran suficientes sin las certificaciones locales exigidas por las leyes estadounidenses. Aunque tenía habilidades técnicas avanzadas, no pudo acceder a trabajos formales en su campo porque sus credenciales no fueron reconocidas. Esto lo obligó a aceptar trabajos en sectores menos calificados, como la jardinería y la construcción, donde no podía aplicar sus competencias previas.

El entrevistado 2, quien trabajaba como técnico en reparación de electrodomésticos en su país, tuvo una experiencia similar. A pesar de que tenía varios años de experiencia en este campo, al llegar a EE.UU., se encontró con que las empresas requerían certificaciones locales y el uso de herramientas y tecnologías diferentes a las que estaba acostumbrado. Esta falta de reconocimiento de sus habilidades y experiencia técnica limitó sus oportunidades de trabajo en su área, llevándolo a desempeñarse en empleos de menor cualificación, como en la producción en una fábrica.

En contraste, las competencias técnicas requeridas en EE.UU. no solo exigen conocimientos actualizados y especializados, sino también la obtención de licencias o certificaciones locales, lo que representa un obstáculo para los inmigrantes que deben invertir tiempo y recursos en obtenerlas. Además, los empleadores en EE.UU. tienden a valorar el manejo de tecnología avanzada y herramientas especializadas, lo que contrasta con la experiencia de los inmigrantes que provienen de economías donde el acceso a estas tecnologías es limitado.

Por otro lado, las competencias comunicativas también presentan un contraste significativo. El entrevistado 1 reconoce que, en su país, la comunicación en el trabajo era mucho más informal y basada en relaciones interpersonales cercanas. Sin embargo, en EE.UU., se encontró con la necesidad de manejar un nivel más formal de comunicación, tanto verbal como escrita, especialmente en inglés, lo que representó un desafío. La falta de fluidez en el idioma inglés fue

una de las principales barreras que enfrentó al intentar comunicarse con sus supervisores y compañeros de trabajo, lo que en ocasiones resultaba en malentendidos y afectaba su desempeño.

El entrevistado 3, que trabajaba en el sector de servicios, también destaca la importancia de la comunicación en inglés en su lugar de trabajo. En su país de origen, su trabajo en un restaurante no requería un dominio avanzado de otro idioma, pero en EE.UU., la capacidad de comunicarse con clientes angloparlantes era fundamental para su éxito. Esta diferencia en las competencias comunicativas lo llevó a esforzarse por mejorar su inglés, ya que su desempeño laboral dependía directamente de su habilidad para entender y responder a las necesidades de los clientes.

En este sentido, las competencias comunicativas requeridas en EE.UU. exigen no solo el dominio del inglés, sino también la capacidad de adaptarse a diferentes registros de comunicación según el contexto laboral, lo que contrasta con las competencias previas de los inmigrantes, quienes estaban acostumbrados a entornos laborales más informales y a comunicarse en su idioma natal.

En cuanto a las competencias relacionadas con el trabajo en equipo, el entrevistado 2 menciona que en su país de origen trabajaba principalmente de manera independiente o con pequeños equipos de colegas con los que tenía una relación cercana. No obstante, al llegar a EE.UU., se enfrentó a la necesidad de adaptarse a dinámicas de trabajo en equipo más formales y estructuradas, donde la colaboración entre diferentes departamentos y personas con roles especializados era crucial para el éxito del proyecto. Esta transición no fue fácil, ya que requería ajustar su estilo de trabajo para alinearse con las expectativas de sus empleadores en EE.UU.

El entrevistado 1 también describe una experiencia similar en sus trabajos en el sector de la construcción, donde el trabajo en equipo era fundamental para cumplir con los plazos y objetivos. Aunque en su país había trabajado en proyectos de construcción, la estructura jerárquica y la

formalidad de los roles en EE.UU. representaron un cambio importante. Además, la barrera del idioma dificultaba la comunicación efectiva dentro del equipo, lo que afectaba su capacidad para colaborar de manera eficiente.

En EE.UU., el trabajo en equipo suele ser más formal y estructurado, con un enfoque en la colaboración interdisciplinaria y el cumplimiento de procedimientos estrictos. En contraste, los inmigrantes latinos provienen de entornos donde las dinámicas de equipo pueden ser más flexibles e informales, lo que genera un desafío para adaptarse a las nuevas expectativas laborales.

No obstante, la resolución de problemas es otra área en la que los inmigrantes latinos experimentan diferencias notables en comparación con sus experiencias previas. El entrevistado 3 comenta que, en su país, la toma de decisiones en su trabajo era más intuitiva y basada en la experiencia práctica acumulada. Sin embargo, en EE.UU., se le exigía seguir procedimientos específicos y consultar con sus superiores antes de tomar decisiones importantes, lo que reducía su autonomía en el trabajo. Esta diferencia en la toma de decisiones le resultaba frustrante, ya que estaba acostumbrado a tener más libertad para resolver problemas de manera creativa.

El entrevistado 2 también señala que, en EE.UU., el proceso de resolución de problemas suele estar más regulado, con protocolos que deben seguirse rigurosamente. Aunque en su país podía tomar decisiones rápidas basadas en su experiencia técnica, en EE.UU. necesitaba consultar manuales, reglamentos y normas de seguridad antes de proceder, lo que a veces ralentizaba su trabajo. Este contraste refleja que, en EE.UU., la resolución de problemas y la toma de decisiones están más formalizadas y estructuradas, con un énfasis en el cumplimiento de normas y estándares. En cambio, en sus países de origen, los inmigrantes latinos suelen tener más flexibilidad y

autonomía en el proceso de resolución de problemas, lo que les permite actuar con mayor independencia.

Asimismo, la adaptabilidad es una competencia clave para los inmigrantes latinos en EE.UU., especialmente al enfrentar un entorno laboral nuevo y exigente. El entrevistado 1 menciona que una de sus mayores fortalezas fue su capacidad para adaptarse rápidamente a diferentes tipos de trabajos. Aunque en su país de origen trabajaba exclusivamente como técnico, al llegar a EE.UU. tuvo que aprender nuevas habilidades para desempeñarse en la construcción y jardinería, lo que le permitió mantenerse económicamente mientras buscaba mejores oportunidades laborales.

El entrevistado 2 también destaca su flexibilidad para adaptarse a un entorno de fábrica en el que nunca había trabajado antes. A pesar de que no tenía experiencia previa en ese sector, fue capaz de aprender rápidamente los procedimientos y ajustarse a las expectativas de sus empleadores. Esta capacidad de adaptarse a diferentes entornos y roles laborales es esencial para los inmigrantes, ya que muchos deben aceptar trabajos fuera de su área de experiencia debido a la falta de reconocimiento de sus credenciales. En este sentido, la adaptabilidad y la flexibilidad son competencias clave que los inmigrantes latinos deben desarrollar para superar los desafíos del mercado laboral en EE.UU. Aunque muchos provienen de entornos donde su experiencia estaba más especializada, la realidad laboral estadounidense requiere que sean versátiles y estén dispuestos a aprender nuevas habilidades para tener éxito.

6. Conclusiones

Las experiencias laborales de los jóvenes inmigrantes latinos en San José, California, reflejan una serie de desafíos significativos que dificultan su integración y progreso en el mercado laboral estadounidense. A través del análisis de los testimonios de los entrevistados, se ha evidenciado que la discriminación racial y los prejuicios hacia los inmigrantes son obstáculos persistentes en el entorno laboral. Los jóvenes inmigrantes latinos enfrentan barreras debido a su origen étnico, lo que se manifiesta en asignaciones de tareas menos deseadas, menores oportunidades de capacitación y ascenso, y un trato desfavorable tanto por parte de compañeros de trabajo como de supervisores. Esta discriminación no solo impacta su moral y bienestar emocional, sino que también limita sus posibilidades de desarrollo profesional, creando un ambiente hostil que obstaculiza su desempeño y crecimiento laboral.

Además, la falta de una red de apoyo y conexiones laborales es otra dificultad importante que limita las oportunidades de empleo para estos jóvenes. Muchos de los inmigrantes latinos recién llegados no cuentan con contactos o referencias que puedan facilitarles el acceso a trabajos de mayor calidad. Esta carencia de redes de apoyo se traduce en la aceptación de empleos precarios y mal remunerados, con pocas o ninguna ventaja laboral, lo que a su vez dificulta la movilidad hacia posiciones más estables y bien pagadas. La falta de mentoría y guía profesional también se destaca como un factor que restringe el avance en sus carreras, ya que muchos inmigrantes no tienen acceso a la información necesaria sobre derechos laborales y opciones de desarrollo profesional.

La inseguridad laboral y las condiciones de trabajo precarizadas son una constante en la experiencia de estos jóvenes inmigrantes. Los trabajos temporales, de medio tiempo y sin

beneficios como el seguro médico o estabilidad contractual son comunes en los sectores donde más se emplean. Esta situación genera una incertidumbre financiera y emocional que afecta su bienestar y calidad de vida. La vulnerabilidad a despidos injustificados y la explotación laboral, como la falta de pago de horas extras, son prácticas que se presentan en ciertos empleos, especialmente en aquellos donde los inmigrantes son mayoría, incrementando su sensación de inestabilidad y limitando sus oportunidades de progreso.

Asimismo, la adaptación a la cultura laboral estadounidense es otro desafío significativo. Los inmigrantes latinos deben ajustarse a un entorno de trabajo mucho más exigente y estructurado, con expectativas de alta productividad y cumplimiento de normas estrictas, lo que contrasta con las dinámicas laborales más relajadas de sus países de origen. Este proceso de adaptación no solo implica un cambio en la forma de trabajar, sino también en la forma de comunicarse y relacionarse con sus colegas y supervisores. La necesidad de manejar un nivel más formal de comunicación, tanto verbal como escrita, y el dominio del idioma inglés son barreras adicionales que complican su integración en el entorno laboral.

En cuanto a las competencias técnicas y comunicativas, se observan contrastes significativos entre las habilidades que traen de sus países de origen y las exigencias del mercado laboral en EE.UU. Los inmigrantes enfrentan la dificultad de que sus conocimientos y experiencia no son siempre reconocidos sin las certificaciones locales, lo que limita su acceso a empleos en sus áreas de especialización. Además, la barrera del idioma inglés representa un obstáculo para la comunicación efectiva y el desempeño en el trabajo, lo que obliga a estos jóvenes a esforzarse por mejorar sus habilidades lingüísticas para poder avanzar en sus carreras.

Finalmente, la resolución de problemas y la adaptabilidad son competencias que requieren un enfoque diferente en el entorno laboral estadounidense. Los inmigrantes latinos están acostumbrados a tomar decisiones de manera más intuitiva y autónoma en sus trabajos previos, pero en EE.UU. deben ajustarse a procedimientos formales y consultar con superiores antes de actuar, lo que reduce su autonomía y creatividad. No obstante, su capacidad para adaptarse rápidamente a nuevos entornos y roles demuestra una fortaleza clave que les permite superar las barreras iniciales y buscar mejores oportunidades laborales a pesar de las dificultades.

Dicho lo anterior, podemos concluir, respecto al objetivo general de identificar las experiencias laborales de los jóvenes inmigrantes latinos en San José de California se ha cumplido satisfactoriamente. A través de los testimonios recogidos, se ha logrado una comprensión de los obstáculos que enfrentan en términos de discriminación, falta de apoyo y redes laborales, inseguridad laboral, adaptación a una nueva cultura de trabajo y diferencias en competencias técnicas y comunicativas. Estas experiencias reflejan la resiliencia de los inmigrantes latinos para adaptarse y superar las barreras, aunque las condiciones del mercado laboral en EE.UU. continúan representando un reto significativo para su integración y desarrollo profesional.

7. Referencias

- Amengual, G., (2007). EL CONCEPTO DE EXPERIENCIA: DE KANT A HEGEL. Tópicos, (15),5-30.[fecha de Consulta 3 de Mayo de 2024]. ISSN: 1666-485X. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28811907001>
- Cervantes, R. C., Padilla, A. M., & Salgado de Snyder, N. (1991). The Hispanic Stress Inventory: A culturally relevant approach to psychosocial assessment. Psychological Assessment, 3(3), 438–447.
- CEPAL. (2018). Desarrollo y migración. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/55aaa08e-7c40-4d21-90bf-1402d422b400/content>
- Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (Junio 2012). Migración y Mercado Laboral en Chile. Centro de Microdatos y Departamento de Economía, Universidad de Chile; BID - Chile.https://fielchile.cl/Mundo_del_Trabajo/wp-content/uploads/2018/05/migracion-y-empleo-chile.pdf
- Castéras, David Khoudour. (2009). EFECTOS DE LA MIGRACIÓN SOBRE EL TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA. Revista de Economía Institucional, 11(20), 229-252. Retrieved May 03, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962009000100008&lng=en&tlng=es.
- Economic Policy Institute. (2019). Latinos and the economy: Incorporating Latinos into American history and economic policy. <https://www.epi.org/publication/latinos-and-the-economy-incorporating-latinos-into-american-history-and-economic-policy/>

- Fandiño Parra, Y. J., (2011). Los jóvenes hoy: enfoques, problemáticas y retos. Revista Iberoamericana de Educación Superior, II(4),150-163.[fecha de Consulta 3 de Mayo de 2024]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299124247009>
- Garcí, R & Del Valle, R. (2016). Migración de retorno y alternativas de reinserción. Hacia una política integral de desarrollo, migración y desarrollo humano. <http://ricaxcan.uaz.edu.mx/jspui/handle/20.500.11845/258>
- González, L. (2017). Latino immigrant workers in the U.S. labor market: Findings from the Current Population Survey, 1994-2014. Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/research/latino-immigrant-workers-us-labor-market-findings-current-population-survey-1994-2014>
- Guiliany, J. G., Durán, S. E., Parra, M. A., & Caraballo, H. M. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059580004>
- GUZMÁN GÓMEZ, C., & SAUCEDO RAMOS, C. L. (2015). EXPERIENCIAS, VIVENCIAS Y SENTIDOS EN TORNO A LA ESCUELA Y A LOS ESTUDIOS. Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 20(67),1019-1054.[fecha de Consulta 3 de Mayo de 2024]. ISSN: 1405-6666. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14042022002>
- Grebeniyk, A., Aleshkovski, I., & Maksimova, A. S. (2021). The Impact of Labor Migration on Human Capital Development. Migraciones Internacionales, 12, 0. <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2190>
- Labrador Fernández, J., & Blanco Puga, M. R. (2014). Trayectorias educativas y laborales de los jóvenes hijos de inmigrantes en España. Migraciones. Publicación Del Instituto

Universitario De Estudios Sobre Migraciones, (22), 79–112.

<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/1513>

Magliano, M. J. (2017, 1 junio). Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina. <http://hdl.handle.net/11336/31616>

Organización Internacional para las Migraciones. (2023). INFORME SOBRE LAS MIGRACIONES EN EL MUNDO 2022. https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-ES_0.pdf

OIT. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. ISBN: 978-92-2-133533-7

Pew Research Center. (2020). Key facts about U.S. Hispanics and their diverse heritage. <https://www.pewresearch.org/hispanic/fact-sheet/u-s-hispanics-facts/>

Petit, J. M. (2003, 1 mayo). Migraciones, vulnerabilidad y políticas públicas: impacto sobre los niños, sus familias y sus derechos. <https://hdl.handle.net/11362/7178>

Programa Territorios Saludables. (2014). Guía operativa de ámbito laboral: Trabajo decente y saludable. <https://www.saludcapital.gov.co/Formatos%20Captura%20Territorios%20Saludables/LINEAMIENTOS%20TECNICOS/GUIA%20OPERATIVA%20AMBITO%20LABORAL%20.pdf>

Quintero Bonilla, A. (2023). Metodología y técnicas de investigación: Guía para el curso. En Universidad Surcolombiana, Seminario de Investigación. Documento PDF.

Recio, A., Banyuls, J., Cano, E., & Miguélez, F. (2006). Migraciones y mercado laboral. Revista de Economía Mundial, (14), 171-193. [fecha de Consulta 3 de Mayo de 2024]. ISSN: 1576-0162. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86617194007>

- Silvia, J & Ramirez, F. (2018). EXPERIENCIAS LABORALES DE MUJERES MIGRANTES AFROCOLOMBIANAS EN EL NORTE DE CHILE. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/08/544-6369-ZAPATA-43_08.pdf
- Silva, J. M. G., Borré, J. R., Montero, S. R. A., & Mendoza, X. F. B. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431024>
- Suárez-Orozco, C., Suárez-Orozco, M. M., & Todorova, I. (2008). Learning a new land: Immigrant students in American society. Harvard University Press.
- Taguenca Belmonte, J. A., (2009). El concepto de juventud. Revista Mexicana de Sociología, 71(1),159-190.[fecha de Consulta 3 de Mayo de 2024]. ISSN: 0188-2503. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32116011005>
- Therán Lozano, M. P. (2022). Impacto de la migración venezolana en el mercado laboral colombiano. Facultad de Economía, Universidad de los Andes. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/534587c6-cc24-4d38-9d61-902d3c801e7e/content>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2021). Employment status of the Hispanic or Latino population by sex and age. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm>