

**La experiencia migratoria y su impacto en la concepción del trabajo decente.
Un estudio de la migración latinoamericana en la Unión Europea**

**The Migratory Experience and its Impact on the Conception of Decent Work.
A Study of Latin American Migration in the European Union**

Andrea Zammitti,¹ Anna Sánchez-Aragón,²
Inma Pastor-Gosálbez³ y Maria Cristina Ginevra⁴

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo explorar las percepciones de migrantes latinoamericanos y caribeños en Europa sobre el concepto de trabajo decente. Participaron 411 personas, seleccionadas mediante muestreo en cadena, quienes respondieron una encuesta en línea basada en preguntas abiertas. Se aplicó un enfoque mixto, con análisis descriptivos en SPSS y análisis cualitativo inductivo según la *Grounded Theory* en NVivo. Los resultados identificaron cuatro ejes centrales: respeto de derechos y leyes (incluyendo salario justo, seguridad laboral y horarios razonables), calidad de vida, bienestar físico y mental, y crecimiento personal. Se hallaron diferencias por género en seguridad laboral y conciliación del tiempo. El estudio, alineado con definiciones de la OIT y la Agenda 2030, subraya la necesidad de políticas integrales que promuevan la equidad, el bienestar psicológico y condiciones laborales justas para migrantes en Europa.

Palabras clave: 1. trabajo decente, 2. migración, 3. América Latina, 4. Unión Europea, 5. análisis clúster.

ABSTRACT

This study aimed to explore the perceptions of Latin American and Caribbean migrants in Europe regarding the concept of decent work. A total of 411 participants, selected through chain sampling, responded to an online survey based on open-ended questions. A mixed-methods approach was applied, including descriptive analyses in SPSS and inductive qualitative analysis using Grounded Theory in NVivo. The results identified four main themes: respect for rights and laws (including fair wages, job security, and reasonable working hours), quality of life, physical and mental well-being, and personal growth. Gender differences were found in job security and work-life balance. The study, aligned with ILO definitions and the 2030 Agenda, highlights the need for comprehensive policies that promote equity, psychological well-being, and fair working conditions for migrants in Europe.

Keywords: 1. decent work, 2. migration, 3. Latin America, 4. European Union, 5. cluster analysis.

Fecha de recepción: 19 de marzo, 2025

Fecha de aceptación: 15 de octubre, 2025

Fecha de publicación web: 30 de marzo, 2026

¹ Universidad de Catania (<https://ror.org/03a64bh57>), Italia, andrea.zammitti@unict.it, <https://orcid.org/0000-0002-1666-638X>

² Universidad Rovira i Virgili (<https://ror.org/00g5sqv46>), España, annamaria.sanchez@urv.cat, <https://orcid.org/0000-0002-9165-651X>

³ Universidad Rovira i Virgili (<https://ror.org/00g5sqv46>), España, inma.pastor@urv.cat, <https://orcid.org/0000-0003-4913-0722>

⁴ Universidad de Padua (<https://ror.org/00240q980>), Italia, mariacristina.ginevra@unipd.it, <https://orcid.org/0000-0002-2609-2543>



INTRODUCCIÓN

La migración internacional ha adquirido un rol central en América Latina y el Caribe, donde casi todos los países participan en los flujos migratorios, ya sea como lugares de origen, destino, tránsito o retorno. De acuerdo con datos del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES, 2021), México ocupa, con alrededor de 11 millones de personas residentes en el extranjero, el segundo lugar del mundo, después de la India, con mayor número de emigrantes. La República Bolivariana de Venezuela y Colombia ocupan el tercero y cuarto lugar, con cifras que superan los 5 millones y 3 millones de emigrantes, respectivamente. El principal destino de la diáspora latinoamericana y caribeña es Estados Unidos, seguido por países de la región y España (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2019).

Estimaciones de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) indican que España se ha consolidado como uno de los 20 principales destinos de la migración internacional (OIM, 2020). Datos de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) confirman esta tendencia. En 2022, este país registró el segundo mayor número de migrantes procedentes de fuera de la Unión Europea, solo por detrás de Alemania, que recibió 1.6 millones de personas. En concreto, se contabilizaron 860 000 migrantes en España, superando a Italia (334 000), mientras que otros Estados, como Chequia (331 000) y Francia (317 000), presentaron cifras inferiores (Eurostat, 2024).

Sin embargo, la crisis económica de 2008 marcó un cambio drástico en los flujos migratorios, configurando una nueva estructura que luego volvió a transformarse durante la pandemia de COVID-19. Ambas crisis subrayaron la vulnerabilidad de los mercados laborales globalizados y de los migrantes que dependen de ellos. Según la estimación mundial de la Organización Internacional del Trabajo —en adelante OIT—, en 2019 había unos 169 millones de trabajadores migrantes internacionales,⁵ de los cuales 41.5 por ciento eran mujeres. Del total de trabajadores migrantes internacionales, 67.4 por ciento se encontraba empleado en países de ingresos altos: Europa septentrional, meridional y occidental (casi 24 %) y América del Norte (alrededor de 22 %). La migración hacia estas regiones se ve impulsada por la búsqueda de mejores oportunidades laborales y salarios, particularmente en países económicamente prósperos que fomentan flujos migratorios más regulares y previsibles (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021).

A pesar de su contribución esencial a las economías de los países de destino, los migrantes suelen enfrentarse a condiciones laborales precarias, sobre todo en sectores informales como la agricultura, la construcción y el trabajo doméstico, donde las regulaciones laborales son insuficientes (OIT, 2016; Unión Interparlamentaria [UIP] y OIT, 2019). Esta inserción desigual

⁵ Se define como trabajadores migrantes internacionales a las “personas migrantes en edad de trabajar que en un periodo de referencia específico formaban parte de la fuerza de trabajo del país de residencia habitual, ya sea en ocupación o desocupación” (OIT, 2022, p. 4).

puede explicarse mediante la teoría de la segmentación del mercado laboral (Piore, 1979), que señala cómo los migrantes tienden a concentrarse en empleos inestables, con bajos salarios y alta vulnerabilidad –el llamado segmento secundario–, a consecuencia de dinámicas estructurales que demandan mano de obra flexible y poco protegida.

En los países del norte, oeste y sur de Europa, se estima que los migrantes constituyen 18.4 por ciento de la fuerza laboral (OIT, 2022), siendo especialmente vulnerables a la explotación en el trabajo aquellos en situación irregular o con contratos precarios. La condición de irregularidad, como señala Sigona y Hughes (2010) y Sigona (2012; 2017), actúa como un mecanismo de exclusión que intensifica la marginalización, exponiendo a las personas a mayores riesgos de explotación y limitando severamente sus opciones laborales.

La precariedad laboral, entendida como la circunstancia de aquellos trabajadores que, a pesar de tener un empleo, carecen de los beneficios que se esperarían obtener por participar en el ámbito laboral –tales como seguridad social, contratos laborales permanentes y remuneración decorosa–, ha sido históricamente evidenciada como el incumplimiento generalizado del derecho al trabajo. Las condiciones de riesgo que enfrentan los migrantes, junto con los contextos políticos, geográficos y socioeconómicos de los países receptores, impactan de manera directa en sus oportunidades para acceder a empleos formales con condiciones adecuadas de contratación y protección. Esto, a su vez, incrementa las probabilidades de que esta población sufra explotación laboral, incluido el trabajo forzoso, particularmente en sectores informales (véase, por ejemplo, Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas [CESPAP], 2020).

La explotación laboral se intensifica en situaciones de migración irregular o durante crisis, como la pandemia de COVID-19 (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], 2021; McAuliffe y Triandafyllidou, 2021). Es muy probable que las personas sin estatus migratorio realicen los trabajos denominados en inglés “3D” (Moyce y Schenker, 2018): sucios, exigentes y peligrosos (*dirty, demanding and dangerous*). Además, las demandas del mercado laboral pueden situarlas en sectores donde abunda la explotación (Ramírez y Corredor, 2022), como la agricultura en Europa (Monzini, 2015) o la construcción en América del Norte (Buckley *et al.*, 2016). Según datos del Informe Global 2020 del ACNUR (2021), el COVID-19 tuvo un impacto socioeconómico desproporcionado para las personas desplazadas por la fuerza, que suelen depender de trabajos con pago diario o empleos informales. En Costa Rica, por ejemplo, el porcentaje de familias migrantes con empleo estable se redujo de 93 por ciento a 59 por ciento durante la crisis sanitaria.

Ante estas circunstancias, garantizar la protección de los derechos laborales y las condiciones de trabajo de las personas migrantes y refugiadas se ha convertido en una prioridad, como lo refleja el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular (Naciones Unidas, 2019), mediante el cual la comunidad internacional se propuso abordar y reducir las situaciones de vulnerabilidad en el contexto migratorio. No obstante, como advierte

Blackett (2019), el derecho laboral transnacional aún enfrenta desafíos significativos para proteger efectivamente a los “trabajadores invisibles” del Sur global, quienes a menudo quedan fuera de los marcos legales nacionales y requieren enfoques de justicia laboral más inclusivos y descentrados.

En línea con este compromiso, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015) incluye en su objetivo 8.8 la protección de los derechos laborales de los migrantes y la promoción de condiciones de trabajo seguras. Sin embargo, el acceso a un empleo digno sigue siendo un desafío para esta población, debido a factores como el estatus migratorio, las barreras culturales y lingüísticas y la falta de redes sociales en los países de destino. Precisamente, la teoría de redes migratorias (Massey *et al.*, 1993) destaca cómo estas redes, si bien facilitan la migración y la inserción laboral inicial, pueden también reproducir circuitos de informalidad y confinar a los migrantes en nichos laborales precarios, limitando su movilidad ascendente. La creciente migración desde países latinoamericanos hacia Europa, impulsada por la inestabilidad política, las crisis socioeconómicas y la emergencia climática (Clement *et al.*, 2021), hace aún más urgente la reflexión sobre las condiciones laborales de estos migrantes y su acceso a un trabajo decente.

Este trabajo, que tiene carácter exploratorio, aborda cómo las personas migrantes de América Latina y el Caribe construyen su noción de trabajo decente en el contexto europeo. A pesar del creciente interés en la literatura científica por definir este concepto –generalmente entendido como un constructo multidimensional vinculado a aspectos económicos, derechos laborales y bienestar psicosocial, que influye decisivamente en las trayectorias profesionales y la satisfacción laboral–, la mayoría de las investigaciones se han centrado en poblaciones autóctonas.

Así, por ejemplo, estudios con poblaciones jóvenes y universitarias en Europa han evidenciado una concepción que prioriza la remuneración y los derechos básicos, relegando aspectos como la seguridad laboral o la conciliación (Masdonati *et al.*, 2019; Romero-Rodríguez *et al.*, 2024), mientras que otros han validado escalas de medición y confirmado su relación con variables psicológicas y sociales (Di Fabio y Kenny, 2019; Zammiti *et al.*, 2021). No obstante, persiste una laguna crítica en la comprensión de cómo las personas migrantes, con experiencias culturales diversas y situadas en contextos de vulnerabilidad, construyen, jerarquizan y resignifican el concepto de trabajo decente en los mercados laborales europeos, lo que justifica la necesidad de este estudio.

Por ello, mediante un enfoque mixto que combina técnicas cuantitativas y cualitativas, este estudio busca colmar este vacío y ofrecer una comprensión más profunda de cómo los migrantes interpretan y valoran el trabajo decente a partir de sus contextos culturales, sociales y económicos. Los hallazgos contribuirán a enriquecer el debate académico y a desarrollar acciones concretas que promuevan la inclusión y el respeto por los derechos laborales en el ámbito migratorio.

Trabajo decente y migraciones internacionales

El concepto de trabajo decente, tal como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022, p. 137), se refiere a:

Oportunidades de empleo que sean productivas y proporcionen ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas se expresen, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.

Este concepto ha sido integrado en la Agenda 2030, cuyo objetivo es erradicar prácticas abusivas en el trabajo (objetivo de desarrollo sostenible [ODS] 8.7) y proteger los derechos de los trabajadores migrantes (ODS 8.8). Para fomentar un trabajo decente, la OIT sugiere que los Estados se enfoquen en áreas clave como la creación de empleo, la protección social, los derechos laborales y el diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal (Ramírez y Corredor, 2022).

El trabajo decente, como concepto multidisciplinar (Piasna *et al.*, 2020; Zammitti *et al.*, 2023), ha sido analizado desde diversas disciplinas (economía, psicología, sociología, entre otras). Esta diversidad permite una comprensión más integral de cómo el trabajo decente afecta y es afectado por factores sociales, culturales y políticos. Desde un enfoque psicológico, Drenth (1991) define el trabajo como una actividad esencial para la supervivencia humana, que facilita el desarrollo cultural, la realización profesional y la satisfacción de las necesidades de la vida. Richardson (1993) amplía esta perspectiva y añade que el trabajo, además de contribuir al éxito personal y la satisfacción, también conecta al individuo con la sociedad, aunque, como advierte Warr (1984), puede conllevar efectos negativos, como el estrés y la tensión psicológica y física. A pesar de estas posibles desventajas, Blustein (2006) enfatiza que el trabajo sigue siendo esencial para que las personas desarrollen un sentido de pertenencia y se sientan valoradas en su entorno social.

Dentro de la teoría de la psicología del trabajo (PWT, por sus siglas en inglés), Duffy *et al.* (2016, p. 130) identifican cinco componentes del trabajo decente: *a)* condiciones de trabajo seguras, tanto físicas como interpersonales (por ejemplo, ausencia de abuso físico, mental o emocional); *b)* horarios que permiten un tiempo libre adecuado y descanso; *c)* valores organizacionales que complementan los valores familiares y sociales; *d)* una compensación adecuada; y *e)* acceso a atención médica.

Aunque el trabajo decente es un componente crucial de los objetivos de desarrollo sostenible, su definición y materialidad carecen de consenso en la literatura. Así mismo, parece haber diferencias por razón de sexo en la percepción de lo que constituye un trabajo decente, lo que sugiere que las experiencias y expectativas de hombres y mujeres pueden variar significativamente (por ejemplo, Autin *et al.*, 2022; England *et al.*, 2020). Las mujeres tienden a

emigrar como acompañantes familiares por motivos que no están relacionados directamente con la búsqueda de empleo. A menudo sufren discriminación por razón de sexo en el mercado laboral y carecen de redes de apoyo que les faciliten la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares en un país extranjero (OIT, 2021).

Los pronósticos migratorios no son alentadores. El último Informe sobre las Migraciones en el Mundo (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021) muestra un constante aumento en el número de migrantes internacionales por factores como la inestabilidad política –el caso de Afganistán, el más reciente, ocasionó la huida de millones de afganos, sobre todo a causa de la inseguridad y la violencia (ACNUR, 2023)– y la crisis socioeconómica derivada del COVID-19. Además, la emergencia climática es otro factor crucial en las previsiones de la movilidad humana. Según el primer Informe Groundswell del Banco Mundial (Rigaud *et al.*, 2018), alrededor de 216 millones de personas podrían verse forzadas a desplazarse por razones climáticas para 2050. Por ello es fundamental abordar la precariedad laboral en el contexto de la migración, ya que garantizar el acceso a un trabajo decente es esencial no solo para el bienestar de los migrantes, sino también para la cohesión social y el desarrollo sostenible de las comunidades receptoras.

A continuación, se presentan las secciones que estructuran este artículo. En primer lugar, se describe la metodología utilizada para la recolección y análisis de los datos, destacando el enfoque mixto adoptado y las características de la muestra. Seguido de esto, se exponen los principales resultados, obtenidos a partir de las respuestas de los participantes, los cuales se agrupan en diferentes clústeres. Posteriormente se lleva a cabo una discusión de los resultados, contrastándolos con la teoría existente y los hallazgos de estudios previos sobre el trabajo decente y la experiencia migratoria. Finalmente se presentan las conclusiones más relevantes del estudio, seguidas de una reflexión sobre las posibles implicaciones para futuras investigaciones en el campo.

METODOLOGÍA

Este estudio tuvo como objetivo explorar cómo las personas con experiencia migratoria desde países de América Latina y el Caribe hacia Europa conceptualizan y representan el trabajo decente. La manera en que estas representaciones son construidas puede influir significativamente en las decisiones laborales y de vida que toman los migrantes (Ferrari *et al.*, 2008). Aunque el interés por definir y comprender el concepto de trabajo decente ha aumentado, la mayoría de los estudios previos se ha enfocado en poblaciones locales o no migrantes (Di Fabio y Kenny, 2019; Masdonati *et al.*, 2019; Romero-Rodríguez *et al.*, 2024; Zammiti *et al.*, 2021). En este contexto, el presente estudio busca abordar este vacío al examinar cómo las personas migrantes entienden y valoran el concepto de trabajo decente. Los resultados derivados de este estudio pueden proporcionar valiosos aportes para la implementación de prácticas orientadas a la promoción del trabajo decente en términos de seguridad, equidad, inclusión y respeto de los derechos.

La metodología se articula bajo un diseño de métodos mixtos, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas para alcanzar una comprensión integral y multifacética del objeto de estudio. El componente cualitativo se desarrolló siguiendo los principios de la *Grounded Theory* (Strauss y Corbin, 1998), una metodología que confiere rigor al fundamentar las interpretaciones de los datos mediante un proceso sistemático de codificación abierta, axial y selectiva, y el constante método comparativo. Este enfoque, al no partir de hipótesis preconcebidas, permite que las categorías y modelos teóricos emerjan directamente de los datos, lo que resulta idóneo para el estudio de poblaciones y fenómenos poco explorados (Charmaz, 2006, 2009; Corbin y Strauss, 2008; Hsieh y Shannon, 2005). Simultáneamente, se aplicaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial al componente cuantitativo mediante el paquete estadístico SPSS (v. 25.0), lo que permitió complementar los hallazgos cualitativos.

Participantes y procedimientos

El estudio contó con la participación de 411 personas con experiencia migratoria, nacidas en países de América Latina o en islas del Caribe, que en el momento de la investigación residían en algún país europeo. De este total, 127 participantes eran hombres, 284 mujeres, y una persona no declaró su sexo. Las edades oscilaron entre los 19 y los 82 años ($M = 40.55$; $SD = 11.37$).

Los criterios de inclusión utilizados fueron haber nacido en un país de América Latina o en islas del Caribe, residir actualmente en un país europeo y haber alcanzado la mayoría de edad (en muchos de los países europeos y de América Latina o del Caribe, la mayoría de edad se alcanza a los 18 años). Los países con mayor representación fueron Venezuela ($n = 132$), Colombia ($n = 93$), Argentina ($n = 49$), Perú ($n = 31$) y Cuba ($n = 18$). Además, se incluyeron personas originarias de Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana y Uruguay, aportando así diversidad regional a la muestra.

Los datos se recogieron mediante un muestreo en cadena o bola de nieve, una técnica que consiste en identificar inicialmente a algunos miembros de la población objetivo, quienes a su vez recomiendan a otras personas con características relevantes para el estudio. Este procedimiento, descrito por Caselli (2005), permite una expansión progresiva de la muestra. El contacto inicial se estableció a través de asociaciones que ofrecen apoyo a personas migrantes de América Latina y el Caribe, solicitándoles referencias de otros posibles participantes.

Los datos se recopilaban entre el 19 de abril y el 31 de mayo de 2023 mediante una encuesta en línea, completada de forma voluntaria por los participantes, que incluía tanto preguntas cerradas como preguntas abiertas, estas últimas destinadas a permitir respuestas libres. Previamente se les explicó el objetivo del proyecto y se proporcionó información de contacto en caso de dudas. El anonimato estuvo garantizado, ya que no se solicitaron nombres ni datos de contacto personales, y los datos se analizaron de manera agregada. Se enfatizó que la participación era completamente voluntaria y que podían abandonar el estudio en cualquier momento. La investigación se desarrolló de acuerdo con los principios éticos recogidos en la Declaración de Helsinki y en línea con la Carta

Europea del Investigador, de manera que, en todas las etapas de la recolección de datos, se respetaron los principios éticos de rigor, confidencialidad, consentimiento informado y protección de la privacidad.

Para la recopilación de datos se empleó una metodología utilizada en estudios previos (Ferrari *et al.*, 2008; Romero-Rodríguez *et al.*, 2024; Russo *et al.*, 2023; Zammiti *et al.*, 2021). El cuestionario indagó sobre aspectos centrales de la experiencia migratoria, como la situación laboral actual, las barreras de acceso al empleo y la utilización de redes o servicios de apoyo, recogiendo también variables sociodemográficas, entre las cuales se incluyó sexo, edad, país de nacimiento y país de residencia actual. Además, se incorporaron preguntas abiertas fundamentales –entre ellas, “¿Qué es para usted el trabajo decente?”– con el objetivo de explorar en profundidad las percepciones subjetivas y las construcciones individuales. Esta estrategia permitió recabar narrativas ricas y detalladas que facilitan una comprensión matizada del significado que las personas migrantes atribuyen al trabajo decente (Romero-Rodríguez *et al.*, 2024).

Entre las ventajas de este diseño metodológico destacan la reducción de la carga participante –al no demandar un tiempo excesivo de respuesta–, lo que se traduce en una mayor tasa de participación y satisfacción, además de minimizar la fatiga y el abandono durante el proceso de recolección de datos (Allen *et al.*, 2022).

Análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando dos programas de *software*: SPSS 25.0 para los análisis descriptivos y NVivo 12.0 para los análisis cualitativos. El proceso de análisis se dividió en varias fases.

Fase 1 – Verificación de los requisitos de la muestra. El primer paso consistió en verificar que los participantes cumplieran con los criterios de inclusión establecidos: haber nacido en un país de América Latina o en una isla del Caribe, residir actualmente en un país europeo y ser mayor de 18 años. Inicialmente, la muestra constaba de 434 personas. Durante esta fase se excluyó a un participante que indicó haber nacido en España, a otro que declaró haber nacido en Estados Unidos y a diez más que no especificaron su país de nacimiento, lo que impidió verificar el cumplimiento de este criterio. Además, diez participantes fueron eliminados por no haber declarado su edad y uno más fue excluido por no indicar su residencia actual. Finalmente, se incluyó a 411 participantes que cumplieran con todos los requisitos. Las estadísticas descriptivas de los participantes se calcularon con SPSS 25.0.

Fase 2 – Preparación del dataset. El segundo paso fue analizar las respuestas de los participantes. Para proceder con esta fase, los datasets fueron sometidos a un proceso de limpieza que incluyó la corrección de errores gramaticales y la traducción de todas las respuestas al mismo idioma. Este proceso lo llevó a cabo un investigador bilingüe y todas las respuestas fueron traducidas al español, el idioma utilizado por la mayoría de los participantes. Los análisis posteriores fueron realizados por dos investigadores hispanohablantes.

Fase 3 – Análisis de respuestas y análisis de clústeres. Con el *software* NVivo 12.0, se identificaron los términos más frecuentes en torno al concepto de trabajo decente. Para ello se utilizó la herramienta de frecuencia de palabras (Word Frequency), que identifica los nodos temáticos más comunes en las respuestas de los participantes. Se seleccionaron los 150 términos más repetidos, compuestos por al menos cuatro letras y que aparecieron un mínimo de diez veces. Así se excluyen palabras sin valor semántico (ej. artículos, preposiciones) y, al mismo tiempo, se garantiza una muestra suficientemente amplia para identificar nodos temáticos relevantes (Jackson y Bazeley, 2019; Saldaña, 2021; Silver y Lewins, 2014). Las palabras en masculino y femenino, así como las de singular y plural, se unificaron y se eliminaron adverbios y artículos. Así se crearon tablas con los términos más usados para describir el trabajo decente. Esto permitió identificar los nodos temáticos principales (también llamados “nodo-padre”) y los subnodos (“nodo-hijo”) relacionados.

Posteriormente, se verificó si los nodos y subnodos se agrupaban en clústeres específicos. El análisis de clústeres es útil para confirmar o mejorar la interpretación de las codificaciones realizadas manualmente. Esta técnica estadística agrupa casos similares, de modo que los casos dentro de cada clúster son más semejantes entre sí que con aquellos fuera del clúster (Uprichard, 2009).

Los resultados del clúster se presentan a través de un dendrograma y permiten revelar la similitud o disimilitud efectiva entre los nodos y subnodos clasificados (Hair *et al.*, 2010), lo que confirma la fiabilidad de la interpretación de los datos (Uprichard, 2009) y verifica nuevas posibilidades de agrupación de los nodos. En este estudio, el análisis de clústeres por similitud de palabras se efectuó utilizando el coeficiente de Jaccard, que varía entre 0 (sin similitud) y 1 (similitud completa) (Ni Wattanakul *et al.*, 2013). El análisis de clústeres se empleó como validación estructural de las categorías generadas mediante *Grounded Theory*. La solución de tres clústeres se seleccionó por parsimonia e interpretabilidad semántica a partir del dendrograma.

Fase 4 – Diferencias por razón de género. Para evaluar las diferencias entre hombres y mujeres, se llevó a cabo un análisis de correspondencias (CA). Esta técnica identifica relaciones de similitud y diferencia entre grupos por medio de una tabla de contingencia. El CA es un método ampliamente utilizado tanto en la investigación cuantitativa como cualitativa (Belzunegui *et al.*, 2012; Habib *et al.*, 2012; Kienstra y Van der Heijden, 2015; Kudlats *et al.*, 2014; Sourial *et al.*, 2010) que mejora la interpretación y comunicación de los resultados del estudio (Hair *et al.*, 2010). Aplicado a la investigación cualitativa, el CA mide asociaciones (correspondencias) entre variables categóricas (características) y objetos, codificados como 1 (presente/mencionado) o 0 (ausente/no mencionado) (Ivy, 2001). Este análisis se realizó utilizando SPSS 25.0.

RESULTADOS

A continuación, se presentan las estadísticas descriptivas de los datos sociodemográficos de la muestra que participó en la investigación (cuadro 1).

Cuadro 1. Datos sociodemográficos

Sexo	Hombre	127
	Mujer	284
Edad	Mínimo	19
	Máximo	82
	M (SD)	40.55 (11.15)
País de nacimiento	Venezuela	132
	Colombia	93
	Argentina	49
	Perú	31
	Cuba	18
	Otro (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, República Dominicana, Uruguay)	88
País de residencia actual	España	300
	Austria	58
	Bélgica	34
	Italia	17
	Otro (Países Bajos, Suiza)	2

Notas: N = 411; M = Media; SD = Desviación estándar

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del proyecto InteLAC Market (Pastor-Gosálbez, 2021).

Los resultados de la frecuencia de términos para el concepto de trabajo decente se presentan en el cuadro 2. Este análisis también permitió identificar los nodos y subnodos correspondientes, los cuales se detallan a continuación.

Cuadro 2. Frecuencia de términos para el concepto de trabajo decente

Término	Frecuencia	Término	Frecuencia
Trabajo	319	Ambiente	24
Dinero	171	Realizar	24
Digno	98	Traten	22
Respeto	87	Acorde	21
Persona	62	Necesidades	21
Bienestar	60	Humano	20
Vida	56	Familia	19
Horario	46	Crecimiento	16
Derechos	43	Esfuerzo	16
Justo	43	Calidad	15
Permita	38	Desarrollar	14
Actividad	35	Manera	13
Condiciones	35	Adecuado	11
Poder	35	Capacidades	10
Tiempo	34	Salud	10
Empresa	33		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del proyecto InteLAC Market (Pastor-Gosálbez, 2021).

El primer nodo identificado fue denominado *Respeto de los derechos y las leyes*. Este nodo se dividió en los siguientes tres subnodos. El primero de estos subnodos es *Recibir un salario justo*. Este subnodo agrupa respuestas que hacen referencia a las condiciones contractuales y al aspecto económico del trabajo decente, resaltando la importancia de una retribución equitativa por el trabajo realizado. Palabras como “dinero” y “justo” son representativas de este subnodo. Por ejemplo, el participante n.º 90 describió el trabajo decente como “un trabajo donde la remuneración sea adecuada [...]”, mientras que el participante n.º 190 lo definió como “pago justo, por la experiencia y empleo desempeñado”.

El segundo de los subnodos es *Seguridad en el lugar de trabajo*. En este subnodo se incluyen las respuestas que hacen referencia a la ausencia de discriminación en el lugar de trabajo, a la seguridad laboral y al hecho de que el trabajo debe preservar el estado de salud de las personas. Palabras como “ambiente” o “condiciones” forman parte de este subnodo. Algunos ejemplos de respuestas codificadas en este subnodo son las del participante n.º 37, quien describió el trabajo decente como una profesión “[...] donde se cumplen las leyes y existe la igualdad”, y el participante n.º 70, quien lo definió como “un trabajo [...] no discriminatorio”.

Finalmente, el tercero de los subnodos es *Trabajar el tiempo adecuado*. En este subnodo, las respuestas se referían al respeto por las horas de trabajo previstas en el contrato y al pago de las horas extras. Palabras como “horario” o “adecuado” forman parte de este subnodo. Algunas respuestas destacadas en este subnodo incluyen la del participante n.º 325, quien definió el trabajo decente como “[...] el balance entre vida privada y personal [...]”, y la del participante n.º 381, que lo describió como “[...] conciliación familiar y/o personal. Horas justas”.

El segundo nodo fue denominado *Calidad de vida*. Las respuestas agrupadas en este nodo hacen referencia a la posibilidad de mejorar las propias condiciones de vida, incluyendo la preparación para un futuro mejor. Palabras como “calidad” o “vida” forman parte de este nodo. Por ejemplo, los participantes n.º 149 y n.º 205 describieron el trabajo decente, respectivamente, como “mejor calidad de vida” y como una profesión “que permita calidad de vida”.

El tercer nodo fue llamado *Bienestar físico y mental*. Este nodo comprende respuestas que consideran el trabajo decente como una oportunidad para estar bien física y mentalmente. Palabras como “bienestar” o “salud” forman parte de este nodo. Por ejemplo, la respuesta del participante n.º 194 (“Condiciones dignas de salud, higiene y, sobre todo, psicológicas [...]”) y la del participante n.º 256 (“[...] un trabajo decente debe cumplir las reglas básicas de bienestar para el trabajador [...]”) fueron codificadas en este nodo.

El cuarto nodo fue denominado *Crecimiento personal*. Este nodo hace referencia a la oportunidad de crecimiento que ofrece el trabajo decente, entendida también como la posibilidad de mejorar las propias capacidades. Términos como “crecimiento” o “capacidades” forman parte de este nodo. A modo de ejemplo, se pueden citar las respuestas del participante n.º 333, que definió el trabajo decente como aquella profesión “que te permita vivir y desarrollarte”, y del participante n.º 346, que lo describió como “desarrollar los conocimientos y habilidades [...]”.

Las respuestas que no podían clasificarse en ninguno de los nodos o subnodos anteriores fueron codificadas en el nodo denominado *No clasificable*. Un ejemplo es la respuesta del participante n.º 23, quien, al preguntársele “¿Qué es para usted el trabajo decente?”, indicó: “Cualquier trabajo menos la prostitución”. Así mismo, el participante n.º 115 expresó: “Cualquier trabajo es digno”.

Las respuestas faltantes fueron incluidas en el nodo denominado *No responde*.

El cuadro 3 resume los nodos y subnodos identificados para el concepto de trabajo decente, destacando también las diferencias de género.

Cuadro 3. Nodos para el concepto de trabajo decente

Nodo principal	Subnodo	Descripción	Ejemplos de palabras clave	Ejemplos de respuestas	Respuestas		
					Hombres	Mujeres	Total
Respeto de los derechos y las leyes	Recibir un salario justo	Condiciones contractuales y retribución justa por el trabajo realizado.	Dinero, Justa	“Un trabajo en donde la remuneración sea adecuada” (Participante n.º 90).	27.1 (n = 46)	29.5 (n = 127)	28.8 (n = 173)
	Seguridad en el lugar de trabajo	Ausencia de discriminación, seguridad laboral y preservación de la salud de las personas.	Ambiente, Condiciones	“[...] donde se cumplen las leyes y existe la igualdad” (Participante n.º 37).	18.8 (n = 32)	24.9 (n = 107)	23.1 (n = 139)
	Trabajar el tiempo adecuado	Respeto de las horas laborales estipuladas en el contrato y pago de horas extras.	Horario, Adecuado	“[...] balance entre vida privada y personal” (Participante n.º 325).	9.4 (n = 16)	14.2 (n = 61)	12.8 (n = 77)
Calidad de vida		Posibilidad de mejorar las condiciones de vida y prepararse para un futuro mejor.	Calidad, Vida	“Mejor calidad de vida” (Participante n.º 149).	12.9 (n = 22)	6.7 (n = 29)	8.5 (n = 51)
Bienestar físico y mental		Oportunidad de estar bien física y mentalmente gracias al trabajo.	Bienestar, Salud	“Condiciones dignas de salud, higiene y sobre todo psicológicas [...]” (Participante n.º 194).	5.3 (n = 9)	6.0 (n = 26)	5.8 (n = 35)
Crecimiento personal		Oportunidad de crecimiento y mejora de las propias capacidades gracias al trabajo.	Crecimiento, Capacidades	“El que te permita vivir y desarrollarte” (Participante n.º 333).	5.3 (n = 9)	5.3 (n = 23)	5.3 (n = 32)
No clasificable		Respuestas que no pueden clasificarse en ninguno de los nodos anteriores.		“Cualquier trabajo menos la prostitución” (Participante n.º 23).	10.6 (n = 18)	5.6 (n = 24)	7.0 (n = 42)

(continúa)

(continuación)

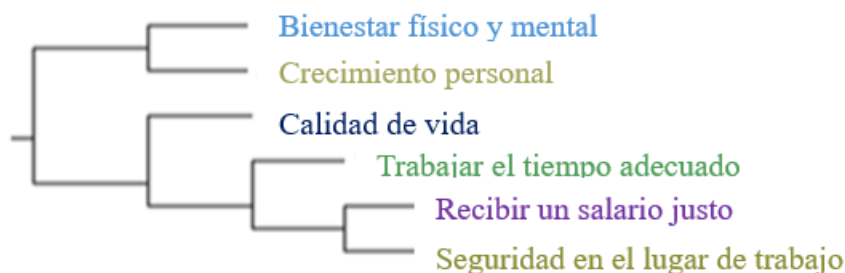
Nodo principal	Subnodo	Descripción	Ejemplos de palabras clave	Ejemplos de respuestas	Respuestas		
					Hombres	Mujeres	Total
No responde		Respuestas faltantes o no proporcionadas.			10.6 (n = 18)	7.7 (n = 33)	8.7 (n = 52)
Total					100 (n = 170)	100 (n = 430)	100 (n = 601)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en el marco del proyecto InteLAC Market (Pastor-Gosálbez, 2021).

No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en los siguientes nodos: *Recibir un salario justo* ($\chi^2 = 2.60$; $p = 0.211$), *Bienestar físico y mental* ($\chi^2 = 0.48$; $p = 0.49$), *Crecimiento personal* ($\chi^2 = 0.13$; $p = 0.72$), *No clasificable* ($\chi^2 = 3.13$; $p = 0.07$) y *No responde* ($\chi^2 = 0.53$; $p = 0.47$). Se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en los siguientes nodos: *Trabajar el tiempo adecuado* ($\chi^2 = 4.55$; $p = 0.03$), *Seguridad* ($\chi^2 = 6.11$; $p = 0.01$) y *Calidad de vida* ($\chi^2 = 4.08$; $p = 0.04$).

Los resultados del análisis de clúster aplicado a los nodos del concepto de trabajo decente se presentan en la figura 1. El resultado proporcionó tres clústeres separados, que se distribuyen de la siguiente manera: el primer clúster incluye los nodos *Crecimiento personal* y *Bienestar físico y mental*, los cuales remiten a la idea de que el bienestar derivado del trabajo decente está determinado por una motivación intrínseca; el segundo clúster está formado por el nodo *Calidad de vida*, que refleja la noción de que el trabajo decente puede mejorar las condiciones de vida de las personas; finalmente, el tercer clúster está definido por los subnodos previamente agrupados bajo el nodo denominado *Respeto de los derechos y las leyes* (*Trabajar el tiempo adecuado*, *Recibir un salario justo* y *Seguridad en el lugar de trabajo*), lo que confirma las interpretaciones iniciales. Estos tres clústeres pueden denominarse: *Motivación intrínseca*, *Calidad de vida* y *Respeto de los derechos y las leyes*.

Figura 1. Análisis de clúster según el coeficiente de similitud de Jaccard



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos del proyecto InteLAC Market (Pastor-Gosálbez, 2021).

DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue evaluar de manera cualitativa la percepción de las personas con experiencia migratoria hacia Europa, procedentes de países de América Latina y el Caribe, sobre el concepto de trabajo decente. Para ello se recopilaban narrativas en primera persona mediante un cuestionario con preguntas abiertas, entre las que destacaba una pregunta clave específicamente formulada para explorar en profundidad sus representaciones y significados atribuidos a este concepto. Esta aproximación metodológica permitió identificar dimensiones relevantes del trabajo decente desde la perspectiva de los participantes, así como contrastar y contextualizar sus percepciones con las definiciones teóricas y hallazgos preexistentes en la literatura especializada.

En términos generales, los análisis revelaron que los participantes mencionaron factores clave del trabajo decente que están alineados con la definición propuesta por la OIT (1999). Uno de los aspectos más destacados en las respuestas fue el componente económico del trabajo decente, seguido por la importancia de condiciones laborales adecuadas y de tiempo libre. El análisis de clúster confirmó que estos aspectos se agrupan bajo un único clúster que se denominó *Respeto de los derechos y las leyes*. Este resultado es coherente con otras investigaciones realizadas en América Latina, por ejemplo, en Brasil (Ribeiro *et al.*, 2019), y en Europa, en países como España (Romero-Rodríguez *et al.*, 2024) o Italia (Magnano *et al.*, 2021).

Estos temas son parte fundamental de la definición de trabajo decente de acuerdo con la OIT (1999). Además, consideraciones como ingresos justos, seguridad laboral y perspectivas de integración social son también promovidos dentro de la Agenda 2030, que subraya la importancia de “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes” (Naciones Unidas, 2015, ODS 8, meta 8.8).

Ahora bien, aunque los participantes describen el trabajo decente como un empleo con derechos garantizados y estabilidad, la evidencia empírica muestra que su inserción laboral suele darse en sectores poco regulados, lo que coincide con lo planteado por la teoría de la segmentación del mercado laboral (Piore, 1979) según la cual los migrantes son absorbidos principalmente por un “mercado secundario”, caracterizado por bajos salarios y alta precariedad. Esta tensión entre aspiraciones y realidad refuerza la necesidad de comprender el trabajo decente no solo como un ideal normativo, sino como una construcción condicionada por estructuras desiguales; por ello, “derechos” y “seguridad” emergen simultáneamente como ideal normativo y recurso escaso.

Otra característica que los participantes atribuyeron al trabajo decente fue la formación profesional, siendo esta un instrumento de autorrealización y crecimiento personal. El clúster *Motivación intrínseca* (crecimiento y bienestar psico-físico) se alinea con la teoría de la psicología del trabajo (Duffy *et al.*, 2016): el trabajo decente satisface necesidades de supervivencia, relación y autodeterminación; no obstante, su materialización depende de condiciones estructurales que median la traducción de aspiraciones en oportunidades reales.

El desarrollo de habilidades y competencias específicas del trabajador se relacionó con principios como la equidad, el acceso igualitario a oportunidades, la empleabilidad y otras demandas del contexto socioeconómico. Esta noción del trabajo decente ha sido propuesta por trabajadores de diferentes países (Buyukgoze-Kavas y Autin, 2019; Di Fabio y Kenny, 2019; Ferreira *et al.*, 2019; Nam y Kim, 2019; Vignoli *et al.*, 2020). No obstante, para muchos migrantes, la posibilidad de acceder a formación se ve limitada por barreras estructurales como el estatus legal o la discriminación, lo que conecta con la teoría de la asimilación segmentada (Portes y Zhou, 1993), que advierte sobre cómo las trayectorias de incorporación socio-laboral no siempre conducen a movilidad ascendente, sino que pueden reproducir marginalidad cuando se intersecan con factores como el sexo, el origen étnico, la clase o la condición migratoria irregular.

Los participantes en este estudio añadieron que un empleo decente debe servir de sustento familiar y asegurar a todos los miembros un futuro mejor. Esta definición queda recogida en el ODS 8, según el cual un empleo decente es aquel que permite a los trabajadores aumentar sus ingresos y mejorar su nivel de vida. Sin embargo, lograr ese ideal depende en gran medida de la capacidad de los migrantes para generar redes que faciliten el acceso a oportunidades, aspecto destacado por la teoría de redes migratorias (Massey *et al.*, 1993). Estas redes, si bien reducen los riesgos del desplazamiento, pueden también reforzar la concentración en sectores informales, perpetuando condiciones precarias.

En cuanto a las diferencias por sexo, hombres y mujeres otorgan la misma importancia a los nodos *Recibir un salario justo*, *Bienestar físico y mental* y *Crecimiento personal*, a pesar de las conocidas discriminaciones laborales que enfrentan las mujeres. La literatura internacional ha documentado ampliamente la desigualdad salarial de género (Boll *et al.*, 2017; Eurostat, 2025). La ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres podría estar vinculada a la especificidad del contexto migratorio: la experiencia compartida de precariedad y vulnerabilidad

laboral puede favorecer una conceptualización común de la justicia salarial, percibida como un derecho universal más que como una reivindicación de género.

Por el contrario, sí se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en los nodos *Trabajar el tiempo adecuado*, *Seguridad* y *Calidad de vida*. Esto puede explicarse porque las mujeres suelen asumir una doble carga laboral al combinar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (Hochschild y Machung, 2012; Porter, 2022). En este sentido, la noción de trabajo decente para las mujeres incorpora con mayor fuerza la necesidad de condiciones laborales que permitan conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Desde una perspectiva psicológica, se sostiene que el trabajo decente debe resultar en una experiencia de bienestar y realización personal (Blustein *et al.*, 2018). Este aspecto del trabajo decente ha sido demostrado en este y otros estudios recientes, como el de Kekana *et al.* (2023), que revelan que el concepto abarca tanto aspectos subjetivos (sentimientos de competencia, tener relaciones positivas y tener un propósito en la vida) como objetivos (características del trabajo y condiciones laborales). La obtención de un trabajo decente ha mostrado una fuerte correlación con la satisfacción de necesidades de supervivencia, contribución social y autodeterminación (Blustein y Duffy, 2020; Kim *et al.*, 2021). A pesar de estos hallazgos, en la actualidad no hay un consenso acerca de lo que significa y de cómo medir la calidad en el empleo (Antón *et al.*, 2012).

Además, de forma menos representativa, los participantes también mencionaron temas relacionados con las oportunidades que ofrece el trabajo y la libertad de los individuos para expresar sus preocupaciones o participar en sindicatos, aspectos que son igualmente cruciales para promover el trabajo decente según la OIT (1999).

LIMITACIONES

Este estudio permite arrojar luz sobre las percepciones de las personas migrantes de América Latina y el Caribe en relación con el trabajo decente en el contexto europeo. A través de un enfoque cualitativo, se ha podido comprender esta representación, mientras que el enfoque cuantitativo permitió confirmarla e investigar las diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, los resultados deben interpretarse a la luz de algunas limitaciones.

El uso del muestreo en cadena o bola de nieve puede introducir sesgos de selección, ya que la muestra depende de las conexiones sociales iniciales, lo que podría dificultar la generalización de los resultados. Aunque se incluyeron participantes de diferentes países de residencia, la mayoría reside en España ($n = 300$). Esto podría reflejar un sesgo hacia las condiciones laborales específicas de este país y limitar la aplicabilidad de los resultados a otros contextos europeos.

Aunque este estudio adoptó un enfoque mixto que combina análisis cualitativo y cuantitativo, la metodología se centró principalmente en la exploración cualitativa por medio de preguntas abiertas, mientras que el análisis cuantitativo tuvo un papel complementario para contextualizar los resultados. Cabe señalar que no se incorporaron otras técnicas cualitativas

comúnmente utilizadas en investigación social –como entrevistas en profundidad o grupos focales–, lo que habría permitido una captura más matizada y contextualizada de las dimensiones subjetivas, relacionales y culturales inherentes al concepto de trabajo decente. Dada la complejidad multidimensional y la naturaleza situada de este constructo, futuras investigaciones podrían beneficiarse de la implementación de estas metodologías, ya que facilitarían un análisis más profundo de las experiencias, negociaciones y significados atribuidos al trabajo decente en contextos migratorios.

La muestra final obtenida está desequilibrada a favor de las mujeres, lo que podría explicar parte de las diferencias significativas observadas en los nodos. Así mismo, es importante considerar que las respuestas de las y los participantes pueden haber estado influidas por normas sociales, culturales y políticas propias de sus contextos de origen. Dada la amplia diversidad cultural, política y socioeconómica existente en la región de América Latina y el Caribe, es plausible que algunas personas hayan proporcionado respuestas orientadas a la deseabilidad social –es decir, aquellas percibidas como normativas o aceptables– en lugar de expresar opiniones auténticas o individuales.

Investigaciones futuras podrían incluir una mayor diversidad geográfica dentro de Europa para explorar cómo las condiciones laborales específicas de cada país influyen en la percepción de los migrantes. Además, sería conveniente incorporar metodologías longitudinales que permitan captar la evolución de las percepciones sobre el trabajo decente a lo largo del tiempo, y utilizar métodos cualitativos adicionales, como entrevistas o grupos focales, que ofrezcan una comprensión más profunda de las perspectivas y experiencias personales de los migrantes. También se debería prestar mayor atención a la ampliación de la muestra, con especial énfasis en lograr un equilibrio entre hombres y mujeres. Estos pasos contribuirían a una comprensión más completa y precisa del concepto de trabajo decente en la población migrante.

De igual manera, es importante señalar que el concepto de trabajo decente, aunque ampliamente utilizado en políticas internacionales y marcos como la Agenda 2030, ha sido cuestionado en la literatura por su posible sesgo eurocéntrico y por la dificultad de aplicarlo de manera uniforme en contextos migratorios y culturales diversos. Si bien este estudio no tuvo como objetivo abordar este debate, se reconoce que futuras investigaciones deberían problematizar más a fondo la aplicabilidad y pertinencia cultural del concepto.

CONCLUSIONES

El concepto de trabajo decente es multidimensional, abarca no solo aspectos económicos, sino también factores como la seguridad en el empleo, la protección social y las oportunidades de desarrollo personal. Los resultados de este estudio proporcionan una conceptualización más matizada del trabajo decente, especialmente en el contexto de los migrantes latinoamericanos y caribeños en Europa. Para este grupo, el trabajo decente se define principalmente por el respeto a los derechos y leyes laborales, lo que incluye una remuneración justa, seguridad en el empleo y un

horario razonable. Además, los participantes valoran aspectos como la mejora de la calidad de vida, el bienestar físico y mental, así como las oportunidades de crecimiento personal y profesional. Estos hallazgos son consistentes con las definiciones internacionales del trabajo decente, como las propuestas por la OIT y los objetivos de la Agenda 2030, que subrayan la importancia de estos factores para mejorar las condiciones de vida y fomentar el crecimiento personal.

El estudio también subraya la importancia de un enfoque integral en las políticas de integración laboral, que no solo aborden las condiciones materiales de los migrantes, sino también su bienestar emocional y psicológico. Esto implica el reconocimiento y la valoración de sus competencias, la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras en el acceso a puestos de trabajo y formación. Además, las políticas deben estar alineadas con los marcos internacionales, como la Agenda 2030, que abogan por un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo para todos los trabajadores, incluidos los migrantes. La implementación efectiva de estas políticas no solo mejorará las condiciones laborales de los migrantes, sino que también fortalecerá su contribución al desarrollo económico y social de los países de acogida.

Para futuras investigaciones, es fundamental explorar las diferencias contextuales y culturales que influyen en la percepción del trabajo decente entre migrantes en distintos países europeos y sectores laborales. También es recomendable estudiar el impacto de las políticas laborales y migratorias en la calidad del empleo, así como el papel de la formación profesional en el bienestar y la integración de los migrantes. Estos enfoques permitirán formular políticas más efectivas y centradas en mejorar las condiciones laborales para los migrantes, garantizando un entorno de trabajo más justo y equitativo.

REFERENCIAS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2021). *Informe global 2020*. ACNUR. <https://www.acnur.org/media/informe-global-2020>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). (2023). *Tendencias Globales de Desplazamiento Forzado 2022*. <https://www.acnur.org/tendencias-globales-de-desplazamiento-forzado-en-2022>
- Allen, M. S., Iliescu, D. y Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1-5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000699>
- Antón, J., Fernández-Macías, E. y Muñoz de Bustillo, R. (2012). Identifying bad jobs across Europe. En C. Warhurst, F. Carré, P. Findlay y C. Tilly (Eds.) *Are bad jobs inevitable? Trends, determinants and responses to job quality in the twenty-first century* (pp. 25-44). Palgrave Macmillan.

- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M. y Garcia, R. G. (2022). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology*, 69(6), 775-785. <https://doi.org/10.1037/cou0000634>
- Belzunegui, A., Brunet, I. y Pastor, I. (2012). El diseño del análisis cualitativo multinivel: una aplicación práctica para el análisis de entrevistas. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, (24), 15-44. <https://doi.org/10.5944/empiria.24.2012.841>
- Blackett, A. (2019). *Everyday transgressions: Domestic workers' transnational challenge to international labor law*. ILR Press.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum.
- Blustein, D. L. y Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. En S. D. Brown y R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 201-236). Wiley.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A. y Guichard, J. (2018). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Boll, C., Jahn, M. y Lagemann, A. (2017). *The Gender Lifetime Earnings gap: Exploring Gendered Pay from the Life Course Perspective* [Research Paper, 179]. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut.
- Buckley, M., Zendel, A., Biggar, J., Frederiksen, L. y Wells, J. (2016). *Migrant Work & Employment in the Construction Sector*. OIT. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_538487.pdf
- Buyukgoze-Kavas, A. y Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(1), 64-76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Caselli, M. (2005). *Indagare col questionario. Introduzione alla ricerca sociale di tipo standard*. Vita e Pensiero.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Charmaz, K. (2009). Shifting the grounds: Constructivist grounded theory methods. En J. M. Morse, P. N. Stern, J. Corbin, B. Bowers, K. Charmaz y A. E. Clarke (Eds.), *Developing Grounded Theory: The Second Generation* (pp. 127-193). Left Coast Press.
- Clement, V., Rigaud, K. K., De Sherbinin, A., Jones, B., Adamo, S., Schewe, J. y Sadiq, N. y Shabahat, E. (2021). *Groundswell Part 2: Acting on Internal Climate Migration*. World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/36248>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *Panorama Social de América Latina, 2019* (LC/PUB.2019/22-P/Rev.1). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/d72d0e2f-76bb-4857-9a02-101784439750/content>
- Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico de las Naciones Unidas (CESPAP). (2020). *Asia-Pacific Migration Report 2020: Assessing Implementation of the Global Compact for Migration* (ST/ ESCAP/2801). www.unescap.org/sites/default/files/APMR2020_FullReport.pdf
- Corbin, J. y Strauss, A. L. (2008). *Basics of Qualitative Research* Sage.
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES). (2021). *International Migrant Stock 2020*. www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock
- Di Fabio, A. y Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Drenth, P. J. (1991). Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 125-133. <https://doi.org/10.1080/09602009108408517>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A. y Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- England, J. W., Duffy, R. D., Gensmer, N. P., Kim, H. J., Buyukgoze-Kavas, A. y Larson-Konar, D. M. (2020). Women attaining decent work: The important role of workplace climate in Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 251-264. <https://doi.org/10.1037/cou0000411>
- Ferrari, L., Nota, L., y Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464. <https://doi.org/10.1177/0894845308316295>
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G. y Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 77-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- Habib, F., Etesam, I., Ghoddusifar, S. H. y Mohajeri, N. (2012). Correspondence analysis: A new method for analyzing qualitative data in architecture. *Nexus Netw J*, 14, 517-538. <https://doi.org/10.1007/s00004-012-0129-1>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. y Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hochschild, A. y Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. Penguin.

- Hsieh, H.F. y Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Ivy, J. (2001). Higher education institution image: a correspondence analysis approach. *International Journal of Educational Management*, 15(6), 276-282. <https://doi.org/10.1108/09513540110401484>
- Jackson, K. y Bazeley, P. (2019). *Qualitative data analysis with NVivo*. Sage Publications.
- Kekana, E., Koekemoer, E. y O'Neil, S. (2023). Unpacking the concept of decent work in the psychology of working theory for blue-collar workers. *Journal of Career Development*, 50(2), 273-294. <https://doi.org/10.1177/08948453221086980>
- Kienstra, N. H. y Van der Heijden, P. G. (2015). Using correspondence analysis in multiple case studies. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 128(1), 5-22. <https://doi.org/10.1177/0759106315596920>
- Kim, H. J., Duffy, R. D. y Allan, B. A. (2021). Profiles of decent work: General trends and group differences. *Journal of Counseling Psychology*, 68(1), 54-66. <https://doi.org/10.1037/cou0000434>
- Kudrats, J., Money, A. y Hair Jr., J. F. (2014). Correspondence analysis: A promising technique to interpret qualitative data in family business research. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 30-40. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.005>
- Magnano, P., Zammiti, A. y Santisi, G. (2021). Representations of work and decent work and life planning. Qualitative research on a group of socially vulnerable people. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 28(1), 98-111.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J. y Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466. <https://www.jstor.org/stable/2938462>
- McAuliffe, M. y Triandafyllidou, A. (Eds.). (2021). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*. Organización Internacional para las Migraciones. https://publications.iom.int/system/files/pdf/WMR-2022-ES_0.pdf
- Monzini, P. (2015). Exploitation of Nigerian and West African workers and forced labour in Italy: Main features and institutional responses. En R. Colucello y S. Massey (Eds.), *Eurafrican Migration: Legal, Economic and Social Responses to Irregular Migration* (pp. 57-73). Palgrave Macmillan.
- Moyce, S. C. y Schenker, M. (2018). Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. *Annual Review of Public Health*, 39(1), 351-365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>

- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Naciones Unidas. (2019). *Pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular: Resolución N.º 73/195*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2018. https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbd1416/files/docs/gcm_spanish.pdf
- Nam, J. S. y Kim, S. Y. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103309. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.05.006>
- Niwattanakul, S., Singthongchai, J., Naenudorn, E. y Wanapu, S. (2013). Using of Jaccard coefficient for keywords similarity. *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2013, I*, 13-15 March.
- Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat). (2025). *Statistics Explained: Gender Pay gap Statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat). (2024). *Migration and asylum in Europe. 2024 Edition*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2024>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General*. 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Promover una migración equitativa. Estudio general sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Informe III (Parte 1B) CIT 105.^a sesión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_453896.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología. Resumen ejecutivo*. <https://www.ilo.org/es/publications/estimaciones-mundiales-de-la-oit-sobre-los-trabajadores-y-las-trabajadoras>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_864134.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2020). *Una mirada hacia la migración en Andalucía. Perfiles, percepciones y experiencias de las personas migrantes residentes en Andalucía*. <https://publications.iom.int/system/files/pdf/oim-informe-una-mirada-hacia-la-migracion-en-andalucia.pdf>

- Pastor-Gosálbez, I. (Coord.). (2021). *Integration, counselling and upskilling of migrants and refugees de Latin America and the Caribbean into the labour market – IntelAC Market* [Proyecto ERASMUS+, 2021-1-ES01-KA220-ADU-000026509]. Universidad Rovira i Virgili. <https://intelac.eu>
- Piasna, A., Sehnbruch, K. y Burchell, B. (2020). Decent work: Conceptualization and policy Impact. En W. Leal Filho, A. Azul, L. Brandli, S. A. Lange, T. Wall (Eds.), *Decent Work and Economic Growth. Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. Springer.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.
- Porter, M. (2022). Standing on the edge: working class housewives and the world of work. En *Work, Women and the Labour Market* (pp. 117-134). Routledge.
- Portes, A. y Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530(1), 74-96. <https://doi.org/10.1177/0002716293530001006>
- Ramírez, L. y Corredor, J. (Coords.). (2022). *Migración y trabajo decente: Retos para el Sur Global*. Editorial Dejusticia.
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P. y Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: a location for counseling psychologists. *J. Counsel. Psychol.*, 40(4), 425-433. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>
- Rigaud, K. K., De Sherbinin, A., Jones, B., Bergmann, J., Clement, V., Ober, K., Schewe, J., Adamo, S., McCusker, B., Heuser, S. y Midgley, A. (2018). *Groundswell: Preparing for internal climate migration*. World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/29461>
- Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C. y Zammiti, A. (2024). Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions. *Educación XXI*, 27(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.36969>
- Russo, A., Valls-Figuera, R. G., Zammiti, A. y Magnano, P. (2023). Redefining 'Careers' and 'Sustainable careers': A qualitative study with university students. *Sustainability*, 15(24), 16723. <https://doi.org/10.3390/su152416723>
- Saldaña, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage.
- Silver, C. y Lewins, A. (2014). *Using software in qualitative research: A step-by-step guide*. Sage.
- Sigona, N. (2012). 'I have too much baggage': the impacts of legal status on the social worlds of irregular migrants. *Social Anthropology*, 20(1), 50-65. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8676.2011.00191.x>

- Sigona, N. (2017). The contested politics of naming in Europe's "refugee crisis". *Ethnic and Racial Studies*, 41(3), 456-460. <https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1388423>
- Sigona, N. y Hughes, V. (2010). *Being children and undocumented: A background paper* [Working Paper N.º 78]. Centre on Migration, Policy and Society.
- Sourial, N., Wolfson, C., Zhu, B., Quail, J., Fletcher, J., Karunanathan, S., ... y Bergman, H. (2010). Correspondence analysis is a useful tool to uncover the relationships among categorical variables. *Journal of Clinical Epidemiology*, 63(6), 638-646. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2009.08.008>
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2.ª Ed.). Sage.
- Unión Interparlamentaria (UIP) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Eliminating Forced Labour* [Handbook for Parliamentarians, N.º 30]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_723507.pdf
- Uprichard, E. (2009). Introducing cluster analysis: what can it teach us about the case? En D. Byrne y C.C. Ragin (Eds.), *The SAGE Handbook of Case-Based Methods* (pp. 132-147). Sage Publications Ltd.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J.-L. y Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behaviour*, 116(Part A), 103345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>
- Warr, P. (1984). Work and unemployment. En P. J. D. Drenth, H. Thierry, P. J. Willems y C. J. de Wolfe (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (pp. 413-443). Wiley.
- Zammiti, A., Magnano, P. y Santisi, G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: Research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Frontiers in Psychology*, 12, 660721. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>
- Zammiti, A., Valbusa, I., Santilli, S., Ginevra, M. C.; Soresi, S. y Nota, L. (2023). Development and Validation of the Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale in Italy. *Sustainability*, 15(15), 11749. <https://doi.org/10.3390/su151511749>