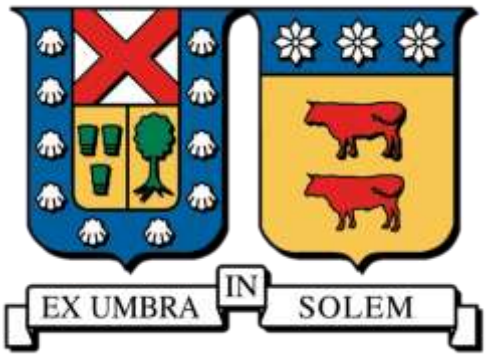
UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
DEPARTAMENTO DE OBRAS CIVILES
VALPARAÍSO – CHILE



BRECHAS Y DESAFÍOS LABORALES DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA, PERUANA Y COLOMBIANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN CHILE.

FRANCISCO ALFONSO LATÚ CISTERNAS

Memoria para optar al Título de
Constructor civil

Profesor Guía
LUIS ARTURO SALAZAR FICA

Octubre, 2026

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE MONOGRAFÍA A REPOSITORIO ACADÉMICO

1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

Tipo de monografía (marcar una opción): ☒ Memoria o trabajo de título ☐ Tesis de Postgrado

Título del trabajo: BRECHAS Y DESAFÍOS LABORALES DE LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA, PERUANA Y COLOMBIANA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN CHILE.

Nombre del candidato(a): Francisco Alfonso Latú Cisternas

Carrera / Grado: Construcción Civil

Campus: Valparaíso (Casa Central) _____ **Departamento:** Obras Civiles

2.- VALIDACIÓN DEL PROFESOR GUÍA/DIRECTOR DE TESIS

Yo, Luis Arturo Salazar Fica _____, en mi calidad de profesor(a) guía/director(a) del trabajo académico mencionado anteriormente **DEJO CONSTANCIA** que:

- He revisado esta versión del documento y corresponde a la versión final aprobada del trabajo.
- El trabajo cumple con los requisitos académicos y de formato establecidos por la institución.

3.- EVALUACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD POR PROPIEDAD INDUSTRIAL (marcar una opción)

☒ El trabajo **NO contiene** información que amerite confidencialidad y puede ser publicado de inmediato en repositorio con acceso abierto.

☐ El trabajo **CONTIENE** información con potenciales implicancias de propiedad industrial o intelectual y requiere un periodo de confidencialidad (**embargo**) por **(marcar una opción)**:

☐ 6 meses ☐ 12 meses ☐ 2 años ☐ 3 años ☐ 5 años ☐ 10 años

Fundamentación de la necesidad de confidencialidad (obligatorio si se solicita embargo):

_____

_____

_____

4.- FIRMAS

Profesor(a) guía o director(a) de memoria o tesis:

Fecha: 26/10/2026 **Firma:** _____

Estudiante o Candidato(a):

Fecha: 26/10/2026 **Firma:** _____

Este formulario debe ser insertado como página 2 de la memoria o tesis, completado y firmado por estudiante y profesor(a) antes de la entrega en portal PRISMA de Biblioteca USM.

Agradecimientos

En mi paso por la universidad se presentaron muchas personas, unas más especiales que otras, pero todas fueron parte de mi formación académica y como persona. Agradecerle a cada una de ellas, en especial a mi grupo de amigos de la universidad, con los cuales logramos ingresar y egresar juntos de esta carrera. Agradecer también a mi profesor guía Luis Salazar por la oportunidad de poder trabajar con él y sacar adelante este estudio. Mencionar también a cada uno de mis profesores y compañeros con los que compartí estos últimos años, quienes serán el reflejo de mis acciones en mi vida como profesional.

Dar gracias principalmente a mis padres, María Cisternas y Luis Latú, y a mi tía, Mónica Cisternas, quienes fueron los principales responsables de mi formación como persona. Son ellos quienes me han demostrado que nada en esta vida es fácil, pero que tampoco es imposible; solo hay que esforzarse y ser constante. Mencionar también a mi novia Pilar Lara por ser parte de mis sueños, los cuales son las razones por las que nunca me rendí en este camino. Agradecer sus palabras, ya sea estando a mi lado o a cientos de kilómetros, las cuales siempre fueron las adecuadas para no caer en este proceso. Mencionar también a mi familia y grupo de amigos que me esperaban en mi ciudad, quienes se volvieron la gran razón para querer volver cada mes.

Finalmente, este logro no solo representa el término de una etapa académica, sino también el inicio de un nuevo desafío profesional y personal, el cual asumo con responsabilidad, compromiso y gratitud hacia todos quienes formaron parte de este camino.

RESUMEN

Tal como indican Chen et al. (2025), las personas migrantes que trabajan en la industria de la construcción son una fracción significativa de lo que es la fuerza laboral a nivel mundial. Lyu et al. (2025) señalan que, si bien cumplen un rol importante, estos grupos enfrentan problemáticas o desafíos como, por ejemplo, explotación, riesgos de seguridad, salud e integración social. Por lo tanto, sería de gran importancia conocer algunas de estas brechas en Chile, por lo menos para los grupos más significativos dentro de la industria, entre los cuales se encuentran las poblaciones venezolana, peruana y colombiana. Mediante una revisión estructurada de la literatura, se identificaron las principales brechas laborales de trabajadores migrantes que se desempeñan en el área de la construcción primordialmente a nivel mundial. A partir de lo anterior, se crearon entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron aplicadas a la población objetivo de esta investigación.

Este estudio se enfocó en las tres nacionalidades de migrantes anteriormente nombradas que se desempeñan actualmente en el sector de la construcción en Chile, donde se tuvo por objetivo identificar las principales brechas y desafíos laborales para ellos. De manera general, la experiencia laboral de los participantes en la construcción chilena les ha traído mejoras en su calidad de vida, las cuales se ven reflejadas de manera equitativa a medida que se avanza en el estudio. Las principales diferencias se ven en las brechas o desafíos laborales que declaran al trabajar en la construcción chilena, como, por ejemplo, sus situaciones migratorias, hechos de discriminación, la baja formación laboral, dificultades comunicacionales debido a su lenguaje o modismos y la presencia de diferencias salariales respecto al trabajador chileno. Por lo tanto, la industria de la construcción chilena ha contribuido en gran medida a mejorar la calidad de vida de los entrevistados. Sin embargo, aún quedan situaciones que representan desafíos para estos grupos dentro del sector.

Es por esto que se presentan recomendaciones, las cuales van en busca de minimizar estas brechas, entre las que se encuentran instancias de capacitación, orientación respecto a la regularización migratoria, creación o mejoras de políticas que beneficien la inclusión laboral, generación de instancias de integración y demostrar transparencia respecto a las remuneraciones.

ABSTRACT

As stated by Chen et al. (2025), migrant workers in the construction industry represent a significant proportion of the global workforce. Lyu et al. (2025) point out that, although these groups play an important role, they face problems or challenges such as exploitation, safety risks, health issues, and difficulties with social integration. Therefore, it is important to identify some of these labor gaps in Chile, at least among the most significant groups within the industry, including Venezuelan, Peruvian, and Colombian migrant populations. Through a structured literature review, the main labor gaps affecting migrant workers in the construction sector were identified, primarily at a global level. Based on these findings, semi-structured interviews were developed and conducted with the target population of this research.

This study focused on the three previously mentioned migrant nationalities currently working in the construction sector in Chile, with the objective of identifying the main labor gaps and challenges they face. In general, the participants' work experience in the Chilean construction industry has led to improvements in their quality of life, which are reflected relatively equally across the groups examined in the study. The main differences are observed in the labor gaps or challenges they report when working in the Chilean construction industry, such as their immigration status, experiences of discrimination, limited vocational training, communication difficulties due to their language or colloquial expressions, and wage disparities compared to Chilean workers. Therefore, the Chilean construction industry has contributed significantly to improving the interviewees' quality of life. However, certain situations still represent challenges for these groups within the sector.

For this reason, recommendations are presented to help minimize these labor gaps, including the implementation of training programs, guidance on immigration regularization procedures, the development or improvement of policies that promote labor inclusion, the creation of opportunities for integration, and greater transparency regarding wages.

ÍNDICE

1. Introducción **6**

2. Revisión estructurada de la literatura **7**

2.1. Brechas laborales en otras partes del mundo 13

2.2. Frecuencia de brechas laborales de trabajadores migrantes en el área de construcción según la revisión estructurada de la literatura 28

3.Objetivos **29**

4. Metodología **30**

5. Análisis de resultados **38**

6. Discusión **60**

7. Conclusiones **63**

Referencias **66**

1. INTRODUCCIÓN

Chile actualmente atraviesa diversos cambios, entre los cuales destaca el de carácter demográfico. Muchas personas de países de Latinoamérica eligen emigrar a Chile por oportunidades laborales, por lo que cada vez se pueden ver más extranjeros en las calles. Estas personas vienen en busca de oportunidades, ya sea para tener una mejor vida o para apoyar a sus familias que permanecen aún en su país de origen. En este contexto surgen posibilidades laborales, como lo es la construcción (Zainal et al., 2023).

La industria de la construcción es una gran oportunidad para los migrantes que llegan a Chile, pero también lo es para los contratistas chilenos, quienes son vistos "racialmente como superiores", disfrutando de mejores condiciones laborales (Madriaga & Gissi, 2025). Esta industria, en comparación con otras, tiende a presentar irregularidades legales, provocando un aprovechamiento por parte del individuo nacional sobre el migrante. Lo antes mencionado podría generar brechas para este grupo en el rubro de la construcción, entre las cuales se pueden mencionar las de tipo contractual, salarial, de seguridad laboral, social y cultural. Estas brechas se reflejan como desafíos que deben enfrentar los migrantes diariamente, como jornadas laborales excesivas y discriminación racial por cuestiones de color, clase y nacionalidad (Madriaga & Gissi, 2025). Todas estas dificultades ya señaladas podrían afectar la estadía de los migrantes que hoy residen en Chile.

Según los resultados del Censo 2024, los principales países de nacimiento de la población inmigrante internacional residente en Chile son Venezuela, Perú y Colombia (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2025).

2. REVISIÓN ESTRUCTURADA DE LA LITERATURA

Para poder entrar en el contexto de las brechas laborales en la construcción, es primordial realizar un acercamiento a este tema a través de una revisión estructurada de la literatura, ya que esto permitirá entender, desde diferentes puntos de vista, los desafíos laborales a los que se someten estos grupos residentes en Chile.

La orientación de este capítulo se basa en identificar brechas laborales existentes en la industria de la construcción principalmente para trabajadores migrantes en diferentes partes del mundo, las cuales pueden llegar a asemejarse o replicarse en la industria de la construcción chilena.

Se ha llevado a cabo una revisión estructurada de la literatura usando la base de datos Scopus, la cual es reconocida por brindar contenido académico para diversas investigaciones. Esta base de datos entrega información lo suficientemente fidedigna como para poder realizar una búsqueda e identificar las brechas que enfrentan los trabajadores migrantes en la construcción a nivel mundial.

La Figura 1 muestra el diagrama de flujo correspondiente al modelo PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Este esquema se presenta como una herramienta para poder realizar la revisión estructurada de la literatura, ya que facilita la recopilación de fuentes que serán usadas en investigaciones.

Para la recopilación de fuentes se definieron palabras clave como *Construction, Project, edification, migrant, immigrant, foreign, worker, laborer, issues, difficulty, problem y gap*, considerando algunas de estas en plural y singular, las cuales fueron relacionadas mediante operadores booleanos, resultando en la siguiente ecuación de búsqueda: ("construction" OR "project" OR "edification") AND ("migrant*" OR "immigrant*" OR "foreign*") AND ("worker" OR "laborer") AND ("issues" OR "difficulty" OR "problem" OR "gap*").

La búsqueda arrojó 1.202 documentos. Luego de lo anterior, estas fuentes pasaron por distintos filtros para su inclusión: el primero de ellos era que fueran artículos, el segundo era que estos fueran de acceso gratuito. El último filtro era que los títulos de estos documentos tuvieran relación con el tema de esta investigación.

Sin embargo, existieron limitantes durante este proceso, las cuales estuvieron relacionadas con el acceso a la totalidad de documentos filtrados. Debido a que algunos artículos son de acceso pagado y la universidad no cuenta con convenios de acceso para la totalidad de publicaciones, algunos de los documentos resultantes de la filtración no pudieron ser estudiados. Finalmente, tras este proceso de selección y sus limitantes, fueron considerados 15 artículos para esta investigación, lo cual también limita el alcance de la información que se podría haber incorporado en este estudio.

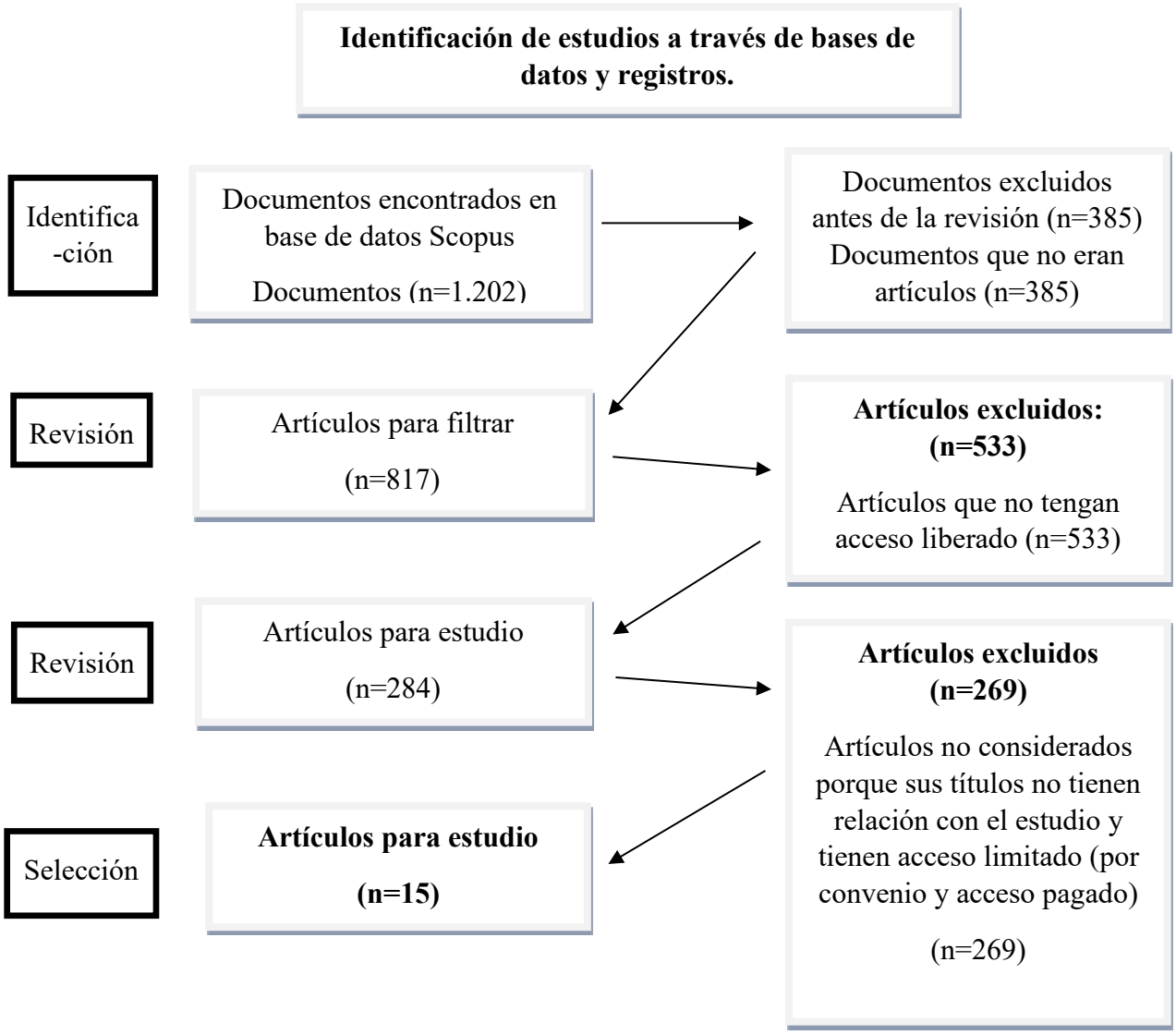


Figura 1. PRISMA 2020.

Tabla 1. Artículos para la Revisión estructurada de la literatura

País	Título	Método	Cantidad de participantes	Autores	Año
China	Protective factors contributing to the health status of construction industry migrant workers in Chinese mainland	Encuesta y cuestionarios	446 (participantes)	Bai, Y. Lin, Y. Sun, D. Zhang, M. Ye, R.	2025
	Countermeasures for the Transformation of Migrant Workers to Industrial Workers in the Construction Industry Based on Evolutionary Game Theory	Modelo y experimentos de simulación	--	Guo, F. Guo, M. Li, Y. Gu, J.	2023
	Working without Wages: Network Structure and Migrant Construction Workers' Protests in China	Investigación etnográfica / Entrevistas	87 (participantes)	Wei, H. Chan, C.S.-C.	2022
	Measuring Well-Being of Migrant Gig Workers: Exampled as Hangzhou City in China	Encuesta	587 (participantes)	Chen, T. Song, W. Song, J. Yang, J. Zhang, S.	2022

India	Community Based Cross-Sectional Study to Assess the Health Problems and Quality of Life Among Migrant Construction Workers in Chennai	Cuestionario	400 (participantes)	Manikandan, V. Jain, R. Sandhiya, R.D. Aravind, G. Praveen, V.	2024
	Examining the 'Labour' in Labour Migration: Migrant Workers' Informal Work Arrangements and Access to Labour Rights in Urban Sectors	Evidencia recopilada, casos reportados y encuestas	694 (participantes)	Jayaram, N. Varma, D.	2020
Malasia	The Need to Educate Foreign Workers Based on the Performance Factor in a Construction Project, Especially in a Highly Populated Area in Johor, Malaysia	Cuestionarios	68 (participantes)	Zainal, M.H.H. Nor, N.M. Ali, M.F.M. Ismail, S.I.H. Zadawa, A.N.	2023
Singapur	Managing the non-integration of transient migrant workers: Urban strategies of enclavisation and enclosure in Singapore	Revisión de investigaciones primarias y secundarias e informes. Estudios cualitativos, observaciones etnográficas y entrevistas	71 (participantes)	Yeoh, B.S.A. Lam, T.	2022

	Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases	Base de datos	91 (datos)	Schoultz, I. Spanger, M. Jokinen, A. Muhire, H. Pekkarinen, A.-G.	2024
Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia	Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: a Scoping Study	Estudio de alcance	104 (artículos)	Overgaard, C. Jespersen, M. Høgedahl, L. Thomsen, T.L.	2023
	Minding the Gaps: The Role of Finnish Civil Society Organizations in the Labour Market Integration of Migrants	Entrevistas	90 (participantes)	Bontenbal, I. Lillie, N.	2022
Turquía	Sociocultural problems of seasonal migrant agricultural workers in Manisa region (Turkey): a qualitative study	Entrevista y observación	20 (participantes)	Köroğlu, M.A.	2023

Reino Unido	Building bridges: the bilingual language work of migrant construction workers	Notas de campo de observación, fotografías, documentos y entrevistas	40 (participantes)	Fellows, M.F. Phua, F.T.T. Tutt, D.E.	2023
España, Italia, Reino Unido	Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK	Entrevistas semiestructuradas y grupos focales	88 (participantes)	Shepherd, R. Lorente, L. Vignoli, M. Nielsen, K. Peiró, J.M.	2021
Chile	Haitian Migration, Job Segregation and Racism in Santiago, Chile (2016-2023)	Observación etnográfica y entrevistas a profundidad	29 (participantes)	Madriaga-Parra, L. Gissi Barbieri, E.N.	2025

2.1 BRECHAS LABORALES EN OTRAS PARTES DEL MUNDO

La migración ha generado un impacto significativo en la industria de la construcción a nivel mundial, convirtiéndose en un factor esencial para el desarrollo de este sector. En este contexto, diversos estudios han abordado las brechas laborales que enfrentan los trabajadores migrantes que se desempeñan en esta área. Para profundizar aún más en lo anterior, este apartado presenta los artículos seleccionados para la revisión estructurada de la literatura, los cuales abordan principalmente la relación entre la migración laboral y el sector de la construcción.

Ya identificados los artículos que cumplían con los criterios de búsqueda para la revisión de literatura, se realizó un proceso de geolocalización de estos para así identificar los países que se han involucrado más en este tipo de investigaciones. De esta misma manera, se busca ver si estas brechas se encuentran en la realidad de los participantes venezolanos, peruanos y colombianos que integran la población migrante de trabajadores de la construcción chilena. Lo anterior se encuentra evidenciado en la Figura 2.



Figura 2. Ubicación geográfica de los artículos.

La mayoría de los artículos revisados se enfocan en trabajadores migrantes de culturas asiáticas, es por ello que este grupo se abordará en primer lugar. En segundo lugar, se analizarán los estudios referidos a la población migrante europea. Finalmente, se considera un artículo centrado en el contexto nacional debido a la menor disponibilidad de información, pero también para mantener una conexión con el siguiente punto.

China

Con respecto a China, se han logrado identificar diversas problemáticas que afectan a la fuerza laboral migrante de este sector, entre las cuales se encuentran las malas condiciones laborales, extensas jornadas de trabajo, dificultades relacionadas con el respeto de sus derechos como trabajadores y problemas de formación educativa, entre otras.

En las investigaciones realizadas en China, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Bai, Lin, Sun, Liao, Zhang y Ye (2025), en el artículo titulado "*Protective factors contributing to the health status of construction industry migrant workers in Chinese mainland*", realizaron un análisis a partir de encuestas y cuestionarios enfocados en comprender los factores que influyen en la salud de los trabajadores migrantes. Guo, Li, Gu y Guo (2023), en el artículo "*Countermeasures for the Transformation of Migrant Workers to Industrial Workers in the Construction Industry Based on Evolutionary Game Theory*", hicieron un análisis sobre el proceso de transformación de la fuerza laboral migrante en trabajadores industriales, a partir de modelos y simulaciones. Los autores Wei y Chan (2022), en el artículo "*Working without Wages: Network Structure and Migrant Construction Workers' Protests in China*", estudiaron a través de un enfoque etnográfico las medidas que toman los trabajadores migrantes de la construcción china debido a atrasos salariales, según la estructura de la red informal de la que son parte. Finalmente, Chen, Song, Yang, Zhang, Ren, Dong y Song (2022), en el artículo "*Measuring Well-Being of Migrant Gig Workers: Exampled as Hangzhou City in China*", evaluaron a través de encuestas el bienestar de trabajadores migrantes temporales.

De los estudios anteriormente expuestos, se extraen las siguientes conclusiones: Bai et al. (2025) recomiendan que el estudio de la salud de los trabajadores beneficia sus derechos y su eficiencia, contribuyendo al desarrollo sostenible de esta industria. Por otro lado, Guo et al. (2023) mencionan la participación de trabajadores migrantes en el sector, pero señalan que estos no cumplen con los estándares de la construcción china debido a sus bajas cualificaciones y educación. Por lo anterior, la importancia de conocer los factores que influyen en la salud, formación y bienestar de los trabajadores migrantes, ya que esto se verá reflejado en su eficiencia laboral.

Wei y Chan (2022) señalan que entre las mayores dificultades que enfrentan los trabajadores migrantes en el sector de la construcción china se encuentran los atrasos salariales. Estos atrasos salariales cada vez se vuelven más comunes en la industria de la construcción, ya sea por retrasos en estados de pago, mala administración de presupuesto, problemas financieros, quiebra o simplemente debido a factores externos como el clima. Es por esto que muchos trabajadores migrantes en el mundo optan por trabajos informales, ya que no dependen de un tercero para obtener un sueldo. Siguiendo la idea anterior, se dice que el mundo está pasando por un constante avance en las innovaciones tecnológicas, lo que resulta en una economía de carácter informal (Chen et al., 2022), de la cual sacan ventaja algunos migrantes.

Estas problemáticas logran evidenciar que la fragilidad laboral en la construcción no es un hecho aislado, sino un desafío mundial, el cual afecta principalmente a trabajadores migrantes y se presenta con mayor claridad en contextos como el de la India.

India

Con respecto a India, se han identificado diversas problemáticas que afectan a la fuerza laboral migrante de este sector, entre las cuales se encuentran jornadas extensas de trabajo, desigualdad salarial y problemas educacionales, entre otras.

En las investigaciones realizadas en India, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Manikandan, Jain, Sandhiya, Arulmozhi, Murugan, Sathishkumar, Aravind y Praveen (2024), en el artículo "*Community Based Cross-Sectional Study to Assess the Health Problems and Quality of Life Among Migrant Construction Workers in Chennai*", realizaron una descripción a partir de cuestionarios sobre los problemas de salud y evaluaron tanto la calidad de vida como los hábitos de búsqueda de atención médica por parte de los trabajadores migrantes. Jayaram y Varma (2020), en el artículo "*Examining the 'Labour' in Labour Migration: Migrant Workers' Informal Work Arrangements and Access to Labour Rights in Urban Sectors*", realizaron un análisis a partir de evidencias, casos reportados y encuestas sobre las violaciones a los derechos laborales de los trabajadores migrantes.

Para toda persona, los problemas de salud, la calidad de vida y los hábitos de búsqueda de atención médica influyen de manera directa en su capacidad para desempeñar sus labores; para el caso particular de los trabajadores migrantes de la construcción, se destaca el esfuerzo físico al que se ven sometidos. Estos grupos se enfrentan a largas jornadas laborales y a riesgos físicos, y al no poseer información sobre cómo acceder a servicios básicos, estos riesgos aumentan. Jayaram y Varma (2020) mencionan que los migrantes representan una mano de obra barata para el sector urbano, ya que a estos grupos no les importa trabajar en condiciones poco gratas.

Las malas condiciones laborales, entre las que se encuentran la falta de contratos, la desigualdad salarial y las jornadas extensas, generan un entorno vulnerable para el trabajador migrante, quien, por el solo hecho de serlo limita sus posibilidades de buscar ayuda. Manikandan et al. (2024) señalan que los migrantes, a pesar de sufrir más problemas de salud física y mental, tienen menos acceso a atención médica.

Los problemas de salud y las violaciones a los derechos laborales de los trabajadores migrantes de la construcción se presentan como una realidad de la actualidad. Las condiciones de trabajo no solo vulneran los derechos laborales de estos grupos, sino también, como han señalado Manikandan et al. (2024) en el estudio "*Community Based Cross-Sectional Study to Assess the Health Problems and Quality of Life Among Migrant Construction Workers in Chennai*", su salud física y mental. Estas últimas empeoran por el limitado acceso que tienen a servicios de salud, ya sea por la calidad de vida que llevan estos grupos, porque no tienen el hábito de búsqueda de atención médica, porque carecen de información o simplemente por el temor a represalias laborales. Es importante lograr comprender esta relación, ya que solo de esta manera se podrá generar entornos laborales justos, seguros y humanizados para la población migrante.

Estas problemáticas pueden superar fronteras y demuestran cómo se vuelven una constante en el sector de la construcción a nivel mundial. Es por esto que se estudiarán escenarios como el de Malasia.

Malasia

Con respecto a Malasia, se han identificado diversas problemáticas que afectan a la fuerza laboral migrante de este sector, entre las cuales se encuentran las extensas jornadas de trabajo, la falta de capacitación, los problemas de formación educacional y la falta de conocimiento laboral, entre otras. Además, Zainal et al. (2023) indican que la falta de concientización sobre temas de salud y seguridad en el trabajo es el factor más relevante para el buen desempeño de los trabajadores migrantes.

En la investigación realizada en Malasia, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Zainal, Nor, Ali, Saliah, Ismail y Zadawa (2023), en el artículo "*The Need to Educate Foreign Workers Based on the Performance Factor in a Construction Project, Especially in a Highly Populated Area in Johor, Malaysia*", indagaron a partir de cuestionarios sobre las variables que influyen en el desempeño de estos grupos de trabajadores para poder capacitarse.

La capacitación para un trabajador de la construcción, y más aún para uno que tiene condición de migrante, es indispensable. En un sector como lo es la construcción, donde las tareas son peligrosas y requieren de habilidad, la falta de capacitación aumenta las posibilidades de accidentes y errores que afectan tanto al trabajador como a la constructora. De este modo, la capacitación de un trabajador migrante se vuelve una necesidad, ya que esta formación ayuda a minimizar riesgos, genera condiciones de trabajo seguras y aumenta la productividad del trabajador.

A pesar de que la capacitación busca eliminar las diversas brechas laborales que existen, se puede decir que aún persisten algunas que logran intensificar la desigualdad entre trabajadores. Este contraste logra evidenciar que aún existen prácticas que marginan y segregan, dando paso a realidades como la de Singapur.

Singapur

En el caso de Singapur, el proceso de migración ha generado en el país "enclaves étnicos" o "barrios de migrantes", los cuales son formaciones espaciales que ayudan con la investigación de la integración y el asentamiento de estos grupos. Yeoh y Lam (2022) indican que, en la literatura, el concepto de enclave en el contexto de migración significa segregación espacial, política, cultural, emocional o económica por parte del conjunto local. La segregación hacia una persona se considera directamente una forma de discriminación, la cual funciona como un mecanismo que logra separarla, controlarla y limitarla.

En la investigación realizada en Singapur, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Yeoh y Lam (2022), en el artículo titulado "*Managing the non-integration of transient migrant workers: Urban strategies of enclavisation and enclosure in Singapore*", realizaron un análisis a partir de investigaciones, informes, estudios cualitativos, observaciones etnográficas y entrevistas que se enfocaron en comprender cómo se gestionan los migrantes que fueron admitidos en una ciudad para trabajar (pero que no pueden quedarse), a través de estrategias espaciales de contención para forzar a estos grupos a la transitoriedad.

La segregación espacial en migrantes constituye una discriminación. No es solo ubicar a estos grupos en ciertas áreas, sino también limitar sus posibilidades de integración, trabajo y acceso a servicios, generando brechas que funcionan como un mecanismo de desigualdad y exclusión hacia estas comunidades.

Estas evidencias de discriminación hacia la población migrante no solo limitan la integración de estos grupos, sino que también demuestran cómo estas se traspasan al ámbito laboral. Se constata así una de las tantas maneras por las cuales se exponen a países desarrollados, como es el caso de los países nórdicos que se presenta a continuación.

Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia

Hay estudios que no se enfocan en tan solo un país. En este apartado, el enfoque va dirigido hacia países nórdicos, como Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. Schoultz et al. (2024) señalan que los países nórdicos en general son conocidos por sus sistemas de bienestar, igualdad y buenas condiciones laborales, pero que en la actualidad hay estudios que demuestran que los trabajadores migrantes son explotados laboralmente en áreas como la construcción, los servicios, la logística, el transporte, la horticultura y la agricultura.

En las investigaciones realizadas en países nórdicos, se abarcan diversas miradas y metodologías. Los autores Schoultz, Spanger, Jokinen, Økland Jahnsen, Muhire y Pekkarinen (2024), en el artículo "*Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases*", investigaron a partir de una base de datos cómo se representa a trabajadores migrantes que fueron víctimas de explotación laboral en tribunales judiciales de países como Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. Ovegaard, Jespersen, Høgedahl y Lund Thomsen (2023), en el artículo "*Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: a Scoping Study*", realizaron un estudio de alcance para describir el entorno laboral del personal migrante en el sector de la construcción en Dinamarca, el cual se centró en la seguridad y salud de estos grupos. Finalmente, Bontenbal y Lillie (2022), en el artículo "*Minding the Gaps: The Role of Finnish Civil Society Organizations in the Labour Market Integration of Migrants*", estudiaron a partir de entrevistas cómo las organizaciones de la sociedad civil (OSC) finlandesa abordan deficiencias de servicios y programas a la hora de la integración laboral de migrantes.

Como se ha mencionado a lo largo de este estudio, el sector de la construcción es físicamente uno de los más exigentes, además de estar constantemente propenso a generar lesiones o hasta la muerte (Overgaard et al., 2023). Cuando un trabajador migrante llega buscando justicia por estas explotaciones, se puede decir que su voz cada vez pierde más fuerza. Esto puede deberse a procesos lentos, a que no se demuestra la gravedad del abuso o tan solo por ser personas en situación migratoria no los toman con seriedad. Ahí es donde aparecen las organizaciones civiles, donde Bontenbal y Lillie (2022) señalan que estas organizaciones en muchos países son importantes a la hora de querer integrarse laboralmente en un sector.

Lo anterior evidencia lo que enfrentan estos grupos, quienes experimentan brechas constantes que los posicionan en un escalón por debajo respecto al conjunto natal, a pesar de ser un factor esencial para el desarrollo de industrias manufactureras, como lo son la construcción y la agricultura para Turquía.

Turquía

Los principales sectores en donde la mano de obra es el elemento fundamental de la producción son la construcción, que es el sector en el cual se enfoca este estudio, la industria manufacturera y la agrícola. La mayoría de los estudios concuerdan con que la mano de obra es el elemento fundamental del sector que se está estudiando, donde gran parte de los trabajadores pertenecen a regiones diferentes de donde realizan sus trabajos. Por ejemplo, Köroğlu (2023) señala que Turquía, debido a su clima, es favorecida por la gran diversidad de productos agrícolas que puede generar, donde gran parte de los trabajadores son migrantes.

En la investigación realizada en Turquía, se pueden observar diversas miradas y metodologías. El autor Köroğlu (2023), en el artículo "*Sociocultural problems of seasonal migrant agricultural workers in Manisa region (Turkey): a qualitative study*", evalúa a partir de entrevistas y observaciones los problemas socioculturales y económicos que puedan tener estos integrantes.

En la actualidad, las personas migrantes prefieren incorporarse a sectores como la construcción, agricultura y manufactura, estableciéndose como un elemento fundamental para la producción. Lo anterior se debe, en parte, a que dichos sectores facilitan el acceso a empleo para estas personas, ya que exigencias como la documentación, experiencia y el idioma suelen ser menos restrictivas que en otras industrias. Un ejemplo de lo anterior es el Reino Unido, país reconocido por su diversidad lingüística, razón por la cual es catalogado como una nación multilingüe.

Reino unido

Reino Unido es un país multilingüe, ya que se formó uniendo territorios que ya poseían sus propias lenguas, las cuales perduran hasta la actualidad. Además de lo anterior, se le suma la alta migración contemporánea, que refuerza la diversidad lingüística de este país. Es por esto que la dificultad para comunicarse en el contexto laboral se está tratando de diferentes maneras, como realizando capacitaciones sobre seguridad en diferentes idiomas, usando traducciones escritas y señalización pictográfica y motivando a los mismos trabajadores a aprender inglés por su cuenta (Fellows et al., 2023).

Hoy en día, manejar idiomas puede traer varios beneficios, desde conocer a una persona hasta mejorar las oportunidades laborales. El no manejarlo, en especial el del lugar de residencia, puede traer varios contratiempos, como, por ejemplo, aislamiento social, dificultades para comunicarse, limitaciones para acceder a empleos, contratiempos en el trabajo, etc.

En la investigación realizada en el Reino Unido, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Fellows, Phua y Tutt (2023), en el artículo "*Building bridges: the bilingual language work of migrant construction workers*", estudiaron a partir de notas observadas en terreno, fotografías, documentos y entrevistas para así, a través del translenguaje, poder conceptualizar la comunicación que hay entre personas que emplean diferentes idiomas en su trabajo.

Fellows et al. (2023) destacan que la industria de la construcción tiene una gran presencia de trabajadores migrantes, haciéndola un espacio multilingüe. Este aspecto para una obra se refleja en problemas de seguridad, relaciones, eficacia, integración y productividad. En este contexto, logran ejemplificar que trabajadores que no manejan el inglés tienen mayores posibilidades de sufrir algún tipo de accidente que sus pares angloparlantes en países como el Reino Unido, Estados Unidos, Singapur y Australia.

Por consiguiente, lo anterior evidencia que la falta de comunicación solo generará contratiempos dentro de una obra de construcción. Dado que esta industria depende de una interacción constante entre todos sus integrantes, es necesario asegurar un correcto traspaso de información para así poder cumplir con los objetivos que se tienen para dicho proyecto. En este contexto, fortalecer el aspecto comunicacional representa un gran desafío, especialmente para aquellos países que buscan seguir los pasos de potencias mundiales, como España, Italia y el Reino Unido.

España, Italia, Reino unido.

Con respecto al estudio que relaciona a España, Italia y el Reino Unido, se han identificado diversas problemáticas que afectan a la fuerza laboral migrante de este sector, entre las cuales se encuentran las barreras lingüísticas, los problemas de formación laboral, las malas condiciones laborales y la falta de capacitación, entre otras.

En la investigación realizada en España, Italia y Reino Unido, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Shepherd, Lorente, Vignoli, Nielsen y Peiró (2021), en el artículo "*Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK*", evidencian a partir de entrevistas semiestructuradas y grupos focales los desafíos que dificultan la seguridad y capacitación de trabajadores migrantes en el sector de la construcción, quienes forman parte de una gran fuerza laboral que también se ve expuesta a un mayor riesgo en comparación con sus pares nativos (Shepherd et al., 2021).

En la actualidad, el tema de seguridad y capacitación cada vez toma más fuerza en el área de la construcción. El riesgo de lesiones es una constante y por eso hay más exigencias técnicas y los estándares laborales han aumentado. Es por esto que resulta importante mostrar los desafíos que dificultan la seguridad y capacitación de trabajadores migrantes. Estos aspectos ya no son un complemento para el trabajador, sino que se han vuelto un requisito que la mano de obra debe adquirir y la constructora proporcionar.

El análisis de los artículos antes realizado guía al que se presenta a continuación, el cual logra mostrar la realidad de los migrantes haitianos en Chile. Este artículo se ha dejado al final del análisis porque es el único que logra aproximarnos a la realidad chilena.

Chile

En la actualidad, Chile experimenta un importante proceso demográfico, evidenciado por el gran número de migrantes que ha llegado al país durante las últimas décadas. En un comienzo, la principal zona de destino era la ciudad de Santiago, pero con el paso del tiempo, la población migrante se ha expandido hacia otras regiones de Chile. Lo anterior ha generado un mayor interés por este fenómeno; sin embargo, este estudio se enfocará principalmente en los migrantes que se desempeñan en el área de la construcción.

En la investigación realizada en Chile, se pueden observar diversas miradas y metodologías. Los autores Madriaga y Gissi (2025), en el artículo "*Haitian Migration, Job Segregation and Racism in Santiago, Chile (2016-2023)*", estudian a partir de observaciones etnográficas y entrevistas la segregación laboral y el racismo hacia la población migrante haitiana que llega a Santiago de Chile, y cómo el chileno se ubica racialmente por encima de este grupo. Este artículo no se centra en las nacionalidades de interés, pero de todas formas se ha considerado porque no hay muchos documentos que hablen sobre este tema en Chile; por ende, es un buen acercamiento hacia lo que busca esta investigación.

Madriaga y Gissi (2025) indican que los resultados de este estudio demuestran la existencia de barreras hacia los haitianos, las cuales los aferran a una vida sin protección social y afectada por el racismo. Por ello, resulta importante conocer ahora las brechas de otros grupos de migrantes que residen en el país, en este caso la de los participantes venezolanos, peruanos y colombianos que integran a los trabajadores de la construcción chilena.

En la Tabla 2 se observan las principales brechas laborales que fueron mencionadas en cada uno de los artículos analizados.

Tabla 2. Brechas laborales mencionadas en cada artículo

País	Título	Autores	Brechas	Año
China	Protective factors contributing to the health status of construction industry migrant workers in Chinese mainland	Bai, Y. Lin, Y. Sun, D. Zhang, M. Ye, R.	Malas condiciones laborales, horarios extensos de trabajo, problemas con sus derechos como persona (salario, indemnización, riesgos laborales, salud), interacción social, falta de capacitación, problemas de formación (educativa)	2025
	Countermeasures for the Transformation of Migrant Workers to Industrial Workers in the Construction Industry Based on Evolutionary Game Theory	Guo, F. Guo, M. Li, Y. Gu, J.	Problemas de formación (educativa), malas condiciones laborales, falta de capacitación	2023
	Working without Wages: Network Structure and Migrant Construction Workers' Protests in China	Wei, H. Chan, C.S.-C.	Atrasos salariales, problemas con sus derechos como persona	2022
	Measuring Well-Being of Migrant Gig Workers: Exampled as Hangzhou City in China	Chen, T. Song, W. Song, J. Ren, Y. Dong, Y. Yang, J. Zhang, S.	Interacción social, seguridad social, explotación laboral, horarios extensos de trabajo, integración social	2022

India	Community Based Cross-Sectional Study to Assess the Health Problems and Quality of Life Among Migrant Construction Workers in Chennai	Manikandan, V. Jain, R. Sandhiya, R.D. Arulmozhi, P. Murugan, A. Sathishkumar, K. Aravind, G. Praveen, V.	Aislamiento social, acceso restringido a servicios básicos, horarios extensos de trabajo, desigualdad salarial, problemas educacionales	2024
	Examining the 'Labour' in Labour Migration: Migrant Workers' Informal Work Arrangements and Access to Labour Rights in Urban Sectors	Jayaram, N. Varma, D.	Malas condiciones de trabajo, negación o atraso de sueldo, malas condiciones de vida (viven en el lugar de trabajo), horarios extensos de trabajo, discriminación	2020
Malasia	The Need to Educate Foreign Workers Based on the Performance Factor in a Construction Project, Especially in a Highly Populated Area in Johor, Malaysia	Zainal, M.H.H. Nor, N.M. Ali, M.F.M. Saliah, S.N.M Ismail, S.I.H. Zadawa, A.N.	Falta de concientización sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, horarios extensos de trabajo, falta de conocimiento laboral, problemas de formación (educacional), falta de capacitación,	2023
Singapur	Managing the non-integration of transient migrant workers: Urban strategies of enclavisation and enclosure in Singapore	Yeoh, B.S.A. Lam, T.	Segregación urbana, división étnica, problemas con sus derechos como persona, integración social, horarios extensos, discriminación	2022

	Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases	Schoultz, I. Spanger, M. Jokinen, A. Økland Jahnsen, S. Muhire, H. Pekkarinen, A.-G.	Trabajo forzado, discriminación laboral, horarios extensos de trabajo, bajos salarios, malas condiciones laborales, barreras lingüísticas, poco conocimiento de normas del país de residencia	2024
Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia	Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: a Scoping Study	Overgaard, C. Jespersen, M. Høgedahl, L. Thomsen, T.L.	Malas condiciones laborales, horarios extensos de trabajo, desigualdad salarial con trabajadores locales, barreras lingüísticas, problemas de formación laboral, falta de capacitación, discriminación, problemas psicosociales, situación migratoria irregular, diferencia entre su país de origen y en el que residen	2023
	Minding the Gaps: The Role of Finnish Civil Society Organizations in the Labour Market Integration of Migrants	Bontenbal, I. Lillie, N.	Integración social, barreras lingüísticas, problemas de formación laboral, cultura, negación de formación profesional previa, falta de experiencia laboral, desconocimiento de normas y leyes	2022
Turquía	Sociocultural problems of seasonal migrant agricultural workers in Manisa region (Turkey): a qualitative study	Köroğlu, M.A.	Malas condiciones de vida, falta de seguridad social, problemas de formación (educativa), acceso restringido a servicios básicos, integración social, discriminación, malas condiciones laborales	2023

Reino Unido	Building bridges: the bilingual language work of migrant construction workers	Fellows, M.F. Phua, F.T.T. Tutt, D.E.	Barreras lingüísticas	2023
España, Italia, Reino Unido	Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK	Shepherd, R. Lorente, L. Vignoli, M. Nielsen, K. Peiró, J.M.	Diferencias culturales, barreras lingüísticas, problemas de formación laboral, malas condiciones laborales, discriminación, poco conocimiento de normas del país de llegada, falta de capacitación, desigualdad salarial	2021
Chile	Haitian Migration, Job Segregation and Racism in Santiago, Chile (2016-2023)	Madriaga-Parra, L. Gissi Barbieri, E.N.	Horarios extensos de trabajo, discriminación racial (color, clase, nacionalidad), segregación, barreras lingüísticas, negación de formación profesional, malas condiciones laborales, desigualdad salarial con trabajadores locales, segmentación laboral	2025

2.2 FRECUENCIA DE BRECHAS LABORALES DE TRABAJADORES MIGRANTES EN EL ÁREA DE LA CONSTRUCCIÓN SEGÚN LA REVISIÓN ESTRUCTURADA DE LA LITERATURA.

Gracias a la revisión estructurada de la literatura realizada, fue posible identificar una amplia variedad de brechas laborales que afectan a los trabajadores migrantes a nivel global. Si bien el enfoque principal de este estudio se centra en el sector de la construcción, también se considera una investigación relacionada con otro sector productivo, como la agricultura, debido a las similitudes que ambos sectores podrían presentar en cuanto a condiciones laborales. Asimismo, se revisaron artículos que abordan de una manera más general las brechas y desafíos laborales que enfrentan los trabajadores migrantes en distintos contextos internacionales respecto al sector en estudio.

En este punto se presentan las brechas laborales más identificadas en la revisión estructurada de la literatura. Además, se presentan las frecuencias con que dichas brechas fueron mencionadas en los distintos artículos analizados.

Tabla 3. Frecuencias de brechas laborales presentes en la revisión de literatura

Brecha Laboral	**Frecuencia**
Horario extenso de trabajo	9
Falta de Capacitación laboral	8
Malas condiciones laborales	8
Discriminación	7
Interacción social	6
Barreras lingüísticas	6
Problemas de formación educacional	5
Desigualdad salarial	4
Segregación	3
Derechos como persona (salario, salud, riesgos laborales)	3
Cultura	2
Acceso restringido a servicios básicos	2
Negación o atraso de sueldo	2
Situación migratoria irregular	1

Las brechas presentadas se podrían llegar a manifestar en la realidad de los trabajadores migrantes de la construcción chilena. Con lo anterior ya establecido, en el siguiente apartado se precisan los objetivos de este estudio.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

El objetivo general de este estudio es **identificar** las brechas y desafíos laborales que enfrentan los participantes en condición de migrantes de nacionalidad venezolana, peruana y colombiana que se desempeñan en el sector de la construcción en Chile.

3.2 Objetivos Específicos

El primero de ellos consiste en desarrollar una revisión de literatura a nivel mundial para **estudiar** las principales brechas y desafíos laborales con que deben lidiar los trabajadores migrantes que se insertan laboralmente en el área de la construcción principalmente.

El segundo es realizar entrevistas semiestructuradas, las cuales se desarrollarán a partir de la revisión estructurada de la literatura realizada. Lo anterior es para **identificar** las brechas y desafíos laborales del grupo objetivo.

El tercer y último objetivo es **formular** recomendaciones desde el punto de vista de la construcción chilena, dirigidas al personal local del área y orientadas a reducir las brechas laborales que afectan a la población objetivo. Por ejemplo, implementar capacitaciones, mejorar las habilidades blandas, garantizar condiciones de trabajo adecuadas, realizar charlas sobre discriminación, orientar procedimientos sobre regularización migratoria, aumentar la transparencia respecto a remuneraciones, etc.

4. METODOLOGÍA

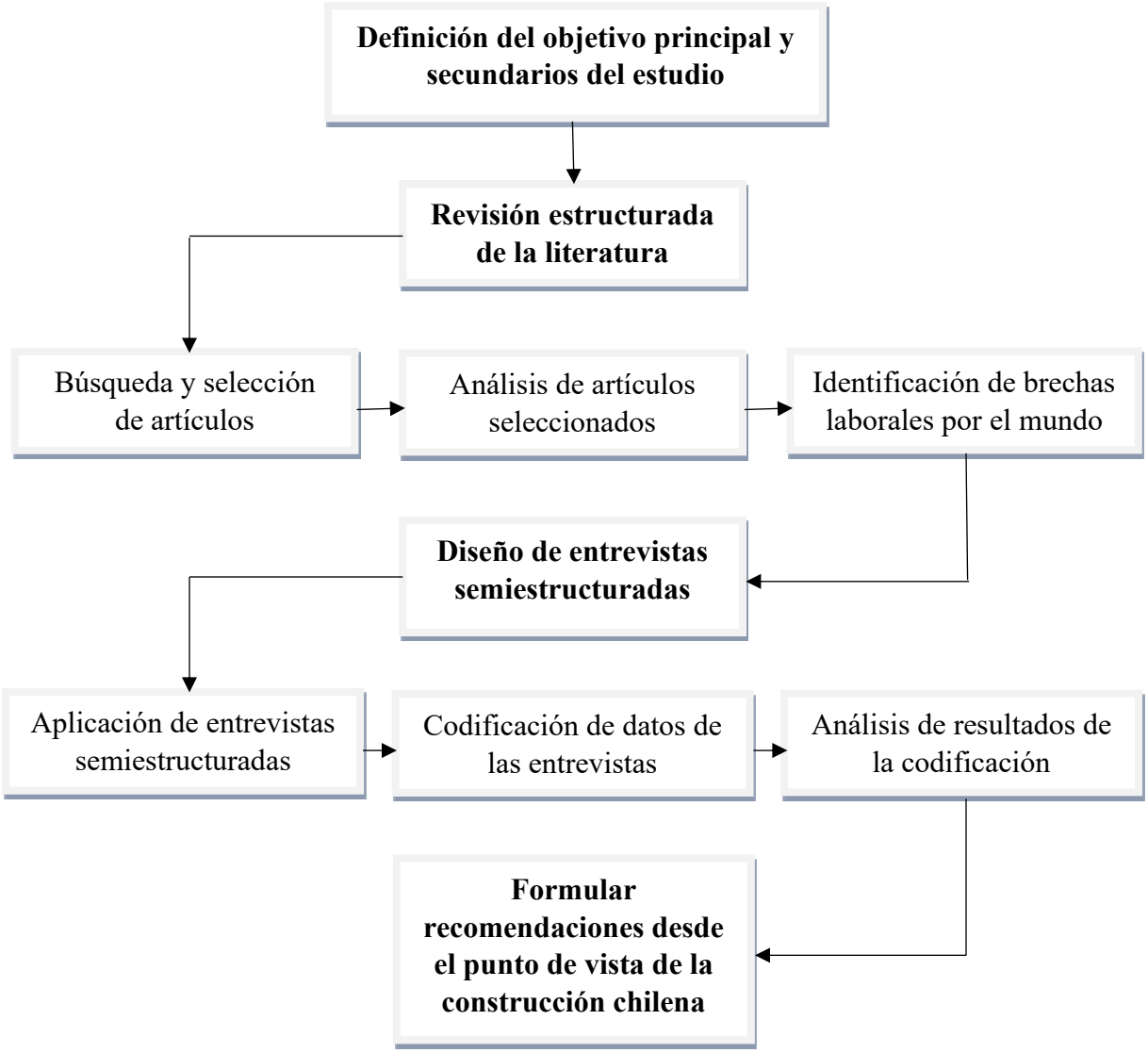


Figura 3. Flujograma de la Metodología.

En este apartado se describen las principales etapas que conforman la metodología utilizada para alcanzar los objetivos de esta investigación. En primer lugar, se realizó una revisión estructurada de la literatura, mediante la cual se buscaron y seleccionaron artículos que aportarían información relevante a este estudio. En segundo lugar, dichos artículos fueron analizados con el fin de identificar brechas laborales que afectan a trabajadores migrantes que se desempeñan principalmente en el área de la construcción a nivel mundial. A partir de lo anterior, se diseñó una entrevista semiestructurada, la cual fue aplicada al grupo de interés. Finalmente, los resultados obtenidos fueron codificados y analizados, permitiendo cumplir con el objetivo general de este estudio.

A continuación, se presentan con mayor detalle las etapas previamente mencionadas que conforman la metodología de esta investigación.

4.1 Revisión estructurada de la Literatura

En primer lugar, se realizó una revisión estructurada de la literatura, para la cual se utilizó la base de datos Scopus, en donde, para poder recopilar antecedentes, se definieron palabras clave, las cuales se pueden encontrar en el apartado número 2 de esta investigación. Además, se usó el modelo PRISMA para así identificar artículos que cumplieran con los criterios de búsqueda, de los cuales resultó un total de 1.202 documentos y, tras una filtración de estos, 15 fueron elegidos para ser analizados.

4.2 Análisis de Artículos

Luego de seleccionar los artículos con los que se trabajó en esta investigación, estos se analizaron con el fin de identificar brechas laborales de los trabajadores migrantes en la construcción por el mundo. Para esto, se realizó un proceso de geolocalización para así localizar los países que más se han involucrado en este tipo de estudios, resultando finalmente la Tabla 3, que entrega las frecuencias de estas brechas presentes en la revisión estructurada de la literatura. Los países que se abarcaron para este análisis se pueden encontrar en el apartado 2.1.

4.3 Entrevistas Semiestructuradas

Finalmente, se realizaron entrevistas semiestructuradas, las cuales fueron grabadas tras la previa obtención del consentimiento informado de los participantes, resguardando su anonimato y la confidencialidad de la información proporcionada para la investigación.

Las personas entrevistadas son de nacionalidad peruana, colombiana y venezolana, ya que esa es la población objetivo para este estudio. El único requisito para que los participantes fueran parte de esta investigación es que fuesen de alguna de las nacionalidades antes mencionadas y que actualmente trabajen en el área de la construcción en el país. Estas personas fueron ubicadas en la ciudad de Ovalle, en la Región de Coquimbo, específicamente en tres proyectos habitacionales. Siete de ellas se encontraban en la obra de la cual yo formaba parte, mientras que las dos personas restantes fueron contactadas gracias a un contacto laboral.

Con respecto a los participantes peruanos, estos cuentan con una experiencia en construcción en Chile que varía entre 5 y 14 años, desempeñándose principalmente como jornales, maestros, pintores y albañiles. Por otro lado, los entrevistados colombianos cuentan con una experiencia laboral de entre 1 y 3 años, desempeñándose como soldadores, jornales y ayudantes. Finalmente, la experiencia laboral de los sujetos de nacionalidad venezolana se encuentra entre 3 y 4 años, trabajando principalmente como jornales y ayudantes.

Para definir el número de entrevistados, se consideró como criterio lo que se llama punto de saturación, donde Ahmed (2025) indica que, desde dicho punto (número de entrevistas), no se obtendrá nueva información de los datos que serán recaudados. Asimismo, Hennink y Kaiser (2022) indican que, para documentos tipo entrevista, dicho punto se puede alcanzar desde la número nueve. Para el caso de este estudio, el punto de saturación no se estableció únicamente por lo que señala la literatura, sino que fue evaluado mediante el análisis de las entrevistas, las cuales se transcribieron para tener una mayor organización y, a la vez, mayor precisión en el análisis. Este análisis se basó en destacar fragmentos importantes de las entrevistas para este estudio (Salazar et al., 2024). Los fragmentos indicados fueron agrupados en categorías y subcategorías, donde estas últimas se enfocaron en temas más específicos que las primeras. Salazar et al. (2024) aclaran que esta organización logra precisar información, detectando similitudes en las experiencias de los entrevistados. A medida que se iban analizando las entrevistas, las respuestas iban siendo codificadas y agrupadas en las categorías y subcategorías, donde, conforme al análisis, se observó que no se incorporaban nuevas categorías ni subcategorías, sino que las respuestas se mantenían dentro de los márgenes de las entrevistas previas.

Por lo anterior, se realizaron nueve entrevistas, distribuidas de manera equitativa entre las nacionalidades participantes, considerando tres entrevistados venezolanos, tres peruanos y tres colombianos que trabajan actualmente en el área de la construcción chilena. Dado el carácter cualitativo y exploratorio del estudio y el tamaño de la muestra (n = 9; tres participantes por nacionalidad), las comparaciones entre nacionalidades se realizan con fines descriptivos y exploratorios, sin pretender generalizar los resultados a la totalidad de trabajadores migrantes de estos grupos en Chile.

Lo descrito en párrafos anteriores resultó en un diccionario de codificación, el cual incluye las categorías y subcategorías ya señaladas, junto con una breve definición y un ejemplo. Señalar que dentro de este diccionario solo se presentan categorías y subcategorías de preguntas que tuvieron respuestas abiertas.

Tabla 4. Diccionario de codificación

Categoría	Subcategoría	Definición	Ejemplo
Discriminación	Por ser de su país	Ser discriminado no por ser migrante, sino por ser de su país natal.	Sí, justo me lo han dicho en mi cara. Bueno, es una discriminación muy fea porque todos somos iguales.
	Por ser migrante	Ser discriminado solo por ser migrante.	No, por ser venezolano no, pero por ser migrante sí.
Calidad de vida	Economía	Capacidad económica de una persona para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.	Ha contribuido mucho, claro, porque gracias a esto me sostengo yo, mi madre que está en Colombia.
	Salud	Estado físico y mental de la persona y su familia.	En la salud, me siento mejor con mi salud aquí en Chile.

Apoyo entregado por la industria	Conocimiento	Orientación entregada por parte de la industria para facilitar la adaptación laboral.	Acá de pronto le enseñan a uno. Dicen, yo lo hago así, yo trabajo de esta manera, entonces yo creo que eso es como una especie de apoyo.
	Respaldo	Apoyo brindado al trabajador para que este se sienta acompañado y respaldado en el trabajo.	Sí claro, igual los compañeros que la mayoría son chilenos, igual me han ayudado mucho y me han apoyado para yo avanzar igual en el trabajo.
Beneficios laborales	Contrato	Documento laboral que define los derechos y obligaciones del trabajador.	Sí, me ha tocado hasta los bonos que han dado también. Contratos sí. Seguros sí. Prevención de salud sí.
	Seguros	Protección brindada al trabajador frente a riesgos laborales.	
	Previsión de salud	Acceso del trabajador a servicios médicos mediante sistemas previsionales de salud.	
	Bonos	Beneficios económicos adicionales entregados al trabajador.	
	Finiquito	Documento que oficializa el término laboral de una persona, incluyendo pagos e indemnizaciones.	Sí, he tenido contratos, he tenido finiquitos, he tenido cesantía y prevención de salud.

Razón de venir a Chile	Estabilidad	Búsqueda de una mayor seguridad económica y personal al venir a Chile.	Por buscar una mejor estabilidad, una mejor vida, buscar la manera de cómo ayudar a mi familia y tratar de algún día enderezar mi vida y que más adelante mi futuro sea diferente al que yo tenía en Venezuela.
	Mejor vida	Acceder a mejores condiciones de vida.	
	Ayudar a la familia	Motivación orientada a mejorar la calidad de vida de la familia, la cual puede o no estar en Chile.	
	Trabajo/oportunidades	Búsqueda de un buen empleo, el cual traerá mejores oportunidades económicas.	Buscando una vida más tranquila y oportunidades de pronto de crecer más.
	Reinserción	Necesidad de comenzar e integrarse nuevamente a una sociedad.	La verdad tuve un problema en mi país, un problema muy grande a los 18, mi papá me trajo como para comenzar de nuevo. Y todo lo malo que tenía allá lo dejé y me vine a como reinicio de vida.
	Viajar	Deseo de conocer nuevos lugares, lo que traerá consigo nuevas experiencias.	Vine como turista y de ahí me adecué al ambiente y comencé trabajando, haciendo “pololitos” y ahí me regularicé mis papeles, y me salió gracias a Dios, y me quedé aquí en Chile.
	Situación del país natal	Migración forzada por problemas económicos, sociales y políticos del país natal	Por la situación económica del país, el gobierno nos forzó a migrar, a venirnos para acá para Chile.
	Decisión familiar	Determinación de familiares a migrar para buscar más oportunidades relacionadas con su calidad de vida.	Yo emigré por mi mamá, porque ella también emigró, y de Venezuela nos sacó a mí y a mi abuela.

Una vez finalizada la codificación, se calcularon las frecuencias de las respuestas entregadas por cada uno de los migrantes entrevistados, donde se han considerado dos tipos de frecuencia: la primera de ellas es general (considera los resultados de todos los entrevistados) y la segunda es por país (considera los resultados según el país de origen de los participantes). Estos resultados serán presentados en el apartado número 5 de este estudio.

A continuación, se presenta la Figura número 4, que resume de manera simplificada las tres etapas llevadas a cabo para la investigación, junto a sus respectivos resultados.

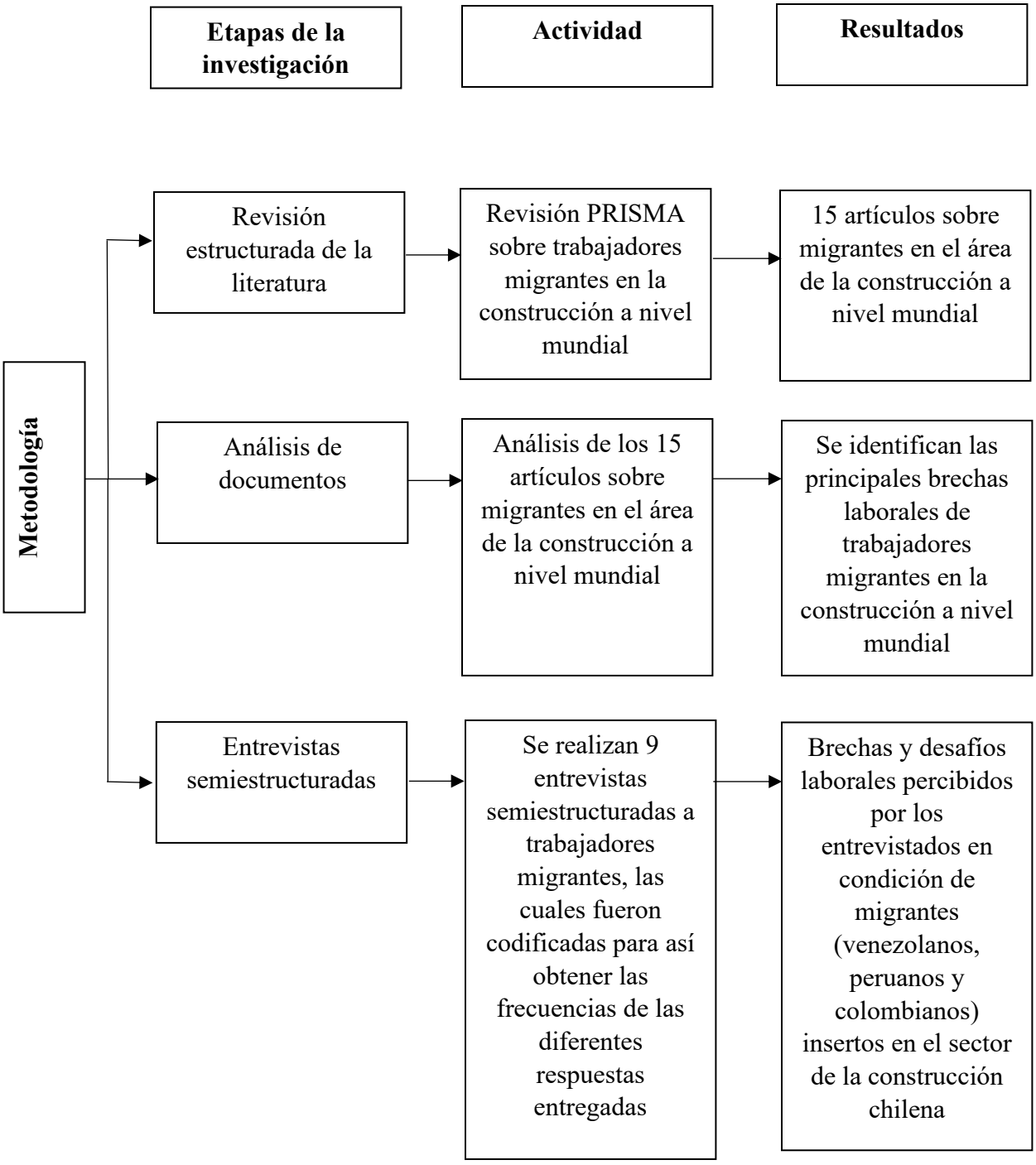


Figura 4. Diagrama de Metodología.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas a la muestra de trabajadores migrantes que se encuentran actualmente trabajando en el área de la construcción en Chile. Para entregar los resultados, se han considerado dos tipos de frecuencia: la primera de ellas es general, o sea, se consideran los resultados de todos los entrevistados, y la segunda es por país, es decir, se consideran los resultados según el país natal de los participantes.

Tabla 5. Resultados pregunta n°1

Participante	Capacitación laboral		Necesidad de capacitación	
	Si	No	La ve necesaria	No la Ve necesaria
Peruano 1		X	X	
Peruano 2		X		X
Peruano 3		X	X	
Colombiano 1	X		X	
Colombiano 2		X	X	
Colombiano 3	X		X	
Venezolano 1	X		X	
Venezolano 2		X	X	
Venezolano 3	X		X	
% general	**44**	**56**	**89**	**11**
% por país (Perú)	**0**	**100**	**67**	**33**
% por país (Colombia)	**67**	**33**	**100**	**0**
% por país (Venezuela)	**67**	**33**	**100**	**0**

La pregunta número 1 es la siguiente: ¿Usted ha recibido algún tipo de capacitación o formación laboral al trabajar en construcción en Chile? En el caso de que no, ¿usted lo ve necesario al ser de otro país?

En general, 5 de 9 trabajadores migrantes entrevistados (56%) no han sido capacitado en el sector laboral de la construcción en Chile, donde 4 de esos 5 sujetos consideran que sí es necesaria una capacitación al venir de otro país. Lo anterior quiere decir que solo uno de los trabajadores que no fue capacitado no ve necesaria una capacitación previa al venir de otro lugar. Este sujeto es de nacionalidad peruana, el cual puede ser identificado con el número 2 en la Tabla 5, donde entrega la siguiente respuesta: "*No lo veo necesario, porque ya sé del rubro y aprendo más en el campo de trabajo que recibiendo un curso. Trabajando con diferentes maestros se aprende mejor que con un curso.*"

En relación con la falta de capacitación laboral por país, se observa una diferencia entre las experiencias de los participantes. Mientras que 3 de los 3 sujetos peruanos (100%) señalan no haber sido partícipe de estas instancias, 2 de 3 sujetos entrevistados (67%) de nacionalidad colombiana y venezolana sí han sido partícipes. Esto evidencia que las capacitaciones laborales en el área de la construcción en Chile no se han presentado de la misma manera para todos los entrevistados de este estudio.

A pesar de lo anterior, existe un patrón común entre los participantes respecto a la necesidad de tener instancias de capacitación previa al venir de otro país. Por un lado, 3 de 3 sujetos colombianos y venezolanos (100%) consideran necesarias estas instancias y, en el caso de los entrevistados peruanos, 2 de 3 de ellos (67%) piensan al igual que los anteriores. Por lo tanto, la capacitación es considerada necesaria para la mayoría de los participantes, incluso para aquellos que ya la han recibido.

Tabla 6. Resultados pregunta n°2

Participante	Discriminación		
	Por ser de su país	Por ser migrante	No ha sido discriminado
Peruano 1	X		
Peruano 2	X		
Peruano 3			X
Colombiano 1			X
Colombiano 2	X		
Colombiano 3			X
Venezolano 1			X
Venezolano 2			X
Venezolano 3		X	
% general	**33**	**11**	**56**
% por país (Perú)	**67**	**0**	**33**
% por país (Colombia)	**33**	**0**	**67**
% por país (Venezuela)	**0**	**33**	**67**

La pregunta número 2 es la siguiente: ¿A su parecer, ha presenciado que lo han discriminado en el trabajo por ser venezolano, peruano o colombiano? (Ej: cultura, derechos, no conocer costumbres del país residente, etc.). Según lo anterior, ¿lo han segregado laboralmente?

A nivel general, 4 de 9 trabajadores entrevistados (44%) han sufrido discriminación, donde 3 de ellos fueron discriminado por ser de su país (33%) y 1 solo por ser migrante (11%). Este último puede ser identificado como venezolano 3 en la Tabla número 6, donde entrega la siguiente respuesta: *"No, por ser venezolano no, pero por ser migrante sí."*

En relación con la discriminación laboral, esta se presenta por lo menos una vez en todas las nacionalidades de los participantes, donde son mayormente los entrevistados peruanos los que han declarado haber sufrido discriminación laboral por ser de su país (2 de 3 participantes), seguidos por los participantes colombianos (1 de 3 entrevistados). Por otro lado, son los sujetos colombianos y venezolanos los que menos han comunicado estas experiencias.

A partir de lo anterior, se puede decir que la discriminación laboral se presenta de manera variable entre los participantes, donde tanto la nacionalidad como la condición migratoria se vuelven motivo de ello.

Tabla 7. Resultados pregunta n°3

Participantes	Dificultades debido a lenguaje o modismos natales	
	Ha presentado dificultades	**No ha presentado dificultades**
Peruano 1	X	
Peruano 2		X
Peruano 3		X
Colombiano 1		X
Colombiano 2	X	
Colombiano 3	X	
Venezolano 1		X
Venezolano 2	X	
Venezolano 3		X
% general	**44**	**56**
% por país (Perú)	**33**	**67**
% por país (Colombia)	**67**	**33**
% por país (Venezuela)	**33**	**67**

La pregunta número 3 es la siguiente: ¿Su lenguaje o modismos (forma de hablar) le han generado problemas a la hora de desempeñar su trabajo en Chile?

En conjunto, los resultados de esta pregunta estuvieron bastante divididos, donde precisamente 4 de 9 entrevistados (44%) han sufrido dificultades para desempeñar su trabajo debido a su lenguaje o modismos. El resto de los participantes considera que no ha tenido dificultades al respecto; con relación a esto último, el sujeto que se puede identificar como venezolano 1 en la Tabla número 7 entrega la siguiente respuesta: *"No, porque siempre trato como la manera de adaptarme al grupo, para que me entiendan lo más posible que se pueda".* Es por esto que este entrevistado no ha presentado dificultades debido a su lenguaje o modismos estando en Chile.

En relación con las dificultades debido al lenguaje y los modismos, los sujetos entrevistados muestran diferencias en sus percepciones. En el caso de los participantes peruanos y venezolanos, 2 de 3 de ellos (67%) consideran no haber tenido dificultades para desempeñar su trabajo debido a su lenguaje o modismos. En cambio, 2 de 3 de los entrevistados colombianos (67%) sí han presentado dificultades para poder desempeñar su trabajo de buena manera a causa de su lenguaje o modismos, o sea, solo una persona colombiana no ha presentado esta dificultad.

Según lo anterior, estas dificultades no se presentan de manera homogénea entre los participantes. Esto permite aclarar que las diferencias de lenguaje y modismos natales pueden llegar a influir en las experiencias laborales de los entrevistados migrantes dependiendo de su país de origen.

Tabla 8. Resultados pregunta n°4

Participantes	**Desigualdad salarial respecto a chilenos**	
	Ha presenciado desigualdad	**No ha presenciado desigualdad**
Peruano 1	X	
Peruano 2	X	
Peruano 3		X
Colombiano 1		X
Colombiano 2	X	
Colombiano 3		X
Venezolano 1		X
Venezolano 2	X	
Venezolano 3		X
% general	**44**	**56**
% por país (Perú)	**67**	**33**
% por país (Colombia)	**33**	**67**
% por país (Venezuela)	**33**	**67**

La pregunta número 4 es la siguiente: ¿Usted ha notado diferencias salariales entre trabajadores chilenos y trabajadores de su misma nacionalidad? ¿Cree usted que es porque es de otro país?

En términos generales, 4 de 9 participantes (44%) han notado diferencias salariales respecto al trabajador chileno. Uno de los sujetos indica lo siguiente: *"Existe la explotación al ser inmigrante, a uno le van a pagar más barato y uno va a trabajar porque lo necesita".*

En relación con la desigualdad salarial por país, las respuestas muestran diferencias entre los participantes. Son los entrevistados peruanos, en comparación con los participantes de las otras nacionalidades, los que más han notado esta desigualdad respecto al trabajador chileno, específicamente 2 de 3 peruanos (67%). Por otro lado, en el caso de los sujetos colombianos y venezolanos, 2 de 3 de ellos (67%) no han presenciado desigualdad salarial en comparación con el trabajador chileno, o sea, solo un entrevistado colombiano y un venezolano han notado esta diferencia.

Lo anterior logra evidenciar que la percepción de desigualdad salarial no se presenta de manera homogénea entre los participantes según su nacionalidad, siendo los entrevistados peruanos los más perceptivos de esta.

Tabla 9. Resultados pregunta n°5

Participantes	Situación migratoria actual		Dificultad en la estabilidad laboral	
	Regular	**Irregular**	**Si**	**No**
Peruano 1	X		X	
Peruano 2	X		X	
Peruano 3	X			X
Colombiano 1	X		X	
Colombiano 2		X		X
Colombiano 3	X		X	
Venezolano 1		X		X
Venezolano 2		X		X
Venezolano 3		X	X	
% general	**56**	**44**	**56**	**44**
% por país (Perú)	**100**	**0**	**67**	**33**
% por país (Colombia)	**67**	**33**	**67**	**33**
% por país (Venezuela)	**0**	**100**	**33**	**67**

La pregunta número 5 es la siguiente: ¿Su situación migratoria ha dificultado su estabilidad de sus empleos en la construcción en Chile? ¿En qué estado se encuentra actualmente? (Irregular, RUT, ciudadano, etc.).

De manera general, 4 de 9 entrevistados (44%) están de manera irregular en Chile, donde solo 1 de los 4 (25%) menciona que ha presentado dificultades respecto a su estabilidad laboral debido a su situación migratoria. Uno de los sujetos, que se puede identificar como colombiano 1 en la Tabla 9, da la siguiente respuesta: "*Cuando recién llegué sí, pero ya una vez ingresé papeles y toda la cuestión, ya se normalizó todo.*"

Por país, se puede decir que 3 de 3 de participantes peruanos (100%) tienen condición migratoria regular en Chile, donde 2 de 3 de ellos (67%) manifestó haber experimentado en algún momento de su estancia en Chile dificultades relacionadas con su estabilidad laboral debido a su situación migratoria.

Con respecto a los entrevistados colombianos, 2 de 3 de ellos (67%) tienen condición migratoria regular en el país. Se destaca el colombiano 2, el cual es el único sujeto colombiano que está de manera irregular y que no ha presentado dificultades respecto a su estabilidad laboral debido a su situación migratoria.

Por otro lado, en el caso de los entrevistados venezolanos, 3 de 3 de ellos (100%) tienen condición migratoria irregular en Chile, donde 2 de 3 de estos (67%) no consideran que haya tenido dificultades para mantener sus empleos debido a su situación migratoria.

A partir de los porcentajes obtenidos sobre la situación migratoria actual y la percepción de estabilidad laboral en construcción de los participantes, se puede decir que estos no se comportan de manera homogénea. Particularmente, los entrevistados venezolanos, pese a encontrarse todos en situación migratoria irregular en el país, son los que más perciben no haber presentado dificultades respecto a su estabilidad laboral. En cambio, los participantes peruanos, pese a encontrarse todos en situación migratoria regular en Chile, son los que más han percibido, junto a los entrevistados colombianos, haber tenido dificultades respecto a su estabilidad laboral en construcción en el país.

Tabla 10. Resultados pregunta n°6

Participantes	**Calidad de vida**	
	Economía	**Salud**
Peruano 1	X	
Peruano 2	X	
Peruano 3	X	
Colombiano 1	X	
Colombiano 2	X	
Colombiano 3	X	
Venezolano 1	X	
Venezolano 2	X	
Venezolano 3		X
% general	**89**	**11**
% por país (Perú)	**100**	**0**
% por país (Colombia)	**100**	**0**
% por país (Venezuela)	**67**	**33**

La pregunta número 6 es la siguiente: ¿Cómo ha contribuido este trabajo en Chile respecto a mejorar su calidad de vida o la de su familia?

En general, 8 de 9 entrevistados (89%) creen que tener este trabajo en Chile ha mejorado su calidad de vida, enfocándose netamente en lo económico. En cambio, solo un participante cree que tener este trabajo en Chile ha mejorado su calidad de vida respecto a su salud. Este sujeto se puede identificar en la Tabla número 10 como venezolano 3, el cual entrega la siguiente respuesta: "*En la salud, me siento mejor con mi salud aquí en Chile. Allá en Venezuela te enfermas y ni una pastilla tenían para dolor de riñón, para dolor de cabeza, no tenían para un dolor de espalda o cualquier cosa, nada*".

Con respecto a la calidad de vida, las respuestas logran mostrar un patrón común entre los participantes. Los entrevistados peruanos y colombianos, creen que tener este trabajo en Chile ha mejorado su calidad de vida de manera netamente económica, específicamente 3 de 3 de ellos (100%) en ambos casos. Similarmente, 2 de 3 participantes venezolanos (67%) piensan al igual que los entrevistados peruanos y colombianos, o sea, solo un sujeto venezolano piensa diferente, el cual cree que tener este trabajo en Chile ha mejorado su calidad de vida principalmente respecto a su salud. Así, a partir de los resultados, se observa que el aspecto económico tiene una mayor importancia al momento de preguntar cómo ha contribuido este trabajo en Chile.

Tabla 11. Resultados pregunta n°7

Participantes	Estabilidad laboral en Chile	
	Más estable	**Menos estable**
Peruano 1	X	
Peruano 2	X	
Peruano 3	X	
Colombiano 1	X	
Colombiano 2	X	
Colombiano 3	X	
Venezolano 1	X	
Venezolano 2	X	
Venezolano 3	X	
% general	**100**	**0**
% por país (Perú)	**100**	**0**
% por país (Colombia)	**100**	**0**
% por país (Venezuela)	**100**	**0**

La pregunta número 7 es la siguiente: ¿Usted cree que tiene mayor estabilidad laboral en la construcción en Chile respecto a la de su país o siente que es al revés? ¿Por qué razón?

A nivel general, los 9 entrevistados (100%) creen que tiene una mayor estabilidad laboral aquí en Chile.

Uno de los sujetos, el cual se puede identificar en la Tabla número 11 como colombiano 1, entrega la siguiente respuesta: "*Porque para mí Chile es un país que todavía está en desarrollo, o sea, todavía le queda mucho por avanzar, y la construcción, o sea, por lo menos el tema de la construcción todavía es un tema muy amplio, todavía para mí hay trabajo para muchos años más.*"

Otro participante, el cual se identifica como venezolano 1, entrega la siguiente respuesta: *"Sí, claro. Por la situación de mi país, aunque yo llegué siendo jornal, me ha ayudado mucho, he tenido muchos mejores beneficios, la estabilidad, comodidad, monetariamente, todo siempre es mejor."*

El entrevistado peruano 3 da la siguiente respuesta respecto a la pregunta 7: *"Aquí, porque acá más oportunidades. Sí, tengo más oportunidades y las empresas abren para sobresalir para que haya más oportunidades de trabajo aquí. Más es aquí."*

Por lo tanto, se observa un patrón común entre los participantes respecto a su estabilidad laboral en el área de la construcción en Chile, la cual es percibida de manera positiva por la totalidad de las personas entrevistadas en situación migratoria. Es decir, ninguno de los entrevistados considera que tiene más estabilidad laboral en el área de la construcción en su país que en Chile.

Tabla 12. Resultados pregunta n°8

Participantes	Apoyo entregado por la industria		
	En conocimiento	En respaldo	Nada
Peruano 1	X		
Peruano 2			X
Peruano 3			X
Colombiano 1			X
Colombiano 2		X	
Colombiano 3	X	X	
Venezolano 1		X	
Venezolano 2	X		
Venezolano 3	X		
% general	**44**	**33**	**33**
% por país (Perú)	**33**	**0**	**67**
% por país (Colombia)	**33**	**67**	**33**
% por país (Venezuela)	**67**	**33**	**0**

La pregunta número 8 es la siguiente: Chile, en comparación con su país, ¿le ha prestado apoyo para desarrollarse en este rubro? ¿Cómo cuáles?

Las respuestas a esta pregunta estuvieron dispersas en comparación con otras, en las cuales se veía una mayor homogeneidad. 4 de 9 entrevistados (44%) sienten que el apoyo que les ha prestado esta industria chilena va por el lado del conocimiento, donde el sujeto peruano 1 entrega la siguiente respuesta: *"Sí, en una parte sí, porque igual me ha ayudado en bastantes cosas que no sabía en mi país, acá yo llegué pintando y ahora yo sé granear, tirar yeso, me han enseñado muchas cosas en la construcción, porque en la construcción siempre se aprende. Me ha aportado en conocimiento".* Por otro lado, 3 de 9 entrevistados (33%) se sienten respaldado por esta industria, donde el sujeto colombiano 2 da la siguiente respuesta: *"Yo siento que sí, es más que todo como personas que le sirven a uno de apoyo, yo siento que sí".* Y, por último, 3 de 9 participantes (33%) indican que esta industria en Chile no les ha prestado ningún tipo de apoyo, donde el participante identificado como colombiano 1 entrega la siguiente respuesta: *"No, yo creo que como prestado apoyo no, o sea he podido desempeñar las capacidades que tengo sí, pero tanto como apoyo no*".

Por país, los participantes peruanos, en comparación con los colombianos y venezolanos, son los que menos se encuentran apoyados por esta industria chilena, específicamente 2 de 3 de ellos (67%).

Los entrevistados colombianos, en comparación con los peruanos y venezolanos, son los que se encuentran más respaldados por esta industria, específicamente 2 de 3 de ellos (67%).

Por otro lado, las personas participantes de nacionalidad venezolana son las que se encuentran más apoyadas mediante el conocimiento que se les ha entregado para poder trabajar en la construcción chilena, específicamente 2 de 3 de ellos (67%).

Tabla 13. Resultados pregunta n°9

Participantes	Condiciones laborales		
	Mejores condiciones en Chile	**Similar al país natal**	**Mejores condiciones en su país**
Peruano 1	X		
Peruano 2	X		
Peruano 3	X		
Colombiano 1	X		
Colombiano 2	X		
Colombiano 3		X	
Venezolano 1	X		
Venezolano 2		X	
Venezolano 3	X		
% general	**78**	**22**	**0**
% por país (Perú)	**100**	**0**	**0**
% por país (Colombia)	**67**	**33**	**0**
% por país (Venezuela)	**67**	**33**	**0**

La pregunta número 9 es la siguiente: ¿Cómo cree usted que son las condiciones laborales en las que ha trabajado en Chile en comparación con cuando estaba en su país? (Ej.: seguridad, infraestructuras, EPP, trato, horario de trabajo, etc.).

En general, 7 de 9 entrevistados (78%) consideran que existen mejores condiciones laborales en Chile que en su país natal, las personas restantes creen que son similares. Uno de los entrevistados (colombiano 1) que cree que hay mejores condiciones laborales en Chile que en su país indica lo siguiente: *"No, aquí es mejor, aquí es mejor claro, en tema de prevención, de toda esa cuestión es mucho mejor aquí."*

A nivel país, se puede decir que 3 de 3 entrevistados peruanos (100%) perciben que las condiciones laborales del área de la construcción en Chile son mejores que en Perú. Similarmente, 2 de 3 participantes colombianos (67%) y venezolanos (67%) piensan al igual que los entrevistados peruanos según sus respectivos países. El resto de los sujetos consultados piensa que son similares a las de su país de origen.

Gracias a lo anterior, se puede decir que existe un patrón común entre los participantes, ya que la mayoría de los entrevistados percibe que las condiciones laborales del área de la construcción chilena son mejores que las de sus países natales. De igual manera, ningún participante considera que su país de origen tenga mejores condiciones laborales que Chile.

Tabla 14. Resultados pregunta n°10

Participantes	Beneficios laborales					
	Contrato	**Seguros**	**Previsión de salud**	**Bonos**	**Finiquito**	**Nada**
Peruano 1	X	X	X	X		
Peruano 2	X	X	X		X	
Peruano 3	X	X	X			
Colombiano 1	X	X	X			
Colombiano 2						X
Colombiano 3						X
Venezolano 1						X
Venezolano 2						X
Venezolano 3						X
% general	**44**	**44**	**44**	**11**	**11**	**56**
% por país (Perú)	**100**	**100**	**100**	**33**	**33**	**0**
% por país (Colombia)	**33**	**33**	**33**	**0**	**0**	**67**
% por país (Venezuela)	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**100**

La pregunta número 10 es la siguiente: ¿Ha tenido beneficios laborales (contratos, seguros, previsión, etc.) en su trabajo? ¿Cómo cuáles?

De manera general, las respuestas a esta pregunta estuvieron dispersas, donde 4 de 9 entrevistados (44%) han recibido beneficios laborales, tales como contratos, seguros y previsión de salud. Por otro lado, 1 de 9 entrevistados (11%) indicó haber recibido bonos como beneficio adicional. Asimismo, únicamente una persona mencionó haber recibido finiquito. Finalmente, 5 de los 9 entrevistados (56%) manifestaron no haber accedido a ningún tipo de beneficio laboral.

A nivel país, todos los participantes peruanos indicaron haber recibido algún tipo de beneficio laboral. 3 de 3 de ellos (100%) indicaron haber recibido contratos, seguros y previsión de salud. Solo uno de ellos indicó haber recibido bonos. Asimismo, solo un participante peruano señaló haber recibido finiquito.

Por otro lado, solo un entrevistado colombiano (33%) señaló haber recibido contratos, seguros y previsión de salud. El resto indicó nunca haber recibido algún tipo de beneficio laboral por parte de la construcción chilena.

Finalmente, 3 de 3 de participantes venezolanos (100%) señalaron nunca haber recibido algún tipo de beneficio laboral por parte de la construcción chilena.

A partir de los porcentajes anteriores, se logra observar que el acceso a beneficios laborales en la construcción chilena no se presenta de manera homogénea entre los entrevistados, donde son los participantes peruanos quienes más han recibido estos beneficios. Por otro lado, los sujetos de nacionalidad venezolana y colombiana son quienes han tenido menos acceso a estos beneficios en comparación con los participantes peruanos, donde solo una persona colombiana ha logrado acceder a beneficios similares a los recibidos por los entrevistados peruanos.

Tabla 15. Resultados pregunta n°11

Participantes	Cultura Chilena	
	Favorece al ambiente laboral	**Desfavorece al ambiente laboral**
Peruano 1	X	
Peruano 2	X	
Peruano 3	X	
Colombiano 1	X	
Colombiano 2	--	--
Colombiano 3	X	
Venezolano 1	X	
Venezolano 2	X	
Venezolano 3	X	
% general	**89**	**0**
% por país (Perú)	**100**	**0**
% por país (Colombia)	**67**	**0**
% por país (Venezuela)	**100**	**0**

La pregunta número 11 es la siguiente: En comparación con su país, ¿cree que la cultura chilena favorece el ambiente laboral? (En el caso que no, ¿por qué cree que no?).

En conjunto, 8 de 9 entrevistados (89%) consideran que la cultura chilena favorece el ambiente laboral. Sin embargo, para el caso del participante que se identifica como colombiano 2 en la Tabla número 15, se evidencia una opinión dividida, ya que señala que dependerá del tipo de persona con la que se trabaje; este entrevistado da la siguiente respuesta: *Yo creo que es dividido, hay personas que le crean a uno el buen ambiente y hay otras personas que no le crean a uno buen ambiente.*

A nivel país, tanto los participantes peruanos como los venezolanos creen que la cultura chilena favorece el ambiente laboral en la construcción, específicamente 3 de 3 de ellos (100%) en ambos casos.

Por otro lado, los entrevistados colombianos, solo uno de ellos indica que puede favorecer o no el ambiente laboral y que esto dependerá de la persona con la que se esté trabajando, ya que esta le puede o no crear un buen ambiente en el trabajo. El resto piensa como los participantes peruanos y venezolanos (2 de 3 de participantes colombianos).

A partir de lo anterior, se logra evidenciar una homogeneidad entre las percepciones de los participantes, ya que 8 de 9 de estos (89%) consideran que la cultura chilena favorece el ambiente laboral dentro de una obra de construcción en Chile. Por otro lado, si bien se observa una percepción favorable de lo anterior, también se menciona que el ambiente laboral dependerá de la persona con la que se esté trabajando.

Tabla 16. Resultados pregunta n°12

Participantes	Derechos laborales		
	Se respetan más en Chile	**Similar al país natal**	**Se respetan más en su país natal**
Peruano 1	X		
Peruano 2	X		
Peruano 3	X		
Colombiano 1		X	
Colombiano 2	X		
Colombiano 3	X		
Venezolano 1	X		
Venezolano 2	X		
Venezolano 3	X		
% general	**89**	**11**	**0**
% por país (Perú)	**100**	**0**	**0**
% por país (Colombia)	**67**	**33**	**0**
% por país (Venezuela)	**100**	**0**	**0**

La pregunta número 12 es la siguiente: Respecto a la construcción, ¿cree que en Chile se respetan más sus derechos laborales que en su país?

Respecto a esta pregunta, 8 de 9 entrevistados (89%) consideran que sus derechos laborales se respetan más en Chile que en su país natal. Solo uno de los sujetos cree que son similares a los de su país, que es el caso del participante colombiano 1, quien entrega la siguiente respuesta: *No sabría cómo decirle si se respetan más o no, pero no me he visto vulnerado en ninguna de las dos partes. Sí, son iguales.* Por ende, ninguno de los entrevistados cree que se respetan más sus derechos como trabajador en su país natal.

A nivel país, tanto los participantes peruanos como los venezolanos consideran que sus derechos laborales se respetan más en Chile que en su país de origen, específicamente 3 de 3 de ellos (100%) en ambos casos.

Asimismo, los entrevistados colombianos, 2 de 3 de ellos (67%) están de acuerdo con los participantes peruanos y venezolanos. Solo uno de ellos piensa que sus derechos laborales en Chile se respetan de manera similar a como se respetaban en Colombia.

Gracias a lo anterior, se logra evidenciar un patrón común en las percepciones de las personas entrevistadas, ya que 8 de 9 de ellos (89%) consideran que sus derechos laborales se respetan más en Chile que en su país natal. Sin embargo, este patrón no se logra observar en su totalidad, debido a que uno de los participantes colombianos considera que sus derechos laborales son respetados de igual manera tanto en Chile como en su país de origen.

Tabla 17. Resultados pregunta n°13

Participantes	Oportunidades laborales en construcción	
	Más oportunidades en Chile	Más oportunidades en su país natal
Peruano 1	X	
Peruano 2	X	
Peruano 3	X	
Colombiano 1	X	
Colombiano 2	X	
Colombiano 3	X	
Venezolano 1	X	
Venezolano 2		X
Venezolano 3	X	
% general	**89**	**11**
% por país (Perú)	**100**	**0**
% por país (Colombia)	**100**	**0**
% por país (Venezuela)	**67**	**33**

La pregunta número 13 es la siguiente: ¿Considera que ha tenido más oportunidades de trabajar en construcción que en su país?

Mayormente, 8 de 9 entrevistados (89%) consideran que han tenido más oportunidades laborales en construcción en Chile que en su país natal. Sin embargo, un solo participante cree lo contrario. Es el caso del sujeto identificado como venezolano 2, quien da la siguiente respuesta: *No, en mi país, en Venezuela. Aquí como no tengo documentos, no puedo decir "sí, aquí se terminó la obra, bueno voy a otra obra", no me van a recibir.*

A nivel país, tanto los participantes peruanos como los colombianos consideran que han tenido más oportunidades laborales de trabajar en construcción en Chile que en su país natal, específicamente 3 de 3 de ellos (100%) en ambos casos.

Asimismo, los entrevistados venezolanos, 2 de 3 de ellos (67%) están de acuerdo con los participantes peruanos y colombianos. Solo uno de ellos considera que ha tenido y puede tener más oportunidades laborales de trabajar en construcción en su país que en Chile.

A partir de los porcentajes anteriores, se logra evidenciar un patrón común en las percepciones de los sujetos entrevistados, ya que 8 de 9 de ellos (89%) consideran que han tenido más oportunidades de trabajar en construcción en Chile que en su país de origen. Sin embargo, este patrón no se presenta totalmente homogéneo, debido a que un participante venezolano considera que ha tenido más oportunidades de trabajar en construcción en Venezuela que en Chile.

Tabla 18. Resultados pregunta n°14

Participantes	Razón de venir a Chile							
	Mayor estabilidad	**Mejor vida**	**Ayudar a la familia**	**Trabajo/oportunidades**	**Reinserción**	**Viajar**	**Situación del país natal**	**Decisión familiar**
Peruano 1					X			
Peruano 2						X		
Peruano 3						X		
Colombiano 1		X		X				
Colombiano 2				X				
Colombiano 3				X			X	
Venezolano 1	X	X	X					
Venezolano 2							X	
Venezolano 3							X	X
% general	**11**	**22**	**11**	**33**	**11**	**22**	**33**	**11**
% por país (Perú)	**0**	**0**	**0**	**0**	**33**	**67**	**0**	**0**
% por país (Colombia)	**0**	**33**	**0**	**100**	**0**	**0**	**33**	**0**
% por país (Venezuela)	**33**	**33**	**33**	**0**	**0**	**0**	**67**	**33**

La pregunta número 14 es la siguiente: ¿Por qué emigró a Chile?

Esta pregunta, al ser de carácter personal, da origen a una alta variedad de respuestas.

En conjunto, la respuesta que más se repite es debido a la situación actual de su país natal (33%), donde 2 de 3 participantes venezolanos en su mayoría (67%) son quienes dan esta respuesta. Respecto a lo anterior, el sujeto venezolano 2 señala lo siguiente: *Por la situación económica del país, el gobierno nos forzó a migrar, a venirnos para acá para Chile. Yo estuve en Colombia, Ecuador, Perú y ya, por último, estoy en Chile.*

Otra de las respuesta que más se repite es por trabajo y oportunidades laborales (33%), donde 3 de 3 entrevistados colombianos (100%) entregan esta respuesta. Respecto a lo anterior, el sujeto colombiano 2 señala lo siguiente: *Emigré porque en tiempo de pandemia, pues quebré mi negocio, quebró mi negocio que es de tatuajes, entonces vine a Chile un tiempo a ahorrar, más que todo a trabajar, ahorrar y regresar. Ese es el plan.*

Las terceras respuestas que más se repiten son tener una mejor vida y viajar, con un 22% cada una (2 de 9 entrevistados en ambos casos). Respecto a una de las respuestas que señala tener una mejor vida, esta es entregada por el participante colombiano 1, el cual da la siguiente respuesta: *Buscando una vida más tranquila y oportunidades de pronto de crecer más*. Por otro lado, una de las respuestas que señala simplemente viajar es la que entrega el sujeto peruano 3, quien da la siguiente respuesta: *Vine como turista y de ahí me adecué al ambiente y comencé trabajando, haciendo "pololitos" y ahí regularicé mis papeles, y me salió gracias a Dios, y me quedé aquí en Chile.*

Por último, una de las respuestas que también se menciona es ayudar a la familia, la cual es entregada por el participante venezolano 1, quien da la siguiente respuesta: *Por buscar una mejor estabilidad, una mejor vida, buscar la manera de cómo ayudar a mi familia y tratar de algún día enderezar mi vida y que más adelante mi futuro sea diferente al que yo tenía en Venezuela*.

6. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en la ciudad de Ovalle, estos se pueden comparar con lo identificado en la revisión estructurada de la literatura, con el propósito de evidenciar posibles coincidencias y contrastes.

Una de las principales coincidencias entre los resultados obtenidos y la revisión estructurada de la literatura se relaciona con las dificultades que tienen las personas en situación migratoria para integrarse, donde la **discriminación y las barreras lingüísticas** fueron señaladas en siete y seis oportunidades dentro de los artículos revisados y aspectos relacionados con la **cultura** en dos instancias. Estas problemáticas ya mencionadas también se hacen presentes entre los participantes de esta investigación, ya que como se señaló en párrafos anteriores, 4 de 9 entrevistados (44%) declaran haber sufrido discriminación y haber presentado dificultades para realizar sus trabajos debido a su lenguaje y modismos natales. Respectivamente, son los participantes peruanos y colombianos quienes más han declarado esto. Hu et al. (2026) mencionan que los migrantes empleadores perciben en menor medida la discriminación en comparación con los migrantes que reciben un sueldo, grupo al que pertenece la totalidad de entrevistados en este estudio.

Sin embargo, que los participantes hayan pasado por estas dificultades no quiere decir que tengan una valoración negativa respecto a la cultura chilena, ya que 8 de 9 de participantes (89%) perciben que esta favorece su ambiente laboral. Dicho lo anterior, se identifican coincidencias con la revisión estructurada de la literatura, pero también contrastes entre los mismos resultados obtenidos, donde estos demuestran que dificultades como la discriminación y los problemas de comunicación no perjudican la valoración positiva que tienen respecto a la cultura chilena dentro de su ambiente laboral.

Otra coincidencia importante se relaciona con la **formación educacional y capacitación laboral** de personas en situación migratoria. En la literatura, los problemas de formación educacional se identificaron en cinco oportunidades y la falta de capacitación en ocho. Asimismo, la literatura señala que los bajos niveles de formación educacional aumenten la necesidad de generar estas instancias de capacitación. Las problemáticas anteriormente mencionadas también se hacen presentes en los resultados obtenidos de este estudio, donde más de la mitad de los entrevistados (56%) señala no haber recibido capacitaciones de ningún tipo. En este caso, son los participantes peruanos los que más han declarado esto.

El resultado anterior adquiere más importancia al considerar que 8 de 9 entrevistados (89%) consideran necesarias estas instancias debido a su condición de migrantes. Por lo tanto, la falta de capacitación de estos grupos identificada dentro de la literatura también se encuentra en las percepciones entregadas por las personas entrevistadas para este estudio. Por esta razón, se puede inferir que la industria de la construcción chilena aún requiere la implementación de programas que busquen capacitar y adaptar a trabajadores en situación migratoria.

Con respecto a la **desigualdad salarial**, esta también se puede señalar como una coincidencia entre los resultados obtenidos y la revisión estructurada de la literatura. Esta brecha se identificó en cuatro de los artículos analizados, la cual también se hizo presente en este estudio, donde 4 de 9 sujetos entrevistados (44%) percibieron diferencias salariales respecto a los trabajadores chilenos. Esta coincidencia evidencia que la desigualdad salarial identificada en otras partes del mundo también se hizo presente en los casos estudiados en Ovalle. En este caso, son los entrevistados peruanos quienes más perciben esta desigualdad.

Sin embargo, estos resultados no se comportan de manera totalmente homogénea, ya que más de la mitad de la muestra considerada para este estudio (56%) no manifestó haber percibido esta desigualdad. Por lo tanto, aunque los resultados sobre esta brecha coinciden con la revisión estructurada de la literatura, esta no fue percibida por la totalidad de los entrevistados.

En cuanto a la **situación migratoria**, también se identifica una coincidencia entre la revisión estructurada de la literatura y los resultados de este estudio, aunque con menos relevancia que las anteriores, ya que la situación migratoria irregular fue la brecha menos identificada dentro de los artículos analizados (una vez). Al hacer la comparación entre la literatura y los resultados del estudio, se puede observar que esta situación se hace más presente en la muestra estudiada en la ciudad de Ovalle, debido a que 4 de 9 entrevistados (44%) se encuentran en situación migratoria irregular. Para este caso, son los participantes venezolanos los que más se encuentran con esta condición en el país (3 de 3 sujetos).

Al igual que en otras ocasiones, esta situación no se presenta de manera homogénea entre los participantes. Mientras la totalidad de entrevistados peruanos está de manera regular en el país, uno de los sujetos colombianos se encuentra en situación irregular, al igual que la totalidad de participantes venezolanos. Por lo tanto, pese a que la situación irregular de los migrantes tuvo menos apariciones en la revisión de literatura, en este estudio se hizo presente mediante una fracción significativa de las personas entrevistadas en la ciudad de Ovalle.

A pesar de las coincidencias discutidas antes, también se presentan contrastes entre la revisión estructurada de la literatura y los resultados obtenidos para este estudio. **Las malas condiciones laborales y los horarios extensos** de trabajo son dos de las brechas más mencionadas en la revisión de literatura realizada, con ocho y nueve menciones respectivamente. Sin embargo, los participantes de este estudio tienen una percepción totalmente diferente respecto a los artículos analizados.

Este contraste entre la literatura y los resultados de esta investigación se refleja en que ninguno de los entrevistados considera que las condiciones laborales en el sector de la construcción sean mejores en su país de origen que en Chile. En este caso, siete participantes consideran que hay mejores condiciones laborales en Chile y dos que son similares a las de su país natal.

En cuanto a los **derechos de las personas** en lo laboral, se presenta un contraste entre los resultados obtenidos para el estudio y la revisión estructurada de la literatura. La brecha que se relaciona con los derechos de las personas en lo laboral fue mencionada en tres artículos; sin embargo, los resultados de esta investigación muestran una percepción mayormente positiva, donde 8 de 9 entrevistados (89%) señalan que sus derechos laborales se respetan más en Chile que en su país de origen. En este caso, ninguno de los participantes considera que sus derechos laborales se respetan más en su país natal.

Para finalizar este capítulo, en la Tabla 2 se presenta el único artículo analizado que relaciona la migración con Chile, además de señalar las brechas identificadas en dicho estudio. Con respecto a ese artículo, se puede decir que los resultados de esta investigación confirman algunas de estas brechas identificadas en él, las cuales se han tratado en párrafos anteriores de este capítulo, como, por ejemplo, discriminación, barreras lingüísticas y desigualdad salarial. Sin embargo, lo que respecta a las condiciones laborales se presenta como un contraste, ya que en el artículo analizado estas se presentan como una brecha, mientras que los resultados de este estudio reflejan una percepción positiva de estas.

7. CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como propósito general identificar las brechas y desafíos laborales que enfrentan los entrevistados en condición de migrantes de nacionalidad venezolana, peruana y colombiana que se desempeñan en el sector de la construcción en Chile.

De manera general, la experiencia laboral que han tenido los participantes de las nacionalidades ya mencionadas dentro del sector de la construcción chilena ha sido positiva, la cual ha logrado mejorar su calidad de vida, principalmente desde lo económico. Además, poseen una mayor estabilidad laboral, disfrutan de mejores condiciones y derechos laborales y tienen mayores oportunidades de empleo. Es por lo anterior que se han llegado a cumplir sus principales razones para venir a Chile. Pese a estos buenos aspectos, aún existen brechas y desafíos que restringen su completa integración laboral en el sector, donde se pueden llegar a destacar la situación migratoria irregular, la discriminación tanto por nacionalidad como por ser migrante, la poca formación laboral, las dificultades comunicacionales relacionadas con sus lenguajes o modismos de origen y las diferencias salariales respecto a los trabajadores chilenos. En conjunto, los antecedentes logran evidenciar que el sector de la construcción chilena les ha ofrecido a los entrevistados condiciones más favorables para su diario vivir que las existentes en su país de origen, solo que aún se les presentan desafíos relacionados con su inclusión y equidad, con los cuales deben lidiar diariamente.

Como se dijo en el párrafo anterior, la experiencia laboral en la construcción chilena de los participantes entrevistados les ha traído mejoras a sus vidas, las cuales se comportan de manera equitativa. Las principales diferencias entre los casos estudiados en la ciudad de Ovalle van de la mano con las brechas o desafíos laborales declarados que enfrentan diariamente al trabajar en la construcción chilena. Acerca de la situación migratoria de los casos estudiados, son los participantes venezolanos los que se encuentran en su totalidad en condición migratoria irregular, luego son seguidos por los colombianos y, por último, los peruanos, quienes están en su totalidad de manera regular en Chile. Con respecto a la discriminación, son los participantes peruanos los que más se sintieron discriminados por ser de su país, luego los siguen los colombianos junto a los venezolanos, donde este último grupo indicó haber sufrido discriminación solo por ser una persona en situación migratoria. En cuanto a las dificultades comunicacionales debido a sus respectivos lenguajes o modismos, son los entrevistados colombianos los que más han vivenciado esta dificultad, luego los siguen los peruanos junto a los venezolanos. Por otro lado, se encuentran las pocas instancias de capacitación, donde, de manera reiterada, son los entrevistados peruanos los que menos han recibido algún tipo de formación laboral, luego los siguen los colombianos junto a los venezolanos. Por último, están las diferencias salariales respecto a los trabajadores chilenos y, como en casos anteriores, son los participantes peruanos nuevamente quienes más han presenciado esta desigualdad, luego los siguen los entrevistados colombianos junto a los venezolanos.

Mencionado lo anterior, resulta recomendable que las empresas constructoras del país logren implementar o fortalecer procesos dirigidos a la orientación de procedimientos de regularización migratoria para quienes lo necesiten. A pesar de que estos procesos son de carácter personal, las empresas constructoras pueden desempeñar un papel relevante a la hora de brindar información, todo en beneficio de una inserción laboral más segura y ventajosa para los participantes entrevistados. A su vez, las constructoras deberían incorporar políticas que beneficien la inclusión laboral, tal como Guo y Tani (2026) indican, estableciendo procedimientos para abordar situaciones de discriminación, promoviendo el respeto y la igualdad dentro de las obras. Además, las jefaturas y supervisores deberían asistir a instancias de capacitación sobre discriminación, inclusión y gestión de cuadrillas multiculturales, con el propósito de beneficiar su manejo de la convivencia laboral y así prevenir conductas que puedan afectar el bienestar de los casos estudiados. De igual manera, sería recomendable aumentar las instancias de capacitación, ya sean técnicas o de inducción para los participantes, donde, según Ke y Bian (2023), las constructoras son las principales responsables de promover estas instancias de formación, beneficiando principalmente a los trabajadores. Estas instancias favorecerían su adaptación tanto al entorno laboral como cultural, fortalecerían sus competencias y beneficiarían su desempeño y seguridad dentro de la industria de la construcción en el país, ya que como indican Kim et al. (2020), existen estudios que confirman que los trabajadores migrantes son más vulnerables a accidentes que los trabajadores natales. También es recomendable generar instancias de integración entre trabajadores en situación migratoria y los nacionales, tales como actividades de recreación, espacios de diálogo e instancias de acompañamiento durante su proceso de incorporación a la empresa. Estas acciones fortalecerían el trabajo colaborativo, mejorarían el clima laboral y favorecerían la integración de los participantes. Por último, las empresas deberían aumentar su transparencia con respecto a las remuneraciones, aplicando criterios asociados a su nivel de competencias, experiencia y desempeño, ya que como señala Maury (2020), aún pueden existir situaciones de explotación, las cuales son facilitadas por jornadas de trabajo no remuneradas por parte de trabajadores migrantes en situación irregular. Lo anterior lograría disminuir la percepción de desigualdad salarial por parte de los trabajadores migrantes entrevistados.

Finalmente, este estudio presentó limitaciones, las cuales sería bueno considerar a la hora de interpretar los resultados expuestos. Primero, durante la revisión estructurada de la literatura existieron restricciones por parte de la base de datos Scopus, las cuales no permitían acceder a la totalidad de artículos que se filtraron, debido a que algunos de ellos eran de pago o bien la universidad no tenía convenio para acceder a ellos. Y segundo, se ha trabajado con una muestra que no define la totalidad de personas en situación migratoria de las nacionalidades en estudio, por lo que los resultados no representan al 100% los trabajadores migrantes de nacionalidad venezolana, peruana y colombiana que se desempeñan en el sector de la construcción chilena.

A partir de las limitaciones anteriores, futuras investigaciones podrían considerar más participantes, otras nacionalidades y regiones, dependiendo de la situación demográfica por la que esté pasando Chile. Lo anterior, con el propósito de saber si estas brechas y desafíos identificados en este estudio también se presentan en otros contextos de la construcción chilena o si surgen otros que no fueron identificados. De igual manera, sería importante conocer cómo ve esta situación la otra cara de la moneda, o sea, estudiar la perspectiva de jefaturas y profesionales chilenos, permitiendo analizar desde diferentes puntos de vista las brechas y desafíos de los trabajadores migrantes en el sector de la construcción chilena.

REFERENCIAS

1. Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2025). Resultados fecundidad, migración interna e inmigración internacional: Censo 2024. https://www.ine.gob.cl/

2. Shepherd, R., Lorente, L., Vignoli, M., Nielsen, K., & Peiró, J. M. (2021). Challenges influencing the safety of migrant workers in the construction industry: A qualitative study in Italy, Spain, and the UK. Safety Science, 142. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105388

3. Overgaard, C., Jespersen, M., Høgedahl, L., & Lund Thomsen, T. (2023). Migrants' Work Environment in the Danish Construction Sector: a Scoping Study 1. In Nordic journal of working life studies (Vol. 13, Issue 3). https://tidsskrift.dk/njwls/index.

4. Zainal, M. H. H., Nor, N. M., Ali, M. F. M., Saliah, S. N. M., Ismail, S. I. H., & Zadawa, A. N. (2023). The Need to Educate Foreign Workers Based on the Performance Factor in a Construction Project, Especially in a Highly Populated Area in Johor, Malaysia. Jurnal Kejuruteraan, 35(6), 1443–1453. https://doi.org/10.17576/jkukm-2023-35(6)-17

5. Madriaga-Parra, L., & Gissi Barbieri, E. N. (2025). Haitian Migration, Job Segregation and Racism in Santiago, Chile (2016-2023). Convergencia, 32. https://doi.org/10.29101/crcs.v32i1.24476

6. Chen, T., Song, W., Song, J., Ren, Y., Dong, Y., Yang, J., & Zhang, S. (2022). Measuring Well-Being of Migrant Gig Workers: Exampled as Hangzhou City in China. Behavioral Sciences, 12(10). https://doi.org/10.3390/bs12100365

7. Guo, F., Guo, M., Li, Y., & Gu, J. (2023). Countermeasures for the Transformation of Migrant Workers to Industrial Workers in the Construction Industry Based on Evolutionary Game Theory. Buildings, 13(12). https://doi.org/10.3390/buildings13122985

8. Fellows, M. F., Phua, F. T. T., & Tutt, D. E. (2023). Building bridges: the bilingual language work of migrant construction workers. Construction Management and Economics, 41(2), 153–171. https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2151022

9. Manikandan, V., Jain, R., Sandhiya, R. D., Arulmozhi, P., Murugan, A., Sathishkumar, K., Aravind, G., & Praveen, V. (2024). Community Based Cross-Sectional Study to Assess the Health Problems and Quality of Life Among Migrant Construction Workers in Chennai. Journal of Clinical Medicine of Kazakhstan, 21(4), 46–51. https://doi.org/10.23950/jcmk/14969

10. Bai, Y., Lin, Y., Sun, D., Liao, C., Zhang, M., & Ye, R. (2025). Protective factors contributing to the health status of construction industry migrant workers in Chinese mainland. Scientific Reports, 15(1). https://doi.org/10.1038/s41598-025-87505-7

11. Köroğlu, M. A. (2023). Sociocultural problems of seasonal migrant agricultural workers in Manisa region (Turkey): a qualitative study. Humanities and Social Sciences Communications, 10(1). https://doi.org/10.1057/s41599-023-01832-6

12. Jayaram, N., & Varma, D. (2020). Examining the 'Labour' in Labour Migration: Migrant Workers' Informal Work Arrangements and Access to Labour Rights in Urban Sectors. Indian Journal of Labour Economics, 63(4), 999–1019. https://doi.org/10.1007/s41027-020-00288-5

13. Bontenbal, I., & Lillie, N. (2022). Minding the Gaps: The Role of Finnish Civil Society Organizations in the Labour Market Integration of Migrants. Voluntas, 33(5), 862–871. https://doi.org/10.1007/s11266-021-00334-w

14. Schoultz, I., Spanger, M., Jokinen, A., Økland Jahnsen, S., Muhire, H., & Pekkarinen, A. G. (2024). Constructions of migrant victims of labor exploitation in Nordic court cases. International Review of Victimology, 30(2), 261–281. https://doi.org/10.1177/02697580231174912

15. Wei, H., & Chan, C. S. C. (2022). Working without Wages: Network Structure and Migrant Construction Workers' Protests in China. China Quarterly, 252, 1140–1161. https://doi.org/10.1017/S0305741022000807

16. Yeoh, B. S. A., & Lam, T. (2022). Managing the non-integration of transient migrant workers: Urban strategies of enclavisation and enclosure in Singapore. Urban Studies, 59(16), 3292–3311. https://doi.org/10.1177/00420980221114316

17. Salazar, L. A., Olivari, V., Olivari, K., & Araya, F. (2024). Diagnosis of gender gaps in higher education: a case study in the civil construction program at Federico Santa María Technical University. *Revista Ingenieria de Construccion*, *39*(3). https://doi.org/10.7764/RIC.00123.21

18. Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science and Medicine*, *292*. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523

19. Ahmed, S. K. (2025). Sample size for saturation in qualitative research: Debates, definitions, and strategies. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health*, *5*, 100171. https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2024.100171

20. Ke, Y., & Bian, J. (2023). Systematic Training to Improve the Transformation of Migrant Workers into Industrial Workers within the Construction Sector in China. *Buildings*, *13*(8). https://doi.org/10.3390/buildings13081948

21. Kim, J. M., Son, K., Yum, S. G., & Ahn, S. (2020). Analyzing the risk of safety accidents: The relative risks of migrant workers in construction industry. Sustainability (Switzerland), 12(13). https://doi.org/10.3390/su12135430

22. Chen, M., Dai, J., Zhao, L., Lyu, S., Chen, J., Skitmore, M., & Zhang, L. (2025). Relationship Between Social Support and Migrant Construction Workers' Vocational Training Participation Intention: The Moderating Role of Work Pressure. *Buildings*, *15*(24). https://doi.org/10.3390/buildings15244431

23. Hu, H., Feng, X., & Feng, D. (2026). Does self-employment mitigate the perceived discrimination? Evidence from Chinese migrant workers. *Humanities and Social Sciences Communications*, *13*(1). https://doi.org/10.1057/s41599-026-06655-9

24. Maury, O. (2020). Between a Promise and a Salary: Student-Migrant-Workers' Experiences of Precarious Labour Markets. *Work, Employment and Society*, *34*(5), 809–825. https://doi.org/10.1177/0950017019887097

25. Guo, L., & Tani, M. (2026). Migrants, Refugees and Employer Discrimination. *British Journal of Industrial Relations*, *64*(1), 101–113. https://doi.org/10.1111/bjir.70016

26. Lyu, S., Zhu, Q., Hu, X., Zhu, Z., & Skitmore, M. (2025). Migrant Workers in the Construction Industry: A Bibliometric and Qualitative Content Analysis. In Buildings (Vol. 15, Issue 5). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). https://doi.org/10.3390/buildings15050761

27. Page, M. J.; McKenzie, J. E.; Bossuyt, P. M.; Boutron, I.; Hoffmann, T. C.; Mulrow, C. D.; Shamseer, L.; Tetzlaff, J. M.; Akl, E. A.; Brennan, S. E.; Chou, R.; Glanville, J.; Grimshaw, J. M.; Hróbjartsson, A.; Lalu, M. M.; Li, T.; Loder, E. W.; Mayo-Wilson, E.; McDonald, S.; McGuinness, L. A.; Stewart L. A.; Thomas, J.; Tricco, A. C.; Welch, V. A. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71