

**RESISTENCIA A LA RESILIENCIA: EXPERIENCIAS DE INMIGRANTES  
DENTRO DEL MERCADO LABORAL CANADIENSE**

**Presentado por:**

Edward Manuel Santos López

ID: 000348162

Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Ciencias Políticas y Gobierno

Práctica profesional

2022

**RESISTENCIA A LA RESILIENCIA: EXPERIENCIAS DE INMIGRANTES  
DENTRO DEL MERCADO LABORAL CANADIENSE**

**Presentado por:**

Edward Manuel Santos López

ID: 000348162

Informe de práctica profesional para optar por el título de POLITÓLOGO

**Directora:**

Lizeth Vanessa Arenas

Docente de la facultad de Ciencias Políticas y Gobierno

Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Ciencias Políticas y Gobierno

Práctica profesional

2022

## **Dedicatoria**

A mi mamá, mi hermano, mis abuelos y mi familia en general. Por todo el esfuerzo que hicieron para que hoy pudiera estar donde estoy, lograr todo lo que logré durante estos años y ser la persona que soy profesional y personalmente.

A mi abuelo por brindarme la posibilidad de tener una buena educación y acompañarme en el camino, actuando como figura paterna, tus consejos fueron parte fundamental en mi camino previendo todos los obstáculos que podemos encontrar en la vida.

A mi mamá, quien me enseñó el valor de luchar por nuestros objetivos, perseverar y nunca rendirme por más difícil que sea llegar a ellos, gracias por tu amor incondicional y por estar conmigo en las buenas y en las malas, sin importar cuán grande pueda ser un error. Eres el mayor reflejo de una mujer valiente, guerrera y transparente que busca darle siempre lo mejor a sus hijos.

A mi hermano, por ser mi ejemplo, la persona que un día quisiera llegar a ser, y quien me ayuda a tener los pies en la tierra, pensando siempre en el futuro.

A mi abuelita, quien a pesar de todo siempre ha estado ahí para mí, apoyándome en cualquier cosa que necesite, demostrando su orgullo ante mis logros, procurando que actúe de la mejor manera y tome las mejores decisiones.

A toda mi familia, por todo el amor que me brindan, por enseñarme el valor y la importancia de la unidad familiar, el respeto y la honestidad.

A mi novia, por siempre estar a mi lado en cualquier situación, por animarme y motivarme a salir adelante y aprender de los errores y obstáculos que se puedan presentar, sin perder mi esencia, convirtiéndome en una mejor persona cada día. Gracias por tu amor puro y sincero.

## **Agradecimientos**

Doy gracias a Dios por todo lo que he pasado en mi vida, las buenas experiencias, los triunfos logrados, las dificultades y obstáculos, las personas que ha puesto en mi camino y la familia que me regalo.

A mi familia porque sin ellos no estaría donde estoy, son el pilar de mi vida y sin ustedes no sería quien soy hoy. Todo esto es gracias a su apoyo y su cariño.

A mi novia, por acompañarme en los momentos en que desfallecía y sentía que no podía seguir adelante.

A mis docentes porque fueron un pilar importante en mi educación y en mi vida universitaria. Especialmente a Julio Ramírez y Diana López, quienes me enseñaron a ser un gran profesional, pero también una gran persona y líder; me impulsaron y me motivaron a conseguir todos mis logros, a tomar riesgos e ir siempre un paso adelante, acompañándome no solo como maestros sino también como amigos y consejeros en los momentos difíciles

## Tabla de contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>9</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>21</b>
<b>4. Marco teórico.....</b>	<b>54</b>
<b>5. Metodología.....</b>	<b>63</b>
<b>6. Resultados previstos.....</b>	<b>74</b>
<b>7. Protocolos de investigación / Instrumentos.....</b>	<b>76</b>
<b>8. Referencias.....</b>	<b>88</b>

## Lista de tablas

<b>Tabla 1.</b> Percepción de barreras dentro del mercado laboral canadiense .....	82
<b>Tabla 2.</b> Percepción de las condiciones de la sociedad en Canadá .....	83
<b>Tabla 3.</b> Percepciones de comportamiento de los migrantes.....	84
<b>Tabla 4.</b> Percepciones de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral .....	85

## RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO

**TITULO:** Resistencia a la Resiliencia: Experiencias de Inmigrantes dentro del Mercado Laboral Canadiense.

**AUTOR (ES):** Edward Manuel Santos López

**PROGRAMA:** Facultad de Ciencias Políticas y Gobierno.

**DIRECTOR (A):** Docente Lizeth Vanessa Arenas

### RESUMEN

Canadá tiene una reputación mundial por recibir a personas de todo el mundo. La inmigración es la característica que define a este país y, entre los países del G8, este tiene las tasas de inmigración más altas. En medio de los desafíos que enfrenta Canadá hoy, como el aumento del envejecimiento de la población y la disminución de la tasa de natalidad, los inmigrantes juegan un papel vital en el crecimiento de la fuerza laboral de Canadá (Sakamoto et al. 2010). Aparentemente, la idea de migración está vinculada con la noción de un lugar lleno de oportunidades, paz, seguridad e igualdad de acceso a los recursos económicos y profesionales. Por esta razón, a través de un enfoque mixto este proyecto busca explorar la experiencia de integración de los inmigrantes en el Mercado Laboral Canadiense, profundizando en factores que incluyen, pero no se limitan al comportamiento de esta situación en las diferentes provincias del país, identificando las barreras y desafíos que ellos han tenido que enfrentar, y las comunidades, asociaciones y agencias creadas a lo largo de este proceso. Además, explorar la teoría de la Resiliencia y cómo los inmigrantes han desarrollado tales características. Muchos inmigrantes enfrentan obstáculos para encontrar empleo, mientras que otros pueden estar subempleados, de esa manera, la literatura sobre migración brinda información sobre el tipo de obstáculos que enfrentan los inmigrantes en el mercado laboral; sin embargo, hay poca información disponible sobre cómo los inmigrantes comprenden sus experiencias y cómo mitigan estas barreras. A pesar de todas las dificultades, sorprendentemente algunos inmigrantes se integran fácilmente, mientras que otros luchan por aprender las reglas y normas del nuevo país para participar con éxito en el mercado laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Inmigrantes; canadienses; Mercado Laboral; Resiliencia



## **GRADUATION WORK'S GENERAL SUMMARY**

**TITLE:** Resistance to Resilience: Experiences of Immigrants within the Canadian Labor Market.

**AUTHOR (S):** Edward Manuel Santos López

**FACULTY:** Faculty of Political Science and Government

**DIRECTOR:** Professor Lizeth Vanessa Arenas

### **ABSTRACT**

Canada has a global reputation for welcoming people from across the globe. Immigration is the defining feature of this country, and among the G8 countries, it has the highest immigration rates. Amidst the challenges Canada faces today, such as increase in aging population and decrease in birth rate, immigrants play a vital role in the growth of Canada's labor force (Sakamoto et al. 2010). Apparently, the idea of migration is linked with the notion of a place full of opportunities, peace, security, and equal access to economic and career resources. For that reason, through a mixed approach, this project seeks to explore the integration experience of immigrants in the Canadian Labor Market, further examining factors including but not limited to the behavior of this situation in the different provinces of the country, identifying the barriers and challenges that they have had to face, and the communities, association and agencies created throughout this process. Besides, explore the Resilience theory and how immigrants have developed such characteristics. Many immigrants face hurdles in finding employment while others may be underemployed, in that way, the migration literature provides information about the kind of hurdles faced by immigrants in the labor market; nevertheless, there is little information available about how immigrants comprehend their experiences and how they mitigate these barriers. Despite having all the odds, surprisingly some immigrants integrate easily, while others struggle to learn rules and norms of the new country to successfully participate in the labor market.

**KEYWORDS:** Immigrants; Canadian born; Labor Market; Resilience



## 1. Introducción

La migración y la movilidad siempre han sido un atributo del ser humano; de los importantes procesos generados por el hombre que ahora vinculan a las personas en todo el planeta, la migración internacional es quizás la más dramáticamente visible en su escala y sus efectos políticos y culturales (Martínez, 2009). Sin embargo, la apertura del siglo 21 ha sido testigo de continuas controversias sobre cómo los estados nacionales deben reaccionar a los posibles flujos de inmigrantes (DeVoretz, 2004), que son ocasionados principalmente por la necesidad de mejores garantías de vida afectadas por diferentes aspectos, incluidas las oportunidades de trabajo, la educación, pero también para escapar de conflictos, guerra, pobreza, corrupción, entre otros problemas. s. Según la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en 2020 el número de migrantes internacionales alcanzó casi 272 millones en todo el mundo en comparación con 258 millones en 2017. Asia alberga alrededor del 31% de la población migratoria internacional, mientras que el resto de los continentes presentaron las siguientes tasas: Europa 30%, América 26%, África 10% y Oceanía 3%. (OIM, 2020) Con esto en mente, diferentes estudios han tratado de precisar las características de la migración internacional. Vitale en 2006, distinguió entre migración tradicional y moderna y afirmó que lo que diferencia a ambas es la naturaleza individual de esta última y el sufrimiento material y moral que genera. Los migrantes tradicionales son los más comunes, incluidos los estudiantes internacionales, los presidentes de empresas transnacionales, los científicos y los trabajadores altamente calificados, mientras que los migrantes modernos toman la decisión de abandonar sus países por razones de marginación (Vitale, 2006); esta marginación incluye la pobreza y la desigualdad económica, la persecución política, la discriminación, los desastres naturales y algunos otros incidentes (Estévez, 2012). A diferencia de estos migrantes modernos, los migrantes de élite disfrutaban de lo que Ong (2004) denominó "ciudadanía flexible", que es el disfrute simultáneo de derechos en más de un país debido a su influencia económica (Ong, 2004). El proceso migratorio, independientemente de su causa, influye en los diversos aspectos de la sociedad no sólo para los países que reciben inmigrantes, sino también para los que los envían. Incluso si los principales Estados pueden hacer poco para detener el flujo de migrantes internacionales, pueden participar y participan en la configuración de las condiciones bajo las cuales se lleva a cabo la migración, a través de políticas económicas, comerciales, de seguridad, de inmigración y de gobernanza global que influyen en si los inmigrantes pueden o no ejercer una elección real, cruzar la frontera de manera segura y ganar el respeto de sus derechos humanos incluso cuando viajan lejos de casa (Martínez, 2009).

En los albores del siglo 21 todas las naciones industrialmente desarrolladas se han convertido en países de inmigración, ya sea que elijan o no reconocerlo. Como resultado, las políticas que rigen el número, las características y los términos bajo los cuales los extranjeros ingresan a un país se han convertido en cuestiones políticas en todo el mundo (Massey, 2009). Los resultados en la mayoría de los estudios a nivel mundial, han determinado que para los países receptores, la afluencia de personas, especialmente aquellas con un talento específico, tiene efectos positivos para el desarrollo económico y la mejora de los flujos de conocimiento. Por otro lado, los países emisores que la mayoría de las veces son países en desarrollo, especialmente ubicados en América Latina, África y Asia, se benefician de las remesas enviadas por los migrantes, lo que podría reflejarse en una parte significativa de los flujos de capital extranjero (Triadafilopoulos, 2013). De la misma manera, según Qiu et al. (2021) La contribución neta de la inmigración al crecimiento de la población y la oferta de mano de obra de un país está determinada por el número de inmigrantes que permanecen en el país receptor. Los países receptores de inmigrantes a menudo identifican objetivos económicos y relacionados con la población a largo plazo como motivaciones para los programas de inmigración permanente, lo que hace que los patrones de presencia y ausencia de inmigrantes sean de creciente interés político. Esto está directamente relacionado con las políticas de inmigración que se refiere a las estrategias diseñadas por los estados para establecer quién puede ingresar a su territorio con el propósito de controlar y monitorear su interés nacional. Siguiendo la declaración de De Lucas (2003), una política de inmigración ideal debe cubrir tres aspectos fundamentales: la gestión legal de los flujos migratorios de acuerdo con un estado de derecho basado en los derechos humanos, un programa de codesarrollo que promueva una relación fructífera y beneficiosa para los inmigrantes, los países receptores y de origen, y las políticas de integración para los inmigrantes (De Lucas, 2003).

Las políticas de gestión son importantes para regular esta actividad, pero también para crear una relación beneficiosa para ambos actores. Por un lado, los países receptores que tendrán que implementar iniciativas económicas y sociales para las personas que llegan a su territorio y permitirles integrarse correctamente y con esa integración mejorar su economía gracias a lo que los inmigrantes podrían aportar. Por otro lado, los inmigrantes que tendrán la oportunidad de acceder a una mejor educación, mejores condiciones laborales, así como a servicios básicos como la salud y en general desarrollar una mejor calidad de vida para ellos y sus familias. Esto es importante teniendo en cuenta que la migración internacional se ha vuelto

cada vez más fluida y la línea entre la migración temporal y permanente se ha vuelto borrosa, como sugiere la literatura (Qiu et al. 2021). Como indicó Boswell (2005), el origen de los inmigrantes se había diversificado a lo largo de los años dependiendo del país receptor, por ejemplo, Bélgica recibió marroquíes, Dinamarca recibió iraquíes y afganos, Finlandia recibió rusos, Francia recibió marroquíes y argelinos, Alemania recibió polacos y turcos, Hungría recibió rumanos y ucranianos, Italia recibió albaneses, rumanos y ucranianos, Portugal recibió angoleños y caboverdianos, Suécia recibió iraquíes, España recibió ecuatorianos y colombianos, Reino Unido recibió indios, Estados Unidos recibió mexicanos, Canadá recibió filipinos e indios, entre otros movimientos migratorios en todo el mundo. Sin embargo, estos no son los únicos países receptores y emisores. La dinámica de la migración internacional se ha intensificado durante los últimos años, especialmente en países como Estados Unidos que reciben personas de América Central, Canadá que recibe personas de todo el mundo, así como Australia. Esta dinámica también puede variar gracias a problemas económicos, políticos y sociales que pueden afectar el aumento o la disminución de las tasas de migración. Uno de los ejemplos más importantes es Venezuela, en la que el entorno político ha provocado que millones de personas emigren a diferentes países de América Latina como Colombia, Perú, Chile, pero también a Estados Unidos como destino final.

Después del proceso de migración, es importante analizar cómo esos inmigrantes se integran a la nueva sociedad a la que están llegando, pero esto debe ser un ejercicio cooperativo entre la persona y el gobierno específico. Como indica Soysal (1994), la integración o incorporación se refiere al despliegue institucional por parte de un Estado para garantizar que los inmigrantes participen en la sociedad independientemente de si tienen o no ciudadanía. Además, esto incluye el reconocimiento de sus necesidades específicas basadas en la diferencia cultural, como clases de idiomas, espacios para ejercer su religión, mecanismos de negociación de estos aspectos (Soysal, 1994). La integración a través del empleo es un objetivo común en la política de integración global (Harder et al. 2018; Oliver y Gidley, 2015). Considerando eso, Harder et al. (2018) proponen otra definición de integración basada en el grado en que los inmigrantes tienen el conocimiento y la capacidad de construir una vida exitosa y satisfactoria en la sociedad de acogida. En los esfuerzos por vincular la migración más directamente a la integración en aspectos como el mercado laboral, se ha hecho hincapié en los esquemas de selección impulsados por los empleadores. La integración en el mercado laboral de los inmigrantes suele definirse como el empleo en el país de acogida, o en términos pecuniarios como un aumento de los ingresos de los inmigrantes a lo largo del tiempo (Borjas, 1994).

Los esfuerzos en los que los gobiernos y los empleadores trabajan juntos para garantizar que la transición de la migración temporal a la permanente implique la provisión de interrupciones inevitables del empleo en un mercado laboral estrictamente privado (Reitz, 2013). En los últimos 10 años, los inmigrantes representaron el 47% del aumento de la fuerza laboral en los Estados Unidos y el 70% en Europa (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2014). En los países de la OCDE, solo una parte relativamente pequeña de estos participantes en la fuerza laboral llegó con el apoyo de una empresa o directamente con un contrato laboral; la mayoría de ellos llegaron a través de otros canales, como la familia, la ayuda humanitaria y la migración de libre circulación (OCDE, 2014). Según la OCDE, los inmigrantes están desempeñando un papel importante en los sectores más dinámicos de la economía; estos incluyen notablemente ocupaciones de atención médica y ocupaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Sin embargo, esto no solo está reservado a las ocupaciones STEM o a los inmigrantes altamente calificados; en los Estados Unidos y en muchos países europeos, un sector en el que la presencia de los nacidos en el extranjero ha sido grande y ha crecido rápidamente es el de los servicios a domicilio, incluidas actividades como limpieza, preparación de alimentos, jardinería y similares, así como servicios personales, incluyendo el cuidado de niños y ancianos. Estos se caracterizan a menudo como servicios de "producción doméstica". Por el contrario, la innovación y el cambio tecnológico son los motores del crecimiento económico, por lo que la atracción de capital humano en altos niveles de habilidad es clave para el éxito económico continuo (Peri, 2012).

Aparte de los servicios al hogar, la innovación y la tecnología, diferentes sectores se han visto impactados por la presencia de personas inmigrantes, han contribuido directa e indirectamente a la oferta y demanda de productos en el país donde se encuentran. Directamente como la mayoría de las veces forman parte de los procesos productivos de algunos de ellos, e indirectamente porque a cambio también tienen que adquirirlo para su rutina diaria. En la mayoría de los casos, los inmigrantes siguen siendo sus familias en su país de nacimiento, por esa razón tienen que enviarles dinero; de esa manera, Vertovec (2005) y Koser (2007) indican que las actividades económicas en el país de origen pueden tomar la forma de remesas financieras, pero también donaciones filantrópicas, impuestos, acciones gubernamentales o participación en programas gubernamentales. En el país de destino, estas actividades también pueden tomar la forma de donaciones filantrópicas, así como de organización comunitaria. Las remesas, en particular, representan una de las actividades económicas que generan acciones

políticas y económicas transnacionales de gran alcance, ya que el total de estas remesas puede tener tal peso para la economía del país de origen que los gobiernos aseguran que los bancos ofrezcan a las migrantes cuentas en moneda extranjera o proporcionen incentivos aduaneros (Vertovec, 2005) (Koser, 2007).

Dado el crecimiento de los programas de trabajadores extranjeros temporales en todo el mundo, y el hecho de que muchos trabajadores extranjeros temporales obtienen posteriormente el estatus de residente permanente legal, es cada vez más importante comprender cómo las vías cambiantes hacia la residencia permanente afectan la integración de los inmigrantes en el mercado laboral (Banerjee et al. 2018). El sistema de inmigración puede ser visto como la configuración de aspectos importantes del mercado laboral. Puede determinar directamente, entre otras cosas, incluida la oferta total de trabajadores en diferentes segmentos del mercado laboral; los atributos demográficos y de capital humano de los nuevos participantes en el mercado laboral; la movilidad de las personas entre empleos y su capacidad para adquirir educación y formación; las condiciones contractuales y la duración del empleo; las circunstancias familiares y familiares de los participantes en el mercado laboral; y la capacidad de los empleados para resistir o protestar contra el trato injusto (Waldinger y Lichter, 2003; Bauder, 2006; Wills et al. 2010; Bevelander y DeVoretz, 2008). Los trabajadores migrantes que posteriormente obtienen el estatus de residente permanente legal traen consigo un conjunto único de experiencias que afectan su integración económica y social y la de su familia a largo plazo. Incluso después de obtener la ciudadanía legal completa, muchos de estos inmigrantes continúan experimentando disparidades significativas en el empleo (Golding y Landolt, 2011).

La movilidad laboral es clave para la integración de los mercados laborales locales y, por lo tanto, para comprender la eficacia de las políticas para reducir la desigualdad regional (Morten y Oliveira, 2016). La integración sociocultural de los inmigrantes puede describirse en términos de habilidades lingüísticas del país anfitrión y duración de la residencia en el país de acogida, y cada una de ellas puede contribuir al desempeño laboral de los inmigrantes (Algan et al. 2010; Dustmann, 2000). Varios analistas económicos han enfatizado que la afluencia de inmigrantes altamente educados es una valiosa ventaja competitiva que países como Estados Unidos tienen sobre otros países avanzados y competidores como Japón y Alemania. Japón esencialmente ha cerrado las puertas a todo tipo de inmigrantes, mientras que Alemania atrajo a muchos menos inmigrantes en la última década de lo que solía hacerlo. En última instancia, la productividad laboral depende de la innovación y el desarrollo tecnológico; por lo tanto, los

inmigrantes altamente educados en ciencia y tecnología contribuyen, a través de la innovación científica, al aumento de la productividad y el ingreso por persona (Stoker y Devlin, 2018). Según el informe del Banco Mundial "Moving for prosperity: Global Migration and Labor Markets", algunos de los mayores avances en este aspecto provienen del movimiento de personas entre países. Los ingresos de los migrantes aumentan de tres a seis veces cuando se trasladan de países de ingresos más bajos a países de ingresos más altos (Banco Mundial, s.f.). El aumento promedio de ingresos para un joven trabajador no calificado que se muda a los Estados Unidos se estima en alrededor de \$ 14,000 por año, si duplicara el número de inmigrantes en países de altos ingresos al mover a 100 millones de jóvenes de países en desarrollo, el aumento anual de ingresos sería de \$ 1.4 billones (Banco Mundial, s.f.). Este bienestar global empequeñece las ganancias de la eliminación de todas las restricciones a los flujos internacionales de bienes y capital. También es importante destacar que solo alrededor del 3% de la población mundial vive en un país en el que no nació, una proporción que no ha cambiado a lo largo de seis décadas de integración global sin precedentes de diferentes vías, comercio, inversión y flujos de conocimiento (Banco Mundial, s.f.). Sin embargo, la integración en el mercado laboral puede expresarse no solo a través de los salarios, sino también en términos de condiciones de empleo, por ejemplo, comidas gratuitas en el lugar de trabajo, participación del empleador en los pagos telefónicos, gastos de educación de los niños, tarifas para estudios profesionales, entre otros aspectos (Lissitsa y Chachanshvili-Bolotin, 2017). Todavía hay grandes brechas en esas condiciones, los inmigrantes a menudo trabajan con contratos a corto plazo con menos beneficios y tienen menor seguridad laboral que sus compañeros de trabajo nativos (Remennick, 2004). Las brechas salariales de los inmigrantes nativos pueden existir debido a las diferentes calificaciones (Cohen y Haberfeld, 2007; Nielsen et al. 2004), baja transferibilidad en el mercado laboral en todo el mundo (Chriswick, 1978; Lehmer y Ludsteck, 2011; Nielsen, 2004), dominio inadecuado del idioma del país anfitrión (Alba & Nee, 2003); Chriswick et al. 2016), o discriminación (Lehrer & Ludsteck, 2011).

Un trabajo reciente sobre el impacto fiscal de la migración para todos los países europeos de la OCDE, Australia, Canadá y Estados Unidos, ha proporcionado evidencia nueva y comparativa internacionalmente; estos estudios sugieren que el impacto de los salarios acumulados de la migración que llegó en los últimos 50 años a los países de la OCDE es en promedio cercano a cero, rara vez superior al 0,5% del Producto Interno Bruto (PIB) en términos positivos o negativos; por su parte, este impacto es mayor en Suiza y Luxemburgo, donde los inmigrantes proporcionan un beneficio neto estimado de alrededor del 2% del PIB al

erario público (OCDE, 2014). En la mayoría de los países, excepto en aquellos con una gran proporción de migrantes mayores, los migrantes agregan más a los impuestos y aspectos sociales de lo que reciben en beneficios individuales, lo que significa que contribuyen al financiamiento de la infraestructura pública, aunque en menor medida que los nativos (OCDE, 2014). Por otro lado, el empleo es el determinante más importante de la contribución fiscal neta de los migrantes, particularmente en países con estados de bienestar generosos. Elevar la tasa de empleo de los inmigrantes a la de los nativos implicaría ganancias sustanciales en muchos países como Bélgica, Francia, Suecia, entre otros, que verían un impacto presupuestario de más del 0,5% del PIB. También ayudaría a los inmigrantes a alcanzar sus propias metas; La mayoría de los inmigrantes, después de todo, no vienen por beneficios sociales, sino para encontrar trabajo y mejorar sus vidas y las de sus familias". Por esa razón, los esfuerzos para integrar mejor a los inmigrantes deben verse como una inversión en lugar de un costo (OCDE, 2014).

La creciente prominencia de las preocupaciones del mercado laboral en la política de inmigración generalmente ha resultado en regulaciones más complejas y restrictivas que diferencian el tratamiento de los solicitantes altamente calificados, cuyas habilidades tienen una gran demanda, de aquellos con menos educación y experiencia. Actualmente, los solicitantes son evaluados en un sistema de puntos basado en factores de selección destinados a medir su potencial para establecerse con éxito, incluida la competencia en el idioma oficial (Polanco y Zell, 2016). La selección de inmigrantes utilizando un sistema basado en puntos, como se lleva a cabo en Canadá, Australia y Nueva Zelanda, también ha aparecido cada vez más en la discusión de políticas migratorias (Tani, 2019). La aparente contradicción entre una política migratoria diseñada en torno a las necesidades del mercado laboral y la subutilización de las habilidades sustantivas de los migrantes plantea una nueva pregunta sobre la política de inmigración: ¿contribuye a la eficiencia de la asignación, si es que lo hace? (Tani, 2019). La eficiencia asignativa se refiere a un estado ideal de la economía en el que los recursos productivos se utilizan sin holgura o desperdicio para generar exactamente lo que los consumidores quieren a un precio donde el beneficio recibido al exigir una unidad adicional de bienes o servicios es aproximadamente igual a su costo de producción. En el caso de la migración económica, investigar la eficiencia de la asignación implica preguntarse si la política de inmigración se puede utilizar para atraer habilidades extranjeras que posteriormente se emplean de manera remunerada en el mercado laboral (Tani, 2019).

En el caso de América del Norte, ha sido una gran atracción para que los inmigrantes trabajen y se establezcan. Como sociedades de colonos que fueron fundadas por la inmigración

a gran escala y el asentamiento permanente, los Estados Unidos de América y Canadá tienen considerables experiencias comunes con la inmigración, el asentamiento y la integración (Shields y Bauder, 2015). Desde hace algunos años, el entorno migratorio ha ido cambiando rápida y rigurosamente; por ejemplo, en 2008, alrededor del 50% de los estadounidenses percibían la inmigración como un problema más que como una oportunidad (Peri, 2012). Los estadounidenses apoyaban mucho menos las políticas de inmigración más abiertas que otros aspectos de la globalización, como el libre comercio o los movimientos de capital libres. Desde el inicio de la recesión de 2008-2009 y durante la recuperación sin empleo de 2010-2011, la opinión pública sobre la inmigración se deterioró aún más; la idea de que los inmigrantes toman empleos estadounidenses deprime los salarios nacionales y amenazan la economía de los Estados Unidos se ha arraigado aún más (Peri, 2012). Para algunos economistas, a corto plazo, la migración internacional tiene la capacidad de aumentar el ingreso y la productividad mundiales totales, generando enormes oportunidades económicas globales; La razón es que al permitir que las personas se trasladen a países donde pueden producir de cuatro a cinco veces más valor por hora de trabajo en promedio que en su país de origen, las migraciones permiten el despliegue de recursos humanos mundiales de una manera masivamente más eficiente. Los migrantes reciben una gran parte de estas ganancias productivas en forma de mayores ingresos personales y soportan la mayor parte del costo de las migraciones (Peri, 2012).

Es importante establecer que Canadá y los Estados Unidos son dos destinos principales de inmigrantes marcados por políticas de inmigración distintas. El sistema de inmigración de Canadá recompensa fuertemente el capital humano, mientras que el pilar de la política estadounidense ha sido la reunificación familiar (Lu & Hou, 2020). La resiliencia de los inmigrantes se desarrolla en parte gracias a la adaptación que deben hacer a los sistemas migratorios de los países, unos más difíciles que otros. La comparación entre Estados Unidos y Canadá se ve facilitada por el hecho de que los dos países tienen gobiernos similares elegidos democráticamente, sistemas económicos similares y proximidad geográfica, pero diferencias sustanciales en las políticas de inmigración (Lu & Hou, 2020). Como era de esperar, el sistema basado en puntos de Canadá ha generado una mayor proporción de inmigrantes con altos niveles de educación y credenciales profesionales. Canadá también ha implementado programas previos y posteriores a la llegada, incluida la capacitación lingüística y el apoyo al asentamiento temprano, así como fondos para organizaciones comunitarias que brindan empleo, asesoramiento y otra asistencia social (Lu & Hou, 2020).



El fenómeno urbano de la inmigración canadiense ha llevado a políticas de regionalización destinadas a redirigir la inmigración lejos de las principales áreas metropolitanas (Teixeira y Drolet, 2016). En este país, los inmigrantes son admitidos bajo cuatro categorías principales: la Clase de Trabajadores Calificados, la Clase Ejecutiva, la Clase Familiar y los Refugiados. Los trabajadores calificados son admitidos bajo un sistema de puntos utilizando criterios de selección prescritos basados en la educación, las habilidades lingüísticas y la experiencia laboral. Esta categoría incluye el Programa Federal de Trabajadores Calificados, el Programa Federal de Comercio de Educación Calificada y la Clase de Experiencia Canadiense. La segunda categoría busca atraer a empresarios experimentados que se espera que inviertan o establezcan negocios en las sociedades receptoras; Esta categoría incluye a los inversores, empresarios y trabajadores por cuenta propia. Las personas bajo estas dos categorías son conocidas como inmigrantes económicos. En la tercera categoría, la inmigración de clase familiar reúne a familiares cercanos de un residente adulto o ciudadano de los países anfitriones, como hijos, padres, cónyuge o pareja de hecho. Finalmente, la protección de refugiado generalmente se ofrece a aquellos que temen regresar a su país de nacionalidad o residencia habitual debido a la guerra, o debido a la persecución, tortura o trato o castigo cruel e inusual (Teixeira y Drolet, 2016).

Desde una perspectiva de política de inmigración, una de las mayores preocupaciones es cómo una recesión afectará el desempeño del mercado laboral de las personas que obtienen la residencia permanente durante los períodos de recesión económica (El-Assal, 2022). A pesar de eso, esta investigación no se centrará en el tiempo de pandemia. A medida que se intensifica la globalización de la migración, Canadá se ha unido a una competencia internacional por los trabajadores más talentosos, hábiles e ingeniosos para ayudar a mejorar su escasez de mano de obra y los efectos del envejecimiento de su población (Shibao, 2015). El rápido envejecimiento de la población y la reducción de las cohortes más jóvenes están generando desequilibrios al aumentar la tasa de dependencia, medida como jubilados divididos por trabajadores, y reducir la oferta de nuevos trabajadores, como es el mismo caso de países como Canadá (Statistics Canada, 2016). Desde un punto de vista demográfico, la composición más equilibrada entre trabajadores jóvenes y mayores en la fuerza laboral y el mayor número de trabajadores en relación con los jubilados son los grandes beneficios que la inmigración puede aportar a las regiones. (Statistics Canada, 2016).

Dado que los nuevos inmigrantes ingresan a Canadá con más educación que nunca, el aplazamiento del diferencial de ingresos de los nativos ha crecido en las últimas dos décadas y ahora toma más tiempo para que los ingresos de los inmigrantes converjan con los no inmigrantes (Majerski, 2018). Una de las razones de la brecha de ingresos es que los inmigrantes obtienen credenciales educativas extranjeras son bajas, las desventajas de ingresos se suman aún más acentuadas por los déficits en inglés y fluidez en el idioma francés, por lo que ahora la brecha de ingresos también puede atribuirse a la desigualdad racial y la discriminación, combinando ambas perspectivas, localizar rendimientos desiguales de las habilidades y credenciales internacionales entre los inmigrantes de minorías raciales (Majerski, 2018). A pesar de la preferencia expresada por Canadá por los inmigrantes altamente calificados, y a pesar del hecho de que los profesionales inmigrantes aportan importantes recursos de capital humano a la fuerza laboral canadiense, diferentes estudios revelan que muchos profesionales inmigrantes altamente calificados experimentan descalificación y devaluación de sus calificaciones internacionales y experiencia laboral después de inmigrar a Canadá (Shibao, 2015).

Para 2036, la proporción de inmigrantes en la población de Canadá se situaría entre el 24,5% y el 30%, en comparación con el 20,7% en 2011, según las proyecciones demográficas más recientes (Yssaad & Fields, 2018). La contribución de los inmigrantes a la economía y la sociedad de Canadá continúa, y se espera que esta contribución aumente en un contexto de envejecimiento inexorable de la población. Las proyecciones muestran que la inmigración seguirá siendo un importante contribuyente al futuro crecimiento demográfico. A partir de 2031, se proyecta que más del 80% de este crecimiento provendrá de la inmigración, en comparación con aproximadamente el 67% en 2011 (Yssaad & Fields, 2018). Sin embargo, como muchos países de origen de inmigrantes a Canadá han enfrentado tendencias similares de envejecimiento de la población, derivadas de su propia transición demográfica, las naciones modernas con poblaciones mayores y bajas tasas de natalidad competirán con Canadá por trabajadores jóvenes, calificados y móviles (Yssaad & Fields, 2018).

En este contexto, el monitoreo de los resultados del mercado laboral de inmigrantes es esencial para comprender varios aspectos de su integración socioeconómica. Como resultado de ese proceso, hay hechos importantes a destacar: la tasa de desempleo para los inmigrantes cayó a 6.4% en 2017. Al mismo tiempo, la tasa de empleo aumentó a 78.9%, la más alta registrada en 12 años. En comparación, la tasa de empleo para los nacidos en Canadá fue del

84% en 2017, y la tasa de desempleo fue del 5%. La brecha de la tasa de empleo entre los inmigrantes y los nacidos en Canadá se redujo durante tres años consecutivos, después de aumentar en 2014, de la misma manera, para 2017, esta brecha fue la más baja desde 2006. La mayor parte del aumento del empleo de los inmigrantes de 2016 a 2017, fue contabilizada por aquellos que habían estado en el país por más de 10 años, sin embargo, más del 35% de este aumento fue atribuible a inmigrantes recientes, con cinco años o menos en Canadá (Yssaad & Fields, 2018).

Además, los inmigrantes nacidos en Filipinas continuaron teniendo la tasa de empleo más alta de todos los grupos de inmigrantes, incluso más alta que los nacidos en Canadá, seguidos por los inmigrantes nacidos en Europa. Los inmigrantes nacidos en África tuvieron la tasa de empleo más baja y la tasa de desempleo más alta de todos los grupos de inmigrantes (Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC), 2022). La creciente contribución económica a la economía y la sociedad de Canadá está asociada con las tendencias demográficas a largo plazo que prevalecen en la mayoría de los países industrializados. Alrededor de 5 millones de canadienses planean jubilarse para fines de la década, lo que significa que la proporción de trabajadores a jubilados disminuye a 3: 1 (IRCC, 2022). Por esta razón, Canadá tiene una fuerte demanda económica para aumentar la inmigración; Requiere reponer los vacíos del mercado laboral y mantener una economía fuerte en el futuro. El plan de niveles de inmigración 2022-2024 se esfuerza por persistir dando la bienvenida a los inmigrantes a una tasa de aproximadamente el 1% de la población de Canadá, incluidos 431.645 residentes permanentes en 2022, 447.055 en 2023 y 451.000 en 2024 (IRCC, 2022).

Es importante reconocer que el análisis de los efectos de la inmigración en el mercado laboral enfrenta varios desafíos metodológicos; Por ejemplo, como los migrantes a menudo van a áreas que están experimentando crecimiento económico y una fuerte demanda de mano de obra, la inmigración puede ser tanto una causa como una consecuencia de los cambios en los salarios y el empleo. La inmigración internacional en un área determinada puede hacer que algunos trabajadores abandonen esa área y emigren a otras partes del país o al extranjero. Todavía no está claro porque los diferentes estudios globales se han centrado en regiones específicas como Europa y América del Norte, que claramente reciben las tasas más altas de migración, pero es necesario analizar el contexto interno en otras áreas, especialmente Asia, América Latina, África y el Caribe, ya que podría ser un aspecto vital para entender. se ha discutido la decisión de esos grupos de migrar a territorio europeo y norteamericano, los

impactos importantes que tiene la migración en el erario, el crecimiento económico, entre otros aspectos de la sociedad.

En relación con esto, la literatura de medición proporciona información sobre el tipo de obstáculos que enfrentan los inmigrantes en el mercado laboral; por ejemplo, Dustmann et al. (2012) indican que los impactos de la inmigración en el mercado laboral dependen críticamente de las habilidades de los migrantes, las habilidades de los trabajadores existentes y las características de la economía receptora. Por lo tanto, la distribución ocupacional real de la fuerza laboral se determina con mayor precisión midiendo la demanda de habilidades, en lugar de la oferta de ellas. La dependencia prolongada de los inmigrantes para ciertas habilidades y las repetidas quejas de los empleadores en períodos de bajo desempleo de una escasez de comerciantes disponibles son evidencia de que la oferta nacional de ciertas habilidades ha caído detrás de la demanda (Uppal, 2017). Además, hay poca información disponible sobre cómo los migrantes comprenden sus experiencias y cómo mitigan estas barreras, ya que la mayoría de los estudios se centran en los desafíos de los inmigrantes que ignoran su agencia, que se refiere a las acciones voluntarias que las personas tienden a no sentir como si simplemente sucedieran, sino que las personas sienten ya que están a cargo, esto se analizará a lo largo de la Teoría de la Resiliencia y cómo los inmigrantes han desarrollado tales características.

A través de un enfoque mixto, esta investigación busca identificar las experiencias de los inmigrantes en proceso de integración al mercado laboral, específicamente en Canadá; incluyendo, pero no limitado a aspectos como el comportamiento de esta situación en las diferentes provincias del país, identificando las barreras y desafíos que han tenido que enfrentar y las comunidades, asociaciones y agencias creadas a lo largo de este proceso. Sobre todo, se espera llenar el vacío en la literatura y el conocimiento sobre cómo ha sido el proceso de integración de los migrantes al mercado laboral en el caso de Canadá a lo largo de los años. Dentro de esto, el gobierno podrá continuar mejorando las estrategias migratorias e implementar otras nuevas que tengan en cuenta las dificultades que la mayoría de las veces esos grupos deben vivir para ingresar al país o a cualquier país específico. Cualesquiera que sean las fuentes o el tipo de migración, es fundamental para que las sociedades debatan útilmente el papel de la migración en todo el mundo y dentro de los países, tales debates son esenciales para diseñar políticas en diversas áreas que maximicen los beneficios de la migración tanto para los actores, los países y los propios migrantes, especialmente mejorando su empleo y estatus legal.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General:**

Analizar la integración de los inmigrantes dentro del mercado laboral canadiense a través de sus experiencias y resiliencia.

### **2.2. Objetivos específicos:**

- Explorar las experiencias de los inmigrantes en el mercado laboral canadiense.
- Identificar las barreras y preocupaciones relacionadas con la integración de los inmigrantes en el mercado laboral canadiense, incluyendo la influencia de aspectos críticos en la vida de los migrantes como los diferentes desafíos que han tenido que enfrentar.
- Evaluar el nivel de resiliencia de los inmigrantes en el mercado laboral canadiense.
- Examinar los roles que desempeñan las diferentes comunidades, asociaciones y agencias en los procesos de integración en el mercado laboral de los inmigrantes en Canadá.

## **3. Revisión de la literatura**

Los resultados de cualquier estudio sobre los impactos de los migrantes dependen de cómo se definen los "migrantes". (Observatorio de Migración de Oxford, 2019). El Observatorio de Oxford propone que los migrantes pueden definirse por nacimiento extranjero, por ciudadanía extranjera o por su movimiento a un nuevo país para permanecer temporalmente o establecerse a largo plazo, esto establece una nueva perspectiva de las definiciones tradicionales que distinguen a los "inmigrantes" como personas que están o tienen la intención de establecerse en su nuevo país. y "migrantes" que residen temporalmente. El Observatorio de Oxford señaló que estas dos definiciones, así como "extranjero", a menudo se usan indistintamente en el debate público e incluso entre especialistas en investigación, y al hacerlo, sugiere que, desde una perspectiva legal, existe una distinción clave entre "Personas sujetas a control de inmigración", que necesitan permiso para ingresar o permanecer en un territorio y aquellas "No sujetas a control de inmigración" que no lo hacen. Estos resultados son importantes para que los países cuenten con un sistema migratorio ágil y organizado, teniendo

en cuenta las características de las personas que llegan a su territorio y con las que proporcionan un estatus migratorio específico.

El Observatorio concluye que estas definiciones afectan a los datos, incluidas las medidas del número de migrantes que viven en un país en un momento dado y las personas que entran o salen del país. Esto podría ilustrarse con el ejemplo del Reino Unido; donde en 2019, el 17,8% de las personas empleadas nacieron en el extranjero, mientras que el 11,3% eran extranjeros, personas que nacieron en el Reino Unido (The Oxford Migration Observatory, 2019). Este análisis es relevante si se considera que, en regiones como el Reino Unido, hubo un aumento significativo en la migración neta entre 1991 y 2018. El Observatorio encontró que las personas de la Unión Europea aumentaron de alrededor de 1.000 en 1994 a alrededor de 70.000 en 2018; las personas no pertenecientes a la Unión Europea mantuvieron esa tendencia con alrededor de 80.000 en 1994 a alrededor de 230.000 en 2018, así como personas en todo el mundo con ciudadanía no específicas que crecieron de casi 80.000 en 1994 a casi 250.000 en 2018 obteniendo las tasas más altas entre el resto del grupo. Sin embargo, esto no sucede solo en el Reino Unido o Europa porque desde hace años el comportamiento migratorio ha ido en aumento en muchos países del mundo.

Los migrantes de hoy son en gran medida el producto de la dinámica de la globalización, transforman sus propias sociedades en términos económicos, sociales, políticos y culturales, y estas transformaciones tienen repercusiones mucho más allá de las fronteras nacionales de los países receptores (Vitale, 2006). De la misma manera, siguiendo la declaración de Estévez (2012), la migración forzada se ve cada vez más como una de las consecuencias de los principios estructurales de la globalización, en particular la ruptura de las cadenas productivas por el libre comercio, los desastres naturales causados por el calentamiento global, la pobreza extrema y las desigualdades de ingresos. Esto es apoyado por Ims et. Al (2021) quien destacó que el aumento de la migración de los países menos desarrollados al norte global está alimentado por la guerra, el abuso, los derechos humanos descuidados y el cambio climático. Durante el proceso de adaptación estas personas pueden sufrir muchos riesgos y la posibilidad de no mejorar su calidad de vida. Lewis et al. (2014) afirmaron que los inmigrantes del sur global están sujetos a condiciones de alto peligro y precariedad en el norte global debido al aumento de los mercados laborales desregulados en las economías occidentales. Según Massey (2009), los niveles de vida son bajos en los países en desarrollo y altos en el mundo desarrollado. En términos económicos, se cree que los migrantes en el mundo en desarrollo hacen un cálculo

de costo-beneficio que pondera los costos proyectados de vida y trabajo en un país desarrollado. Dado que este equilibrio es grande y positivo para la mayoría de los habitantes del tercer mundo, optan por emigrar, lo que representa altas tasas de movimiento de población entre países en desarrollo y desarrollados (Massey, 2009). Los países receptores responden a esta situación con políticas migratorias que no reconocen o niegan los derechos humanos, y ni América del Norte ni la Unión Europea diseñan políticas que puedan servir para generar condiciones para reducir los flujos migratorios o mantener la migración circular (Estévez, 2012). Además, este autor aclara que las políticas de inmigración pueden ser abiertas o cerradas. Las políticas abiertas son flexibles y generalmente permiten la entrada de muchos extranjeros que lo solicitan por razones económicas o políticas o para la reunificación familiar. La entrada solo se deniega a los candidatos inadmisibles o indeseables, es decir, aquellos con antecedentes penales o terroristas, o enfermedades contagiosas, pero no por cuestiones relacionadas con la raza. Por otro lado, cerca son inflexibles, su objetivo es elegir solo a algunos de los que solicitan ingresar, tal vez sobre la base de las ventajas que ofrecen para la economía o la sociedad. Este proceso está ligado a ciertas características del individuo, como raza o color de piel, nacionalidad, habilidades y destrezas, nivel educativo, recursos económicos, vínculos familiares con residentes o ciudadanos, entre otras variables (Estévez, 2012).

Según Pendakur (2000), la economía política global de la migración laboral probablemente se volverá cada vez más compleja a medida que cambie el equilibrio internacional del poder económico. Hasta la fecha, los esfuerzos estatales en el control de la inmigración han conceptualizado el movimiento internacional principalmente como una decisión de costo-beneficio. Al patrullar las fronteras, castigar a los empleadores que contratan trabajadores no autorizados, prohibir a los inmigrantes de los programas sociales y limitar los derechos de los nacidos en el extranjero a la vivienda, la atención médica, la educación y el empleo, los funcionarios buscan aumentar los costos y reducir los beneficios de la migración internacional, con la esperanza de reducir los incentivos para la entrada. Sin embargo, esas políticas represivas no abordan las causas estructurales más amplias de la migración internacional y se centran en la maximización de los ingresos excluyendo otros motivos para el movimiento internacional. Como miembros de diferentes instituciones y acuerdos internacionales, los países tienen la responsabilidad de proteger sobre todo los derechos humanos y la dignidad de las personas. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2002) afirmó que los Estados debían adoptar, a nivel nacional, todas las medidas necesarias para la realización del derecho al desarrollo y

garantizarían la igualdad de oportunidades para todos en su acceso a los recursos básicos, la educación, los servicios de salud, la alimentación, la vivienda, el empleo y la distribución equitativa de los ingresos. Detrás de esos objetivos hay muchas dificultades y problemas, por lo que los inmigrantes toman la decisión de emigrar de sus países de origen, por esa razón, aparte del estatus de inmigrante legal de un individuo, sus derechos y beneficios dentro de la sociedad están mediados por múltiples dimensiones de poder o marginalidad, incluyendo género, racialización, religión, clase, sexualidad y discapacidad (Banerjee et al. 2018).

En uno de sus estudios, Massey (2009) determinó que los países receptores de inmigrantes tradicionales, incluidos Estados Unidos, Canadá y Australia, tienen una larga historia de legislación para abordar cuestiones relacionadas con la inmigración, el asentamiento y la integración. En contraste, los países más nuevos de inmigración, como Alemania, Australia y Francia, todavía están buscando mecanismos legales, administrativos y políticos apropiados para controlar y regular la migración masiva. Por su parte, las naciones más nuevas de inmigración, como Italia, España e Irlanda, se han visto obligadas a construir un cuerpo de leyes y procedimientos civiles prácticamente desde cero. Finalmente, ciertos países recientemente industrializados de Asia oriental y sudoriental y Oriente Medio, como Kuwait, Arabia Saudita y Singapur, han evitado por completo una política de inmigración, prefiriendo más bien importar extranjeros estrictamente como trabajadores y no reconociendo ningún derecho para ellos como residentes o ciudadanos (Massey, 2009). Pendakur trae a la discusión que algunos de los países más poblados que también son los remitentes tradicionales de personas entre ellos pueden incluirse los países BRIC (Brasil, Rusia, India, China), se caracterizan por una creciente clase media y una nueva influencia internacional. Si bien la oferta actual de trabajadores altamente calificados en estos países sigue superando la demanda interna, es poco probable que las remesas compensen las pérdidas con la migración de esas personas altamente calificadas, lo que dará lugar a nuevos esfuerzos para retener a los profesionales en sus territorios; Sin embargo, es complicado debido al contexto socioeconómico, político y cultural de esos países la mayor parte del tiempo. De esa manera, Triadafilopoulos (2013) discute que la necesidad de individuos calificados en las nuevas economías del conocimiento está alimentando una carrera global por el talento, mientras que Lavenex (2007) argumenta que esta competencia por el capital humano recibe un impulso adicional por la tendencia de desregulación neoliberal impulsada por corporaciones multinacionales e instituciones de gobernanza económica como la Organización Mundial del Comercio (OMC). También es importante el estudio de Mahroums (2001) que destacó la descripción de una competencia transatlántica emergente para



inmigrantes altamente calificados. Señaló que los Estados europeos, incluidos Alemania, Holanda, Francia y los Países Bajos, han implementado alguna versión de una política de migración selectiva. Esto refleja la competencia mundial por el conocimiento competitivo en la que cada región ha diversificado sus sistemas de migración para atraer personas; por ejemplo, la Unión Europea ha implementado una "tarjeta azul" en todo el continente para impulsar la competencia con los Estados Unidos con la "tarjeta verde" (Mahroums, 2001). Otro ejemplo de política migratoria en Europa puede verse en la unión geopolítica del Espacio Schengen, que condujo automáticamente a un endurecimiento de los controles fronterizos externos que proporcionó solo dos alternativas legales para las personas que deseaban ingresar a los países de la Unión Europea: la reunificación familiar y el asilo (García y García, 2008).

Las naciones han buscado las mejores estrategias de control e integración para aquellas personas que, independientemente de la forma en que lo hagan, cruzan las fronteras. Tienen que analizar los beneficios y consecuencias que este movimiento migratorio podría superar a su territorio. Cuanto más se integren correctamente en la sociedad, más podrán aprovecharlo, por ejemplo, la inclusión en el mercado laboral evita el aumento de la dependencia de la seguridad social (Bratsberg et al. 2016). Por ello, organizaciones como la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tienden a enmarcar la migración de mano de obra altamente cualificada como mutuamente beneficiosa. La retroalimentación positiva a corto plazo incluye las remesas y la promoción de la inversión en educación y capacitación. La OCDE enfatiza que hay alguna evidencia de circulación cerebral, pero los casos se limitan a historias excepcionales de éxito de desarrollo como Taiwán, Corea del Sur e Irlanda. Esto se debe básicamente a que, en ausencia de regímenes estratégicos que garanticen la compensación a los países de origen, parece poco probable que se produzcan retornos significativos a los países de origen, como es el caso de la mayoría de los países emisores de América Latina, África y Asia.

La evidencia de Francia, Alemania y el Reino Unido apoya la conclusión de que los inmigrantes luchan por transferirse con éxito al mercado laboral (Algan et al. 2010). Sinembargo, Peri (2012) destaca que las mayores tasas de inmigración entre los países desarrollados durante la última década no fueron experimentadas por los países tradicionales de inmigración. Encontró que España, Irlanda e Italia tenían una afluencia neta de inmigrantes igual al 11,1%, 9,8% y 5% de sus poblaciones, en comparación con los países de América del Norte, en este caso los Estados Unidos con el 3,8% de la población durante la última década. Esto es importante porque el rápido crecimiento ha suscitado un intenso debate en Europa sobre

el coste y los beneficios de la inmigración; la mayoría de los países, especialmente los de Europa continental, atrajeron a menos inmigrantes altamente educados, probablemente debido a los salarios más bajos, y porque los impuestos son más progresivos, al igual que la protección de las profesiones locales (Peri, 2012). Esta comprensión es crucial porque los países europeos han atraído grandes flujos de inmigrantes jóvenes y menos educados, que han realizado, incluso allí, los servicios de producción manual y doméstica que los nativos todavía demandan, pero no ofrecen. Sin embargo, el autor señala que, si bien se genera cierta mejora de los empleos nativos, la mayor rigidez de los mercados laborales, la protección de los iniciados y los altos costos de la transición han reducido el funcionamiento de este mecanismo. Esto se refleja en el hecho de que la protección del mercado laboral para los trabajadores nativos ha perjudicado a los nativos y particularmente a los menos educados al impedir la movilidad ocupacional que los protegía de la competencia salarial. Como conclusión principal, los países europeos con menor protección del empleo, menores subsidios al empleo, menores costos de contratación y despido, como Dinamarca e Irlanda, han respondido mejor a los inmigrantes, experimentando una mejora laboral más intensa por parte de los nativos y menos competencia salarial (Peri, 2012).

Como referente de la integración del mercado laboral en Europa, Yates et al. (2013) destacó la exitosa recuperación educativa de Finlandia a raíz de la Segunda Guerra Mundial, que constituye un ejemplo sorprendente de resiliencia nacional. Los autores comentaron que durante décadas después de la guerra, el sistema educativo de Finlandia se centró en el problema y estaba plagado de problemas; una vez que fue conocido por su baja tasa de asistencia escolar, este país ahora cuenta con una de las poblaciones más educadas del mundo, con el 99% de los niños completando la educación obligatoria y el 94% completando la escuela secundaria superior (Yates et al. 2013). Esto demuestra que, independientemente de los diferentes problemas que enfrentaría un país, puede encontrar la capacidad de implementar correctamente iniciativas económicas, políticas, sociales o culturales en el desarrollo de su sociedad. Los autores también encontraron que a pesar de los días escolares más cortos, los jóvenes de Finlandia superan consistentemente a los de los Estados Unidos, la Unión Europea y otras naciones con demografía étnica y económica comparable, esto, gracias a una consecuencia de casi 40 años de reforma educativa cuidadosamente construida que involucra a estudiantes, maestros, administradores y funcionarios gubernamentales. De la misma manera, además de la reforma curricular para los niños, esta nación promulgó una revisión sistemática significativa de su sistema de educación docente y su valoración, considerando que la enseñanza, que una

vez se clasificó entre las profesiones menos deseables en Finlandia, ahora se destacó ya que los maestros debían obtener al menos una maestría antes de dirigir su propia clase. Esto llama la atención a los países de todo el mundo para que fortalezcan y mejoren correctamente sus sistemas educativos como un derecho humano fundamental. Yates et al. (2013) concluyó que la resiliencia educativa de Finlandia es una fuente de orgullo nacional e influencia global, ilustrada por la integración de múltiples técnicas y niveles que producen las intervenciones más efectivas para apoyar la resiliencia. Por último, como se ilustra en el caso de Finlandia, la verdadera transformación en el desarrollo humano y la función institucional requiere que todas las partes interesadas, desde los miembros individuales de la comunidad hasta los sistemas más amplios de políticas y gobernanza.

Investigaciones recientes, basadas en datos exhaustivos sobre la migración neta a los países de la OCDE, han demostrado que dos grupos tienen una probabilidad mucho mayor de migrar (OCDE, 2014). Los investigadores realizados por esta organización establecieron que los trabajadores con educación superior, y en particular una educación universitaria, tienen tasas de migración de 4 a 5 veces mayores que los trabajadores sin educación universitaria, mientras que para las regiones o países vulnerables, la probabilidad aumenta hasta 10 a 12 veces con un título universitario. De la misma manera, los mismos estudios muestran que los migrantes son jóvenes de entre 20 y 30 años, mientras que después de 45 años pocas personas migran. Se encontró que países como Australia, fomentan aún más los procesos de selección con políticas migratorias que favorecen a individuos jóvenes y altamente calificados, mientras que otros países como Estados Unidos no tienen una preferencia especial oficial por estas categorías. Aún así, debido a su gran salario para los altamente educados y al entorno profesional dinámico de sus empresas y centros de investigación, Estados Unidos atrae a casi la mitad de todos los migrantes graduados universitarios en el mundo (OCDE, 2014).

Considerando esto, Dustmann et al. (2012) propusieron que los impactos de la inmigración en el mercado laboral dependen críticamente de las habilidades de los migrantes, las habilidades de los trabajadores existentes y las características de la economía de acogida. Señalaron que también es probable que los migrantes difieran entre el corto y el largo plazo cuando la economía y la demanda laboral pueden ajustarse al aumento de la oferta de mano de obra. De esa manera, la inmigración afecta la oferta de mano de obra, ya que aumenta el número de trabajadores en ciertos sectores de la economía; al hacerlo, sugiere que es probable que aumente la demanda de mano de obra, ya que los migrantes amplían la demanda de ciertos

bienes y servicios por parte de los consumidores y aumentan la competencia por los empleos existentes en ciertos sectores ocupacionales, pero también puede crear nuevas oportunidades de empleo (Dustmann et al. 2012). La implicación clave extraída por los autores de esto es que cuando los trabajadores migrantes son sustitutos de los existentes, se espera que la inmigración aumente la competencia y reduzca los salarios a corto plazo, por esa razón, en términos de empleo, la medida en que la disminución de los salarios aumenta el desempleo o la inactividad entre los trabajadores existentes depende de su disposición a aceptar los nuevos salarios más bajos. Sin embargo, si, por otro lado, las habilidades de los migrantes son complementarias a las de los trabajadores existentes, todos experimentan un aumento de la productividad que se puede esperar que conduzca a un aumento de los salarios. De hecho, los autores concluyen que se espera que los trabajadores en ocupaciones poco calificadas enfrenten más competencia de los migrantes debido a que las habilidades necesarias para esos trabajos son más fáciles de adquirir y son menos especializadas.

En el mismo estudio, Dustmann et al. (2012) también discutieron que los cambios en los salarios y el empleo no son las únicas formas en que una economía responde a la inmigración, ya que existen al menos otros dos mecanismos de ajuste. En el primero, la inmigración puede cambiar la combinación de bienes y servicios producidos en la economía y, por lo tanto, la estructura ocupacional e industrial del mercado laboral; Por ejemplo, la inmigración de trabajadores poco calificados puede expandir la producción de ciertos productos, de esa manera, la expansión del sector puede aumentar la demanda y hacer que los salarios vuelvan a subir. En el segundo, la inmigración puede cambiar la tecnología utilizada para producir ciertos productos; por ejemplo, la inmigración de trabajadores calificados puede fomentar la innovación y la adopción de tecnologías más intensivas en habilidades que nuevamente afectarían la demanda de mano de obra (Dustmann et al. 2012). Esto llama la atención sobre la importancia de la migración en el mercado laboral, considerando las diferentes habilidades que los inmigrantes pueden aportar a la mejora de un determinado sector.

Según un informe de (The World Bank, s.f.), las ganancias para los inmigrantes no se producen a expensas de los países de acogida; por ejemplo, los agricultores en destinos desde Nueva Zelanda hasta Nuevo México prosperan gracias al arduo trabajo de los trabajadores inmigrantes. Esto puede ser ilustrado por instituciones en la frontera tecnológica desde la Organización Europea para la Investigación Nuclear (CERN) en Ginebra hasta Silicon Valley en California que innovan gracias al ingenio de los inmigrantes. Esto vale la pena porque los

trabajadores nativos también ganan en promedio a medida que gravitan lejos de las ocupaciones que los inmigrantes están dispuestos a realizar, porque se benefician de las habilidades complementarias que traen los inmigrantes, o porque son consumidores de los productos y servicios que brindan los inmigrantes (Banco Mundial, s.f.).

A los empleadores que desean que ciertas personas vengan a un país que no satisfacen los criterios basados en la educación superior, o que no desean esperar la aprobación durante el proceso, se les puede pedir que celebren un acuerdo por el cual asuman cierta responsabilidad para la integración a largo plazo, ya sea para las personas que patrocinan o para grupos más amplios de personas. Por lo tanto, siguiendo la propuesta de Uppal (2017), es posible hacer una estimación aproximada del flujo de nuevos trabajadores con ciertas habilidades ocupacionales en el mercado laboral mediante el monitoreo de la producción de las instituciones de educación y capacitación, los programas formales de trabajo industrial y de aprendizaje, y las habilidades ocupacionales de los inmigrantes. Lo que el autor encontró fue que un tercio de los graduados universitarios, el 40% de los graduados universitarios y un tercio de los que tenían diplomas de escuela secundaria estaban empleados en trabajos que no utilizaban sus calificaciones; Sin embargo, fue limitada en su aplicación porque no hay un registro preciso de las habilidades perdidas para el país por la emigración. Esto fue significativo porque la distribución ocupacional real de la fuerza laboral se determina con mayor precisión midiendo la demanda de habilidades, en lugar de la oferta de ellas. Uppal (2017) terminó con la declaración de la dependencia prolongada de los inmigrantes para ciertas habilidades y las repetidas quejas de los empleadores en períodos de bajo desempleo de una escasez de comerciantes disponibles que son evidencia de que la oferta doméstica de ciertas habilidades ha caído detrás de la demanda.

Teniendo esto en cuenta, Phillips (2016) señaló que la demanda de mano de obra está determinada indirectamente por la demanda de los bienes y servicios que produce el trabajo, además, tiene dimensiones geográficas y ocupacionales, pero también se ve afectada considerablemente por la distribución industrial de la demanda y la organización de las industrias. Geográficamente, la demanda de mano de obra normalmente no será igual a la distribución geográfica de la oferta, en consecuencia, a menudo existirán diferencias tanto en las tasas de desempleo como en los niveles salariales promedio para trabajos esencialmente similares (Phillips, 2016). Si se considera desde el modelo ideal del mercado laboral de un economista, los salarios se ajustarían para eliminar todo el desempleo y, con el tiempo, el

trabajo se movería entre regiones, ocupaciones e industrias hasta que las tasas salariales reales se igualaran cuando se ajustaran por las diferencias en habilidades, educación y capacitación, y los costos y beneficios no monetarios de los entornos de trabajo individuales. De hecho, el autor aclara que tales condiciones ideales no existen y persisten disparidades en la oferta y la demanda de mano de obra, particularmente entre regiones y entre empleos con habilidades similares, en los requisitos de capacitación y condiciones de trabajo y en las grandes diferencias en las tasas de desempleo entre ocupaciones y regiones. De esa manera, la importancia de este estudio se asigna en la idea de que un mercado laboral debe considerarse una herramienta compleja e imperfecta para analizar el sistema por el cual la oferta total de mano de obra del mercado, incluidos empleadores, gerentes y trabajadores por cuenta propia, se distribuye entre el total de oportunidades de empleo en la economía (Phillips, 2016).

En el caso específico de Canadá, la reunificación familiar ha sido durante mucho tiempo una característica del contexto de inmigración de Canadá, aunque el número de personas admitidas a través de esta corriente ha variado con el tiempo. La teoría del capital humano postula que cuantas más habilidades y educación tenga un individuo, más probabilidades tendrá de tener éxito en el mercado laboral y de ser miembros "contribuyentes" de la sociedad (Bragg y Wong, 2015). Reitz (2013) consideró que aunque su política migratoria ha enfatizado durante mucho tiempo la selección de inmigrantes altamente calificados, y desde la década de 1990, preferiblemente aquellos con altos niveles de educación postsecundaria, han surgido ciertas brechas críticas entre este énfasis en la inmigración calificada y lo que sucede en los mercados laborales canadienses. El autor hace referencia a las tres lagunas principales; En primer lugar, los inmigrantes calificados a menudo no logran obtener esos trabajos profesionales y otros trabajos altamente calificados para los que se presume que están calificados. Como resultado, la subutilización generalizada de las habilidades de los inmigrantes altamente educados "desperdicio de cerebros" es un problema grave en la inmigración canadiense; segundo, muchos empleadores han indicado una demanda significativa de inmigrantes menos calificados para cubrir los déficits de mano de obra en diversos oficios y otras ocupaciones de nivel inferior; tercero, parece haber un patrón creciente de inmigración ilegal, principalmente trabajadores no calificados, que toman trabajos que, según se informa, no son ocupados por trabajadores nativos (Reitz, 2013).

El bajo desempeño del mercado laboral y la falta de integración pueden conducir a una baja satisfacción y marginación de los grupos de población. Por lo tanto, el tema de la integración en el mercado laboral de los inmigrantes es de gran importancia para su bienestar

(Kushnirovich, 2019). Teniendo esto en cuenta, según un estudio de la OCDE, en comparación internacional, los inmigrantes en Canadá están bien integrados. Cuentan con buenos resultados en el mercado laboral y altos niveles de inclusión social. Esto es en parte una consecuencia de la gran proporción de inmigrantes laborales altamente educados y sus familias. Por otro lado, los inmigrantes tienen menos probabilidades de sufrir discriminación o sentirse discriminados que en la mayoría de los demás países de la OCDE. Como resultado, esto muestra que varias décadas de atraer inmigrantes calificados y una gran proporción de inmigrantes económicos en relación con otros grupos, la población nacida en el extranjero de Canadá es la más educada de la OCDE; el 60% de los nacidos en el extranjero tienen educación terciaria, lo que también impacta en los buenos resultados generales de integración.

Yendo más allá, Yssaad & Fields (2018) trató de establecer que la mayor parte del crecimiento en el empleo de inmigrantes fue en servicios profesionales, científicos y técnicos; finanzas, seguros, bienes raíces y servicios de arrendamiento; manufactura, así como atención médica y asistencia social. Esto se puede reflejar en el hecho de que para los inmigrantes con educación universitaria, el empleo aumentó entre 2016 y 2017, principalmente en el trabajo a tiempo completo y entre aquellos que se establecieron en el país por más de 10 años. De la misma manera, para los canadienses educados en la universidad, el empleo también aumentó, elevando la tasa de empleo al 91,4%, el nivel más alto desde 2006. Es importante destacar a lo largo de este estudio que la brecha entre los inmigrantes y los canadienses nacidos se redujo al tamaño más pequeño desde 2006 (Yssaad & Fields, 2018).

Para estos autores, el concepto de resultados del mercado laboral abarca diversos aspectos como salarios e ingresos, ocupación, empleo o desempleo, participación en el mercado laboral, horas de trabajo y estatus temporal o permanente. Aparte de eso, el aspecto más importante a considerar con este estudio, gira en torno al concepto de "Core Working Age", que se refiere a las edades de 25 a 54 años para fines de análisis del mercado laboral, ya que las personas en este grupo de edad tienen más probabilidades de haber completado la escuela y estar disponibles para el trabajo a tiempo completo que las personas de 15 a 24 años. y menos probabilidades de jubilarse que los mayores de 55 años (Yssaad & Fields, 2018). Los autores identificaron tres grupos de inmigrantes en función del tiempo que habían estado en Canadá: inmigrantes muy recientes, también conocidos como "recién llegados", que han estado en el país durante 5 años o menos; Inmigrantes recientes: que habían estado en Canadá por más de 5 a 10 años e Inmigrantes establecidos, que representan a los inmigrantes terratenientes que

habían estado por más de 10 años. Esto es vital para el gobierno porque contribuye a segmentar a la población migrante y de esa manera facilita indicar su estado.

Sin embargo, Bisset (2009) afirmó que Canadá tiene un problema con su política de inmigración y refugiados. El problema se vuelve aún más grave cuando el gobierno camufla sus verdaderos motivos mediante actividades de relaciones públicas cuidadosamente diseñadas para convencer a la gente de que hay una necesidad desesperada de flujos masivos. Este autor creía que ha habido un continuo deterioro alarmante en el desempeño económico de los nuevos inmigrantes en los últimos años. Descubrió que, durante el último cuarto de siglo, los ingresos de los nuevos hombres inmigrantes con un título universitario han caído dramáticamente a menos de la mitad de los nacidos en Canadá y los ingresos de las nuevas mujeres inmigrantes con un título universitario casi el 40% de los nacidos en Canadá. El principal resultado es que las tasas de desempleo de los hombres recién inmigrantes son casi dos veces más altas que las de los nacidos en Canadá y las de las mujeres aún más altas (Bisset, 2009). Grady (2009) apoyó esta afirmación y cree que a los inmigrantes recientes que llegan a Canadá desde Asia, el sudeste de Europa, América Latina y el Caribe no les está yendo tan bien como a los inmigrantes de Europa y los Estados Unidos y, en consecuencia, no se están integrando con éxito en el mercado laboral canadiense.

Según el Departamento de Estadísticas de Canadá, para la distribución de las ganancias de empleo por edad, durante el período de 2016 a 2017, los inmigrantes de 15 años y más representaron un 40.3% (115,700) y los canadienses nacidos con la misma edad, representaron un 59.7% (171,500), lo que indica una diferencia de 55.800 para los nacidos en Canadá. Para las edades de 25 a 54 años representó los mismos porcentajes, pero a la inversa, lo que significa, 59.7% (86,800) para inmigrantes y 40.3% (58.700) para nacidos en Canadá, lo que representó una diferencia de 28.100 inmigrantes desembarcados. En cuanto a las personas de 55 años y más fue una diferencia mayor; Los inmigrantes representaron el 26% (36.000) y los canadienses nacidos en el 74% (102.700), 66.700 canadienses nacieron más. Se puede observar que los nacidos en Canadá tuvieron una mejor distribución de las ganancias de empleo, especialmente de 15 a 25 años y de 55 a más, y por otro lado hubo un cambio significativo en el empleo dependiendo del grupo de edad.

La tasa de empleo para los inmigrantes de edad central y los canadienses nacidos durante el período 2006-2017 mostró un mejor escenario para las personas nacidas en Canadá que representaron alrededor del 83% del empleo en 2006 y el 84% en 2017, lo que refleja un



comportamiento constante en esta tasa; solo en 2009 este indicador se fijó en 82%. Le siguieron los inmigrantes desembarcados durante más de 10 años con alrededor del 82% en 2006 y lo mismo en 2017; 2009 también fue el año más bajo en este aspecto para este grupo específico. Para los inmigrantes desembarcados representó el 78% en 2006 y el 79% en 2017, con la tasa más baja del 75% en 2009. Los inmigrantes desembarcados más de 5 a 10 años tuvieron una tasa del 75% en 2006 y del 76% en 2017 con el 73% en 2009. Finalmente, los inmigrantes desembarcados 5 años o menos representaron el 65% en 2006 y el 70% en 2017, obteniendo la tasa más baja en 2011 con un 64% (Statistics Canada, 2016).

Por otro lado, la tasa de desempleo mostró un escenario similar, pero con una tendencia decreciente, lo que significa que los inmigrantes desembarcados hace 5 años o menos tuvieron una tasa de casi el 12% en 2006 y casi el 10% en 2017, con la tasa más alta en 2010 (15%). Después de eso, los inmigrantes desembarcados más de 5 a 10 años representaron alrededor del 7% en 2006 y alrededor del 6% en 2017, obteniendo la tasa más alta en 2009 (11%). Los inmigrantes desembarcados establecieron más del 6% en 2006 y en 2017 en comparación con el 10% en 2009. Los inmigrantes desembarcados durante más de 10 años también se establecieron por encima del 5% para 2006 y 2017 con el punto máximo en 8% en 2009. Finalmente, las personas nacidas en Canadá siempre estuvieron entre el 4 y el 6% de 2006 a 2017, alcanzando solo el 6% en 2009 (Statistics Canada, 2016).

Todo eso mostró un buen escenario para ambos casos, inmigrantes y nacidos en Canadá. En cuanto a la tasa de empleo hubo una tendencia ligeramente creciente en comparación con 2006 y 2017 lo cual es positivo porque reflejó que a lo largo de los años el mercado laboral creció y generó más oportunidades para ambas poblaciones; Eso se puede apoyar con la disminución año tras año de la tasa de desempleo. Es importante mencionar un factor común para ambos indicadores; El hecho de que 2009 fue el "peor" año para el análisis del mercado laboral, teniendo las tasas más bajas en empleo y las más altas en desempleo. Esto fue causado principalmente por la crisis económica mundial de ese año, especialmente en América del Norte, así como por los precios internacionales del petróleo con respecto a esa crisis.

### **3.1. Resultados del mercado laboral de inmigrantes por provincia**

Un creciente cuerpo de investigación sugiere que las ciudades no son solo una colección de individuos, sino entornos complejos e interrelacionados que fomentan la generación de nuevas ideas y formas de hacer negocios. Moretti (2013) discutió que un puñado de ciudades con las industrias "correctas" y una base sólida de capital humano siguen atrayendo buenos empleadores y ofreciendo salarios altos, mientras que las del otro extremo, las ciudades con las industrias "equivocadas" y una base de capital humano-limitada, están atrapadas con empleos sin futuro y bajos salarios promedio. Dado que la inmigración ha sido identificada como un motor de crecimiento económico y un factor cada vez más importante para "equilibrar" el envejecimiento de la población que caracteriza el perfil de población de algunas comunidades en Canadá, así como el hecho de que los recién llegados a menudo enfrentan barreras para acceder a servicios confiables de asentamiento / comunidad y asegurar viviendas asequibles (Teixeira y Drolet, 2016).

Según la OCDE, con una población de alrededor de 37 millones de habitantes repartidos en 10 millones de km<sup>2</sup>, Canadá es el país menos densamente poblado de la OCDE después de Australia. Además, la población está muy concentrada en ciertas regiones. En 2016, más del 38% de la población de Canadá vivía en Ontario, el 23% en Quebec, seguido del 13% en Columbia Británica y el 12% en Alberta. Esto significa que alrededor del 35% de la población se encuentra en las tres ciudades principales, Toronto, Montreal y Vancouver (OCDE, 2019). El resultado de esto es que estas ciudades están experimentando serios problemas de infraestructura y ambientales: congestión del tráfico, eliminación de basura, aumento de la delincuencia, aumento vertiginoso de los costos de bienestar, educación y salud, entre otros.

Como se sabe, la población de Canadá está envejeciendo. Según el estudio de Beach et al. (2011), la proporción de individuos de 65 años o más aumentó del 13% al 17% en los últimos 15 años. Además, se espera que el número de personas de 65 años o más por cada 100 personas en edad de trabajar (20-64 años) aumente del 26% en 2015 a casi el 48% en 2050. Estos autores también encontraron que existen importantes variaciones regionales en el envejecimiento de la población no solo en las provincias principales, sino también con las provincias atlánticas, incluidas Terranova y Labrador, la Isla del Príncipe Eduardo, Nueva Escocia y Nuevo Brunswick, siendo las más afectadas. Estas provincias tenían la estructura de población más antigua, con cerca del 20% de la población de 65 años o más (Beach et al. 2011).

En respuesta a la problemática del envejecimiento, Crossman et al. (2021) presentaron en su estudio que, a partir de 2019, 11 provincias y territorios, todos excepto Quebec y Nunavut, han firmado acuerdos con el gobierno federal para seleccionar inmigrantes económicos a su provincia en función de las necesidades y preferencias del mercado laboral regional. Hoy en día, los programas federales bajo estos acuerdos comprenden el Programa de Nominación Provincial (PNP), una característica clave de la política de inmigración canadiense (Crossman et al. 2021). Los autores destacaron que las provincias y territorios también juegan un papel importante en la selección de inmigrantes laborales, sin embargo, el gobierno federal mantiene el control sobre la evaluación de la admisibilidad de los migrantes en términos de su salud y posible riesgo para la seguridad. Puede rechazar a los solicitantes en la etapa final si no cumplen con las normas nacionales en ese sentido.

De la misma manera, Phillips (2016) contribuyó con la aclaración a efectos prácticos y administrativos y debido a los límites geográficos, que Canadá está dividido en 71 regiones económicas en fuerza laboral, y 470 áreas de servicio de empleo de Canadá, dentro de cada una de las cuales había un centro de empleo de Canadá en 1991. Esta fue una mejor medida del número de mercados laborales locales, excepto aquellas áreas urbanas principales con varios centros, lo que puede haber resultado en una sobreestimación del número de mercados.

Según los estudios y análisis de Yssaad & Fields (2018), mientras que los inmigrantes desembarcados constituyeron el 26% de la fuerza laboral de edad central de Canadá, representaron más de la mitad (52%) del aumento del empleo de 2016-2017. Los autores encontraron que la mayor parte de este aumento era atribuible a los inmigrantes en Columbia Británica y Ontario. En contraste, Manitoba sigue siendo una de las provincias con las brechas más pequeñas en los resultados del mercado laboral entre los inmigrantes y los nacidos en Canadá. Es importante aclararlo teniendo en cuenta que, en 2017, la tasa de empleo de los inmigrantes en Manitoba fue la más alta (83,1%) entre los inmigrantes de todas las provincias; un fenómeno que nunca había ocurrido en el territorio (Yssaad & Fields, 2018). Por otro lado, los inmigrantes establecidos tenían más probabilidades de estar empleados que los nacidos en Canadá (85.8% vs 83.9%) y ligeramente menos propensos a estar desempleados (3.9% vs 4%). Los recién llegados a Manitoba tenían una tasa de empleo del 76,2%, la segunda más alta después de Alberta (78%). En general, Columbia Británica tuvo notables tendencias positivas de empleo en 2017, con un crecimiento del 3,7%, superior al promedio nacional del 1,9% (Yssaad & Fields, 2018).

En el caso de Columbia Británica, los autores señalaron que la tasa de empleo para inmigrantes y canadienses nacidos en Columbia Británica mostró el siguiente comportamiento: las personas nacidas en Canadá tuvieron una tasa de casi 84% en 2006 y casi 86% en 2017, teniendo un aumento positivo, así y volviendo a la misma tendencia, 2009 tuvo la tasa más baja con casi 81%. Para los inmigrantes desembarcados hubo un 77% en 2006 y un 80% en 2017 con el pico más bajo en 2010, casi el 74%. Por otro lado, hablando de la tasa de desempleo para esta Provincia entre el mismo período, se puede observar que los inmigrantes desembarcados tuvieron una tasa de desempleo más alta que los nacidos en Canadá con un 5% en 2006 pasando por 9% en 2010 y alcanzando nuevamente el 5% en 2017 (Yssaad & Fields, 2018). Esto también muestra un buen escenario; El gobierno ha estado apostando por la creación de nuevos programas y estrategias para facilitar el proceso migratorio. Es importante mencionar que Vancouver es una de las ciudades más diversas de Canadá, ya que el 40% de la población está compuesta por inmigrantes (Cresse, 2015).

La provincia de Alberta tenía algunas de las brechas más estrechas entre los inmigrantes y los nacidos en Canadá. Para el primer grupo, los autores determinaron que la tasa de empleo fue de alrededor del 81% en 2006 y casi el 80% en 2017, con el pico más bajo en 2016. Para el segundo grupo, fue casi el 87% en 2006 y el 83% en 2017. En 2014, la tasa de empleo en la provincia comenzó a disminuir para los inmigrantes y nacidos en Canadá, coincidiendo con la debilidad económica debido a la caída de los precios del petróleo antes de subir en 2017 (Yssaad & Fields, 2018).

Con respecto a Saskatchewan, después de una década de crecimiento constante, hubo un pequeño cambio en 2017. La tasa de empleo de los inmigrantes de la provincia cayó al 78,9%; al mismo tiempo, la tasa de desempleo de los inmigrantes aumentó del 5,9% al 7,1%, mientras que los inmigrantes desembarcados representaron casi el 14% de la fuerza laboral total de Saskatchewan en 2017, casi el triple de 2006 (Yssaad & Fields, 2018).

En Ontario, hogar de la mitad de la población inmigrante de Canadá en 2017, la tasa de empleo se mantuvo estable en 78.4%. Por otro lado, la tasa de desempleo para este grupo fue del 5,8% y en su nivel más bajo desde 2006. Esta tasa para los inmigrantes recientes cayó por debajo de los dos dígitos por primera vez en 12 años, cayendo a 9.3% en 2017. Para los nacidos en Canadá, la tasa de empleo se situó en el 83,5%, igual que en 2016, mientras que la tasa de desempleo fue del 4,5% (Yssaad & Fields, 2018).

En el caso de Quebec, los indicadores generales del mercado laboral mejoraron notablemente en los últimos años, con un aumento del 60,9% en la tasa de empleo para 2017, y la caída del desempleo al 6,1%. Esta tasa de desempleo también fue inferior al promedio canadiense del 6,3%. La tasa de desempleo bajó para los inmigrantes a 8.7% en 2017 desde el 9% del año anterior, y fue la tasa más baja desde 2006. Para los nacidos en Canadá, la tasa de desempleo cayó a 4.5%, 0.8 puntos porcentuales menos que en 2016 (Yssaad & Fields, 2018).

Como conclusión, este estudio fue importante para supervisar que hubo un aumento en la tasa de empleo en las diferentes provincias con el siguiente orden para inmigrantes desembarcados en 2017: Manitoba (85%), Columbia Británica (82%), Alberta (80%), Saskatchewan (79%), Ontario (78%) y Quebec (77%), mientras que por otro lado, para los nacidos en Canadá se estableció de la siguiente manera: Quebec (87%), Columbia Británica (86%), Manitoba (85%), Alberta, Saskatchewan y Ontario (84%). Esto demuestra que las tasas de migración han ido en aumento desde hace algunos años en este país, que como se ha mencionado es uno de los más importantes en el sistema migratorio a nivel mundial. Hay que recordar que el comportamiento de la migración puede ser diferente en todo el territorio, por esa razón, es importante tener una perspectiva general de esta situación en las provincias canadienses más importantes.

### **3.2. Desafíos para los inmigrantes frente al proceso de integración laboral**

Uno de los nuevos trastornos mundiales creados por la globalización es la migración masiva. Debido a que los recursos no están distribuidos equitativamente en todo el mundo, la migración transnacional tiende a trasladar a las naciones menos desarrolladas a los países industriales avanzados (Anderson, 2002). Castles de Haas y Miller (2014) identificaron seis tendencias en la migración transnacional; la primera es la "globalización de la migración", aumentando el número de países afectados por movimientos migratorios con participantes de un amplio espectro de antecedentes económicos, sociales y culturales. El segundo es el "Cambio de dirección de los flujos migratorios dominantes" muestra que los patrones de migración se invierten, Europa, como una fuente principal de emigración, es ahora un importante destino de migración global. En tercer lugar, la "Diferenciación de la migración" indica que más países han diversificado su admisión de inmigrantes para incluir toda una gama de tipos, incluida la migración laboral, la reunificación familiar, el movimiento de refugiados y el asentamiento permanente. El cuarto es la "proliferación de la transición migratoria" que ocurre cuando las

tierras transnacionales de emigración se convierten en tierras de tránsito tanto para la emigración como para la inmigración. El quinto se refiere a la "feminización de la migración", que demuestra que, particularmente desde el decenio de 1960, las mujeres han desempeñado un papel importante en todas las regiones y en la mayoría de los tipos de migración. Finalmente, la "creciente politización de la migración" sugiere que la política interna, las relaciones bilaterales y regionales y las políticas de seguridad nacional de los Estados se ven cada vez más afectadas por la migración internacional (Castles de Haas & Miller, 2014). En conjunto, estas tendencias ponen de relieve los vínculos entre los flujos migratorios y el cambio económico, político y cultural en el contexto de la globalización.

Tendencias históricas y actuales, como las mencionadas anteriormente, nos han permitido comprender cómo la integración de la economía mundial ha requerido la movilidad de las personas a través de las fronteras nacionales (Jordan y Duvell, 2003). Sin embargo, las habilidades y experiencias de los migrantes a menudo se consideran deficientes y devaluadas simplemente porque son diferentes (Ims et al. 2021). Al mismo tiempo, la licencia exitosa no garantiza automáticamente un trabajo profesional, ya que los profesionales inmigrantes necesitan una empresa que los aloje. Con respecto a esta situación, los empleadores pueden negarse a ofrecer a los inmigrantes empleos profesionales porque no tienen experiencia laboral canadiense, o su experiencia laboral previa se devalúa ya que se considera inferior a la experiencia canadiense. Alternativamente, los inmigrantes pueden no conseguir un trabajo profesional debido a su color de piel o su acento inglés no estándar, esto se refleja en el hecho de que tener un nombre que suene extranjero podría significar un 40% menos de entrevistas (Oreopoulos, 2009).

Owusu (2014) discutió que los grupos más recientes de inmigrantes a Canadá, comúnmente conocidos como minorías visibles, son comparativamente más distintos, tanto cultural como racialmente, de la población mayoritaria. Como resultado, el autor encontró que han experimentado y continúan experimentando muchas barreras en la sociedad de acogida, especialmente la discriminación racial en la vivienda, el empleo y otras esferas de la vida. Además, con la búsqueda de Canadá de una economía basada en el conocimiento, algunos inmigrantes experimentan cambios importantes de ocupaciones anteriores en ciencias, ingeniería, negocios y administración a puestos relativamente poco calificados en ventas, servicios y manufactura (De Jong y Madamba, 2001). Las prácticas de selección de inmigrantes de Canadá han dado más peso a la educación y las habilidades, favoreciendo a los inmigrantes

económicos sobre la clase familiar y los refugiados (Shibao, 2015). Estos desafíos afectan principalmente a los jóvenes de minorías visibles de segunda generación que enfrentan problemas de discriminación, aprendizaje de idiomas y desarrollo del sentido de pertenencia. Su calidad de vida se ve afectada ya que los niños y jóvenes de familias inmigrantes tienen más probabilidades de vivir en la pobreza o en vecindarios con niveles más altos de pobreza (Picot et al. 2009). En los primeros años del asentamiento de su familia en Canadá, los niños podían ser reubicados, cambiar de escuela y pasar menos tiempo con sus padres (Reitz y Banerjee, 2007). Por esa razón, la integración exitosa va más allá del capital humano potencial de un inmigrante individual, tiene que partir del aspecto más importante, el bienestar de la familia. En esta preocupación, Crossman et al. (2021), son conscientes de que los inmigrantes de regiones menos desarrolladas pueden tener niveles de ingresos más bajos durante sus primeros años en Canadá ya que, inicialmente, su capital humano puede ser menos transferible debido a posibles problemas relacionados con el idioma, las diferencias culturales, la calidad de la educación y la discriminación.

Se espera que los inmigrantes más recientes, que constituyen una proporción considerable de los grupos minoritarios asiáticos e hispanos, tengan dificultades para obtener un empleo adecuado y, por lo tanto, tengan más probabilidades de estar subempleados que los nativos (De Jong y Madamba, 2001). Según un estudio de Guo y DeVoretz (2006), un gran número de inmigrantes con educación postsecundaria, no pudieron encontrar trabajos acordes con sus calificaciones y experiencia porque sus credenciales y experiencias laborales no fueron reconocidas. Esto resultó en un desperdicio considerable de valioso capital humano y desencadenó fuertes emociones entre los profesionales inmigrantes, incluyendo decepción, tristeza y enojo (Guo y DeVoretz, 2006). Además, los inmigrantes, en particular los procedentes de África, fueron admitidos en Canadá como refugiados que, en parte debido a las circunstancias que rodearon su inmigración forzada, a menudo llegan con pocos o ningún recurso financiero y bajos niveles de educación y formación, a menudo carecen de redes de parentesco en las que pueden contar para obtener ayuda y, en algunos casos, experimentan problemas psicológicos (Owusu, 2014). Este estudio propuso factores que deben ser considerados, ya que, dada la actualidad de la llegada de la mayoría de ellos, pueden enfrentar mayores problemas de adaptación, incluidos los aspectos económicos, sociales y culturales. Esto también resulta crítico para Beach et al. (2011) quienes señalaron que a los inmigrantes que han aterrizado en las últimas tres o más décadas no les ha ido tan bien en el mercado laboral como a los trabajadores nacidos en Canadá y no se han integrado tan fácilmente en la economía

canadiense. En ese sentido, los inmigrantes suelen tener dificultades para obtener el reconocimiento profesional de sus credenciales y calificaciones extranjeras, lo que implica no solo un desperdicio de las habilidades de los recién llegados, sino también mucha expectativa y orgullo humano (Beach et al. 2011).

Con respecto a la población africana, estos autores encontraron que los inmigrantes nacidos en África constituían aproximadamente el 10% de la fuerza laboral inmigrante de Canadá en la edad de 25 a 54 años. Sus condiciones generales del mercado laboral cambiaron poco en 2017 en comparación con el año anterior, esto se reflejó en su tasa de empleo, que fue del 72,5% en 2017, aún más baja que la tasa de los otros grupos de inmigrantes, aunque ligeramente más alta de lo que había sido desde 2012 (Beach et al. 2011). En particular, aquellos que son inmigrantes muy recientes, tienen más probabilidades de enfrentar nuevos desafíos en el mercado laboral, con una tasa de empleo del 61,3% en 2017, la más baja en comparación con cualquier otro grupo de inmigrantes (Beach et al. 2011). Se puede concluir que los refugiados tienen más probabilidades de enfrentar varios desafíos en el proceso de integración económica y laboral en comparación con los recién llegados de otras categorías de inmigrantes. En general, ingresar al mercado laboral es una tarea difícil para la mayoría de los refugiados e inmigrantes, y puede tomar muchos años para que se integren completamente en el mercado laboral canadiense.

En relación con esos problemas, (el Banco Mundial, s.f.) compiló evidencia sobre las ganancias económicas y los beneficios sociales de la migración se encuentra torpemente con una marcada oposición política a la inmigración. Se ha discutido que los encuestados en las encuestas de opinión política califican la llegada de inmigrantes a sus países como uno de sus peores temores. De la misma manera, los ciudadanos se preocuparon por lo que los migrantes y refugiados harían con los empleos y los salarios, los programas de asistencia social, el crimen, las escuelas y su identidad nacional (Banco Mundial, s.f.). Según Yssaad & Fields (2018), el tiempo transcurrido desde el aterrizaje también aparece como un determinante importante del desempeño del mercado laboral de los inmigrantes. Especialmente el caso de inmigrantes muy recientes que han estado en el país durante cinco años o menos ha sido importante, porque han tenido que enfrentar varios obstáculos en el mercado laboral, como la falta de dominio del idioma, la falta de reconocimiento de credenciales extranjeras, la familiaridad inadecuada con el mercado laboral canadiense, así como otros desafíos (Yssaad & Fields, 2018).



El éxito de los inmigrantes en el mercado laboral canadiense depende de las habilidades que traen consigo cuando aterrizan en Canadá, así como de las características personales, la transferibilidad de su capital humano y credenciales, sus hábitos de trabajo, el entorno económico y social de su nuevo país y área de residencia. Con esto en mente, los mismos autores destacan como uno de los desafíos críticos para los inmigrantes, las diferentes brechas en la sociedad, especialmente en las tasas de empleo y desempleo entre estos grupos y los canadienses nacidos entre los 25 y los 54 años (Yssaad & Fields, 2018). En este estudio encontraron que existe una categoría de referencia atribuida a los canadienses nacidos del 84% en la tasa de empleo y del 5% en la tasa de desempleo. Para los inmigrantes aterrizados 5 años o menos, el porcentaje fue del 69,8% con una brecha del 14,2% en comparación con los canadienses nacidos en la tasa de empleo y del 9,6% con una brecha del 4,6% en la tasa de desempleo. Para los inmigrantes que aterrizaron más de 5 a 10 años, la tasa de empleo se estableció en 77.2%, lo que significa una brecha de 6.8% y 6.2% con una brecha de 1.2% en la tasa de desempleo. Además, los inmigrantes aterrizaron más de 10 años, obtuvieron las mejores tasas en comparación con el resto, teniendo una tasa de empleo del 82% solo el 2% en diferencia con los nacidos en Canadá y el 5.6% en la tasa de desempleo con solo el 0.6% como brecha entre ellos (Yssaad & Fields, 2018). Esto es significativo para entender uno de los desafíos más importantes para los inmigrantes reflejados en las brechas laborales entre ellos y los canadienses nacidos. Generalmente, los inmigrantes llegan al país buscando oportunidades laborales y, de esa manera, una vida mejor para ellos y sus familias, sin embargo, a veces es complicado en cuanto a las diferentes habilidades requeridas pero también que algunas instituciones públicas y privadas siguen siendo preferencia por las personas nacidas en el país ya que son sus nacionales y, de esa manera, La mayor responsabilidad para la nación; además, los trabajadores extranjeros temporales están vinculados la mayor parte del tiempo a empleadores específicos, lo que puede conducir al abuso y la explotación, ya que dichos trabajadores no tienen todos los derechos de los trabajadores permanentes.

Según Phillips (2016), otro desafío para la población inmigrante se refleja en la legislación que también puede afectar la forma en que las personas eligen o son elegidas para trabajos; por ejemplo, en Canadá, los abogados y los médicos tienen restringido ejercer dentro de una provincia a menos que estén certificados por esa provincia. El autor discutió que bajo las leyes de inmigración actuales, las personas están sujetas a algunas restricciones y a algunas excepciones bajo algunas figuras como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, dentro del cual los empleadores no pueden buscar trabajadores fuera de Canadá a menos que

puedan demostrar que no hay personal calificado disponible en el país, esto está relacionado con el hecho de que varias profesiones y trabajos técnicos requieren certificados que acrediten la capacitación de un individuo (Phillips, 2016). El autor también estableció que la oferta total de mano de obra está determinada por el tamaño de la población adulta, definida estadísticamente como todos los mayores de 15 años, sin embargo, solo una parte de la fuerza laboral potencial participa en el mercado laboral, de esa manera, los principales determinantes de participar son la edad y el sexo, condiciones económicas, instituciones sociales y actitudes. Como conclusión, la oferta total de mano de obra no se distribuye uniformemente entre regiones o incluso subregiones, no entre los mercados laborales rurales y urbanos. Su tamaño en cualquier mercado laboral local se ve afectado no solo por el tamaño y las tasas de participación de la población local y la tasa de crecimiento natural, sino también por la migración hacia o desde los mercados (Phillips, 2016). Esto muestra que la tasa de migración hacia o desde un mercado laboral varía directamente con las oportunidades económicas; además, el crecimiento relativo de la fuerza laboral en diferentes regiones ha reflejado el desarrollo económico de Canadá.

Es importante mencionar que en la mayoría de los casos, cuando se le pregunta a un inmigrante sobre las principales barreras que ha tenido que enfrentar, las respuestas giran en torno a la falta de conexiones profesionales, los empleadores no aceptan sus calificaciones y experiencia, la educación internacional no es reconocida, la falta de licencia en Canadá, las habilidades de redacción de currículum vitae / CV y / o carta de presentación, baja demanda de su especialidad o habilidades, el proceso de solicitud de la empresa, las limitaciones personales (tiempo, familia, otras responsabilidades), falta de comprensión de la cultura laboral canadiense, proceso de entrevista de la empresa, discriminación basada en nacionalidad, etnia, género, etc., falta de información sobre puestos de trabajo, los empleadores solo ofrecen trabajo temporal o a corto plazo, insuficientes habilidades lingüísticas en inglés o francés y autorización de trabajo gubernamental o estado de visa, como se demostró en el estudio realizado por (World Education Services, 2018). De la misma manera, el sector antes de inmigrar es un importante predictor del empleo. Esta organización consideró para su trabajo que los sectores se basan en el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte desarrollado por las Agencias de Estadística de Canadá, México y Estados Unidos. Los autores encontraron que los sectores más comunes para la fuerza laboral inmigrante son el servicio de alimentos, la hospitalidad y el alojamiento; industrias manufactureras, de tecnología de la información; Servicios financieros, banca y seguros; gestión de empresas y empresas;

construcción; atención de la salud y asistencia social; arte, entretenimiento y servicios recreativos y educativos (World Education Services, 2018). Esto también debe estar relacionado con las habilidades de los solicitantes; La mayoría de las veces, los inmigrantes deben acceder a servicios de alimentos, hospitalidad o trabajos de alojamiento porque no tienen la experiencia o las habilidades específicas requeridas, por ejemplo, en un banco, universidad, hospital, entre otros. Por esa razón, el gobierno debe implementar estrategias e iniciativas que les permitan acceder a una educación o capacitación de calidad antes y mientras realizan un trabajo específico.

La característica más utilizada de la adaptación social es la fluidez en el idioma del país anfitrión (Alba & Nee, 2003; Chriswick et al. 2016; Lissitsa, 2006; Portes y Rumbaut, 2001). Además, los vínculos con la sociedad de acogida pueden manifestarse a través del comportamiento en el que participan los inmigrantes, incluido el conocimiento y el uso del idioma del país anfitrión (Berry et al. 2006). Los inmigrantes mejor capacitados en el idioma del país anfitrión están más integrados en la economía general (Chiswick y Repetto, 2000). Además, teniendo en cuenta las crecientes tasas de inmigrantes durante los últimos años, el Gobierno de Canadá ha estado planificando e implementando algunos cambios en el sistema de migración para hacerlo más rápido y flexible (Statistics Canada, 2016). Según este departamento gubernamental, estos cambios atraerán a individuos e incluirán aspectos como mejorar el interés y la retención de los recién llegados en regiones con agudos desafíos económicos, laborales y demográficos; aumentar la inmigración francófona fuera de Quebec, al tiempo que ayuda a la integración exitosa de los nuevos migrantes francófonos y fortalece las comunidades francófonas en todo el país, trabajando para lograr un objetivo de 4.4% de inmigrantes francófonos fuera de Quebec para 2023. Los objetivos de estos nuevos planes también incluyen la cantidad de admisiones al 1.14% de la población canadiense para 2024; tener un enfoque a largo plazo en el crecimiento económico, con alrededor del 60% de las admisiones en la clase económica; ayudar a las poblaciones vulnerables, como medidas especiales para otorgar residencia permanente a los solicitantes de refugio que prestan atención médica en medio de la pandemia; apoyar las crisis mundiales ofreciendo un refugio a través de la inmigración humanitaria a las personas que se enfrentan a la persecución; retener a las personas talentosas que ya están presentes en Canadá mediante la concesión de estatus permanente a los residentes temporales a través de las vías de tiempo limitado para trabajadores esenciales establecidas en la primavera de 2021 (Statistics Canada, 2016). Además, este plan también reconoce la importancia de la reunificación familiar y ayuda a mantener el estándar de

procesamiento de 12 meses para cónyuges e hijos y teniendo en cuenta el compromiso humanitario, incluido el programa para reasentar a un mínimo de 40.000 ciudadanos afganos durante los próximos 2 años (Statistics Canada, 2016).

En relación con eso, el gobierno ha establecido algunos pasos y procedimientos para el proceso de selección considerando las metas establecidas cada año para cada categoría de migración. Es importante entender que la mayoría de los inmigrantes son seleccionados por su capacidad para contribuir a la economía; De esa manera, los agentes gubernamentales realizan un proceso de selección. Esto ayuda principalmente a supervisar si los inmigrantes se encuentran en una buena situación de salud, no han cometido delitos graves y presentan un riesgo de seguridad y luego comienzan el proceso de convertirse en ciudadanos que tienen la posibilidad de trabajar, pagar impuestos y sentirse como en casa (IRCC, 2022). Es importante recordar que desde 2006, Canadá ha acogido los niveles sostenidos de inmigración más altos de su historia, y entre las tasas per cápita más altas del mundo desarrollado con alrededor de 300.000 inmigrantes por año, que la mayoría provienen de Filipinas, Brasil, Jamaica, India, Irán, Nigeria, Bangladesh, China, Pakistán y Egipto (IRCC, 2022). Esto es importante para entender por qué el gobierno de Canadá ha puesto su esfuerzo en la implementación de nuevas estrategias migratorias aparte de las más comunes relacionadas con visas permanentes o temporales.

El-Assal (2022) desarrolló un interesante estudio en el que se encontró que Canadá tiene alrededor de 20 millones de trabajadores, de los cuales alrededor de 9 millones son baby boomers. Según este autor, los 9 millones de estos baby boomers alcanzarán la edad de jubilación de Canadá de 65 años en la próxima década. En un contexto histórico, Canadá ha podido reemplazar a los jubilados con jóvenes graduados canadienses que completan su educación e ingresan a la fuerza laboral. Reemplazar a los trabajadores que se jubilan es importante para mantener la economía en marcha y garantizar que la base impositiva sea lo suficientemente grande como para respaldar los servicios de los que pueden beneficiarse los residentes de Canadá, como la educación y la atención médica (El-Assal, 2022). Siguiendo los resultados del estudio, se puede señalar que los principales cambios en la política de inmigración en la última década también están teniendo un impacto en los resultados del mercado laboral de los recién llegados, que deben aprender y adaptarse a este nuevo sistema, sin embargo, deben enfrentar algunos otros desafíos, que incluyen:

**Proceso de selección más competitivo:** Los gobiernos federales, provinciales y territoriales han transformado sus criterios de selección en los últimos años para tener en cuenta los factores de capital humano demostrados por la investigación para dar como resultado resultados económicos más sólidos para los inmigrantes. Por ejemplo, bajo la Entrada Rápida, los candidatos que son jóvenes, bien educados, fluidos en inglés y / o francés, con experiencia laboral profesional y otras bonificaciones como tener educación canadiense y experiencia laboral, reciben un puntaje más alto del Sistema de Clasificación Integral (CRS) que aumenta sus posibilidades de obtener la residencia permanente y tener éxito en la integración al mercado laboral canadiense.

**Más inmigrantes seleccionados dentro de Canadá:** Antes de la pandemia, los inmigrantes en el extranjero constituían alrededor del 70% de los que aterrizaron bajo Entrada Rápida, pero el año pasado esta cifra cayó al 30% con Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC) confiando más en los candidatos en Canadá para alcanzar sus objetivos de niveles de inmigración. La tendencia de selección en Canadá también está respaldada por una investigación del gobierno canadiense que muestra que los exestudiantes internacionales y los trabajadores extranjeros temporales se benefician en el mercado laboral de su experiencia canadiense una vez que obtienen la residencia permanente.

**Más inversión del gobierno canadiense para ayudar a los recién llegados:** Una tercera consideración importante es el aumento de la inversión de IRCC en servicios de asentamiento de inmigrantes, como la fuerza laboral y la capacitación lingüística. El IRCC ha gastado 2 mil millones de dólares por año en tales servicios en comparación con aproximadamente 350 millones por año hace 20 años. Estos servicios también se entregan antes de la llegada para brindar a los inmigrantes información útil y apoyo en el proceso una vez que llegan al país.

Además de los desafíos estructurales vinculados a los programas y estrategias gubernamentales, hay algunos otros relacionados con aspectos sociales, entre ellos se pueden encontrar el racismo y la discriminación. El racismo se entiende como una ideología que valora a un grupo sobre otros, basada en la creencia en la presunta inferioridad biológica, intelectual y cultural de ciertos grupos raciales (Mooten, 2021). Los autores discutieron que el racismo sistémico existe cuando las instituciones, que parecen desarrollar reglas basadas en neutrales, excluyen de manera consistente e inadvertida a los pueblos racializados porque estas reglas reflejan las normas y experiencias del grupo dominante. El racismo puede expresarse a través

de la afirmación de prejuicios, como los estereotipos, es decir, la atribución de características fijas, ya sean positivas o negativas, a ciertos grupos (Mooten, 2021). Este tipo de estudios han contribuido a identificar problemáticas relacionadas. En Canadá, desde la erudición se ha descubierto la presencia de formas específicas de racismo representadas, entre otras pautas, por la disonancia entre el multiculturalismo y la evidencia de disparidades racializadas en una variedad de esferas socioeconómicas; y el aumento de la violencia y la discriminación contra los grupos raciales (Mooten, 2021). El autor también destacó que la discriminación sistemática es más que la discriminación interpersonal, o cómo las personas tratan a los demás a nivel personal, ya que puede estar incorporada en el comportamiento, las prácticas y las políticas de una organización. Como resultado, esto puede llevar a una desventaja genuina para algunas personas; Por ejemplo, si los trabajadores domésticos están excluidos de la regulación de las normas laborales, la legislación en su apariencia no puede discriminar por motivos de raza, género, origen nacional o étnico. La evidencia de sanciones étnicas en Gran Bretaña (Rafferty, 2012), Noruega (Fangen, 2010), los Países Bajos (Gracia et al. 2016) y los países occidentales en general (Midtbøen, 2015) destaca las barreras para la transición de los inmigrantes a los mercados laborales que a su vez dificultan la integración.

Las barreras laborales que se refieren a las distinciones bur eau entre ciudadanos y no ciudadanos en el sistema estructural de regulaciones legales, impiden la participación de los inmigrantes en la fuerza laboral y, por lo tanto, amenazan la integración (Täubig, 2019). Además, las brechas entre hombres y mujeres inmigrantes, la admisión a programas de apoyo gubernamentales, el país u origen, el nivel educativo y el sector laboral afectaron las tasas de empleo (Bevelander & Irastorza, 2014). Como resultado, de acuerdo con (Yates et al. 2013), las propias instituciones pueden servir como sitios para los esfuerzos de intervención que mejoran la resiliencia, y estos esfuerzos pueden manifestarse en múltiples niveles; por ejemplo, dentro de un sector de empleo determinado, los esfuerzos aplicados para apoyar la resiliencia podrían centrarse en trabajadores individuales, gerentes, administradores centrales o protocolos de capacitación y seguridad. Concluyen que la práctica informada sobre la resiliencia también puede dirigirse a vecindarios y comunidades. De esa manera, las intervenciones a nivel comunitario pueden tener efectos positivos mediados por factores a nivel individual (Yates, Tyrell y Masten, 2013).

### **3.3. Comunidades y asociaciones de inmigrantes**

La integración exitosa de inmigrantes y refugiados en una nueva sociedad se basa en el logro de varias necesidades básicas en diversas áreas, incluido el acceso a los servicios de asentamiento y comunitarios en su nueva comunidad, el acceso a una vivienda asequible, adecuada y adecuada en una comunidad acogedora, las oportunidades de empleo que proporcionan ingresos adecuados, el acceso al sistema educativo y un nivel adecuado de conocimiento social y compromiso con la nueva sociedad (Teixeira & Drolet, 2016).

Los grupos comunitarios podrían desempeñar un papel en el proceso de integración a largo plazo, proporcionando apoyo a los inmigrantes en las primeras etapas del asentamiento. Bloemraad (2006) mostró que tales comunidades hacen más que proporcionar apoyo social, también aceleran la adquisición de la ciudadanía en Canadá, pero también proporcionan recursos para grupos cuyos miembros tienen más probabilidades de experimentar interrupciones en el empleo, asegurando que los problemas de integración se aborden de manera efectiva.

Para muchos migrantes, su prioridad es mantenerse conectados con las familias y amigos que se quedan atrás. Lo hacen llamando a familiares, visitando sus hogares y enviando remesas. Las conexiones emocionales con la patria no se limitan a los lazos familiares, y los migrantes también pueden mantener sus identidades culturales patrocinando negocios de migrantes o comprando productos nostálgicos de sus países u origen. Con esto en mente, Orozco y Rebecca (2012) destacan otro tipo de compromiso que son las Asociaciones de la Ciudad Natal, también conocidas como (HTA). En palabras generales, las ETS son organizaciones que permiten a los inmigrantes de la misma ciudad o región mantener vínculos y apoyar materialmente sus lugares de origen. Al mismo tiempo, las ETS crean un nuevo sentido de comunidad entre los inmigrantes recientes con antecedentes similares, y también representan una identidad transnacional arraigada tanto en el país de origen del migrante como en el país de adopción del migrante (Orozco y Rebecca, 2012). Estos autores encontraron que las ETS están activas en los principales destinos de migrantes, como los Estados Unidos, Europa, Canadá y partes de Asia oriental. Una limitación de su estudio fue el hecho de que se desconoce el número total de ETS, ya que estas asociaciones cambian en número cada año, la mayoría de las veces están dirigidas por la junta directiva o funcionarios electos. Es difícil controlar este tipo de organización porque generalmente estos grupos son completamente voluntarios y no tienen estatus oficial sin fines

de lucro, lo que implica que sus actividades dependen de las personas dispuestas a unirse a él y de las donaciones voluntarias de actores externos.

Los autores también discutieron debido a la naturaleza voluntaria de los grupos y los perfiles de la clase trabajadora o sus miembros, la cantidad de tiempo dedicado a las actividades de ETS es a menudo limitada, y la mayoría de los proyectos se centran en la promoción de actividades de salud o educativas. Encontraron que los diferentes grupos que trabajan en América Latina, el sudeste asiático y África donan útiles escolares o médicos a instituciones locales, o proporcionan infraestructura básica a través de la construcción de clínicas, aulas, parques y hogares, así como donando dinero para una celebración religiosa o para repintar o reparar una iglesia local (Orozco y Rebecca, 2012). Esto se puede ilustrar con algunos ejemplos; en Guyana, los socios locales más comunes para las ETS son organizaciones locales sin fines de lucro e iglesias, en México, el 80% de las ETS informan que se acercan a los líderes municipales para discutir sus proyectos, coordinar esfuerzos y distribuir recursos. Esto muestra cómo a lo largo de los años se han creado diferentes asociaciones, comunidades u organizaciones no gubernamentales que buscan ayudar a las poblaciones más vulnerables en las que se puede incluir la mayoría de las veces a los inmigrantes. Estas asociaciones actúan como un apoyo para estas personas desde el momento en que llegan al país y a través del proceso de integración en su nueva sociedad, pero lo más importante para el mercado laboral.

Este estudio señaló el hecho de que estos actores podrían considerarse actores del desarrollo. Primero, hacen referencia al concepto de desarrollo que puede ser definido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) como una condición que crea un entorno propicio para que las personas disfruten de vidas largas, saludables y creativas. Se discutió que un actor de desarrollo tiene como objetivo encontrar soluciones a las necesidades humanas y ofrecer formas alternativas de promover la autosostenibilidad (Orozco y Rebecca, 2012). Como se mencionó anteriormente, el trabajo de las ETS generalmente se dirige a las poblaciones más vulnerables, de hecho, las ETS han atraído en gran medida la atención de la comunidad de desarrollo para proyectos en el país de origen que están en curso o apoyan la generación de ingresos como microempresas, actividades agrícolas, entre otros; por ejemplo, la Fundación Sankofa, una organización de la diáspora ghanesa en los Países Bajos, está llevando a cabo actualmente un proyecto a largo plazo de generación de ingresos en las comunidades rurales de Ghana. El Sankofa Family Poultry Project moviliza inversiones de migrantes ghaneses en los Países Bajos para proporcionar materiales iniciales y capacitación técnica para



que las mujeres en Ghana puedan criar aves de corral y operar sus propios negocios, con el objetivo de ser económicamente independientes (Orozco y Rebecca, 2012). Este tipo de proyectos son significativos por el potencial que deben promover la equidad, un componente importante del desarrollo. A menudo pueden afectar a más personas que las remesas por sí solas y proporcionar ayuda en comunidades donde la capacidad del gobierno local se ha quedado corta. El caso de México apesta en este sentido, en los pueblos natales mexicanos con menos de 3000 personas, las donaciones de HTA equivalen a más del 50% del dinero en los presupuestos municipales de obras públicas. En ciudades con poblaciones menores de 1000 personas, las donaciones de HTA pueden ascender hasta siete veces el presupuesto de obras públicas (Orozco & Rebecca, 2012).

Sin embargo, es esencial tener presente que, si bien estas donaciones se canalizan principalmente para luchar contra la pobreza, estos recursos por sí solos no constituyen una solución a las limitaciones estructurales de los pobres. De esa manera, los autores aclaran que el dinero de las ETS a menudo no logra crear seguridad financiera para los hogares o desarrollo sostenible en una comunidad; esto se debe a que, si bien las ETS indudablemente están mejorando la calidad de vida en las comunidades a las que sirven, su influencia se ve limitada aún más por las restricciones de financiamiento y organización, considerando que en su mayoría, los líderes de grupo no están necesariamente capacitados o experimentados en la organización, implementación, evaluación o proyectos de desarrollo (Orozco y Rebecca, 2012). Esto demuestra la importancia de estas asociaciones y comunidades, por esa razón, es vital que el gobierno brinde todo el apoyo económico y técnico que puedan para que puedan desarrollar sus actividades correctamente. La capacitación técnica para sus líderes y miembros podría ser una buena estrategia para mejorar y aumentar su alcance porque tendrán el conocimiento en aspectos críticos como el desarrollo de proyectos en general.

Estudios previos de asociaciones étnicas en Canadá se han centrado principalmente en los grupos étnicos más grandes y bien establecidos, con una historia más larga de inmigración a Canadá, como italianos, polacos, griegos y portugueses (Owusu, 2014). Por lo tanto, según lo que propuso este autor, la formación de asociaciones étnicas entre los grupos de inmigrantes no europeos más recientes de Canadá, particularmente de Asia, África y América Latina, y la medida en que estas asociaciones les ayudan a adaptarse y establecerse en una nueva sociedad, no se comprenden bien. A través de su estudio, valida el hecho de que poco después de la migración, muchos grupos de inmigrantes establecen asociaciones para satisfacer las

necesidades relacionadas con su asentamiento en el nuevo país. Ayuda a entender que en un país como Canadá, las asociaciones étnicas fueron formadas por varios grupos después de la inmigración masiva a finales del siglo XIX y principios del siglo XX (Owusu, 2014).

Todos estos estudios contribuyen a comprender que las asociaciones étnicas ocupan un lugar importante en la vida de quienes pertenecen a ellas. Una asociación étnica puede formarse por varias razones; Una de las explicaciones más comunes es que los recién llegados a una sociedad que se caracterizan por diferentes costumbres, idiomas y, la mayoría de las veces, forman parte de una minoría etnocultural, pueden tener dificultades, si no imposibilitaciones, de ingresar a ciertas asociaciones voluntarias de la población de acogida.

Con respecto a eso, Owusu (2014) señaló que hay algunas asociaciones en las que la membresía depende de alguna manera de un alto nivel socioeconómico, según lo determinado, por ejemplo, por la educación, los ingresos, los antecedentes profesionales o donde la membresía requiere el pago de altas cuotas. Además, dependiendo de los propósitos de tales asociaciones, los nuevos inmigrantes pueden encontrarlos inadecuados para satisfacer muchas de sus necesidades sociales, económicas y culturales en la nueva sociedad. El autor discutió que este interés puede incluir la necesidad de contacto con otros de su propio idioma y antecedentes; de esa manera, las asociaciones étnicas también sirven como vehículos para las redes sociales, proporcionándoles una base de relaciones e interacciones familiares sobre las cuales comienzan a construir sus nuevas vidas (Owusu, 2014). Como una de sus principales conclusiones, cuando la experiencia del inmigrante incluye el rechazo, el racismo y la discriminación, la elaboración de los lazos étnicos proporciona un sistema listo de apoyo para grupos distinguibles por raza, origen nacional o idioma. El proceso de migración, por lo tanto, a menudo genera nuevas identidades para las personas, colocándolas en grupos con otras con las que pueden no haberse asociado en su país de origen (Owusu, 2014).

Como herramienta contra tal rechazo o discriminación y en el proceso de integración a la sociedad canadiense, la economía y específicamente el mercado laboral, los inmigrantes han creado sus propios espacios en los que pueden compartir y reunirse con otros para sentirse como en casa y facilitar su nueva vida. Estos lugares les permitían jugar, estudiar, practicar su religión, interactuar con otros, tomar café o té, entre otras actividades. De esa manera, Calgary es uno de los ejemplos más importantes; según un estudio realizado por Tunney (2017). Allí, los niños de los migrantes reciben juguetes, elementos deportivos, entre otras cosas, y son transportados por

la Fundación de Policía de Calgary a un lugar seguro, así como se les enseña a jugar hockey. Después de eso, los migrantes van a la Academia Maple Leaf en el centro de Calgary, donde reciben programas de capacitación proporcionados por el gobierno federal, incluido el inglés como segundo idioma. El estudio reafirmó que Calgary se ha distinguido por diferentes aspectos; encontraron importante que esta ciudad se convirtiera en la primera ciudad importante del mundo occidental en elegir un alcalde musulmán (Naheed Nenshi). Su familia emigró a Canadá en 1971 desde Tanzania, en un momento en que muchos refugiados venían de África Oriental. Nació en Toronto un mes después de su llegada, luego se mudó a Calgary cuando era niño. Se graduó de la Universidad de Calgary y recibió una maestría de Harvard. Finalmente, fue elegido alcalde en 2010 (Tunney, 2017). Los autores también destacan uno de los centros comunitarios más importantes de esta ciudad, que es el Centro Génesis, una enorme instalación donde las familias inmigrantes vienen para ceremonias de boda y celebraciones comunitarias, hacer ejercicio en el gimnasio, jugar fútbol en un campo cubierto, hacer la tarea en la biblioteca o tomar café con los vecinos.

Otro caso estudiado por este autor fue Welbeck en Quebec, que es la provincia de Canadá que más ha luchado con problemas de inmigración; Tiene la peor tasa de retención de inmigración en el país. Sin embargo, la situación ha sido difícil debido a los ruidosos debates públicos sobre la inmigración. Algunos partidos políticos tradicionales como el conservador han tratado de adoptar las ideas de Europa donde hay debates sobre la prohibición de la ropa musulmana entre otras propuestas (Tunney, 2017). Como referencia, el profesor Daniel Weinstock del Departamento de Derecho de la Universidad McGill, dijo que lo que ha estado sucediendo en toda Europa y Estados Unidos, y hay señales de que algo de eso podría estar sucediendo en Canadá, es la sensación de que las personas tienen el permiso para expresar cosas que hasta ahora podrían haber sentido que necesitaban reprimir (Tunney, 2017). Pero esto no es solo de manera regional; en el escenario nacional, el debate sobre la inmigración es más llamativo en la campaña de liderazgo del Partido Conservador. El autor encontró que la candidata Kelly Leach había llamado la atención con su propuesta de aumentar la selección de todos los futuros inmigrantes para asegurarse de que compartan los valores canadienses. Eso permite entender que algunos políticos en Canadá están adoptando las ideas de otros países como Estados Unidos con el último gobierno de Donald Trump y dijeron que esos mensajes también deben escucharse en Canadá. Sin embargo, esto tiene un contexto histórico; Hace 50 años, Canadá implementó un sistema de inmigración que enfatizó el desarrollo económico a largo plazo del país; fue alrededor del 70% de los inmigrantes seleccionados en función de los

niveles de educación y las habilidades lingüísticas, el 20% en función de la reunificación familiar y, el 10% por razones humanitarias (Tunney, 2017), lo que reflejó una política muy discriminatoria que solo considera a las personas más capacitadas. A pesar de todo, para los expertos en inmigración de todo el mundo, Canadá es citado como el modelo de integración más exitoso.

Algunos casos internacionales han sido referencia para la creación de grupos étnicos comunitarios, organizaciones o asociaciones en las que se pueden incluir los casos turcos, chinos, ghaneses, entre otros. Ozcurumez (2009) está de acuerdo con la opinión de que las instituciones nacionales, como las estructuras de oportunidades políticas y los regímenes de ciudadanía de los países receptores, afectan los patrones participativos de inmigración a través de la configuración de la actividad asociativa y la movilización de los grupos de inmigrantes. En su estudio, el autor introduce una advertencia y un conjunto de condiciones para las expectativas convencionales a este respecto y se centró en el caso turco, en el que, sin embargo, la evidencia de este caso en Canadá apunta a los límites, ya que sugiere que quedan variables distintas al contexto institucional y los regímenes de ciudadanía que limitan la participación colectiva. Propone una comparación de las actividades asociativas de los inmigrantes turcos en Canadá con las de Alemania y Francia, pero también analiza los orígenes, la organización, el papel y la práctica de la asociación de inmigrantes establecida por las comunidades turcas en Canadá, siguiendo estas declaraciones proposicionales. En primer lugar, cuanto menor es el número de individuos y cuanto más disperso está el grupo en todo el país receptor, más limitados siguen siendo los esfuerzos participativos. En segundo lugar, cuantos más mecanismos de integración ofrezca el país receptor, menos probable será la prestación de servicios y la promoción por parte de las asociaciones de inmigrantes. En tercer lugar, cuanto mayor sea el énfasis en el multiculturalismo y la diversidad en el país receptor, mayor será el énfasis en la representación y participación cultural. En cuarto lugar, cuanto más heterogénea es la comunidad inmigrante, menos probable es la participación política adecuada y más probable es que se diversifiquen las actividades asociativas (Ozcurumez, 2009). El autor encontró que, dado que los turcos existen en menor número en Canadá y que están distribuidos por todo el país, pero solo se concentran en las principales ciudades, su actividad participativa sigue siendo limitada.

Con et al. (2014) centraron su estudio en el caso chino, comparando específicamente las condiciones encontradas en diferentes partes del país, señalando diferencias entre las

comunidades de Columbia Británica y las de Ontario y Quebec, y entre los enclaves chinos en grandes centros urbanos y aquellos en pequeños entornos rurales. El principal resultado de este estudio giró en torno al argumento de que la migración está relacionada con las crisis representó las consecuencias de las políticas fallidas del Partido Comunista Chino (PCCh), la apatía generalizada, porque no había medios legítimos para que las personas expresaran su insatisfacción, el deterioro del nivel de vida por el cual las personas trabajaban más duro, ganaban el mismo salario y disfrutaban de la vida (Con et al. 2014).

En el caso de las comunidades vietnamitas en Canadá, Dorais (1998) describe algunos aspectos básicos de la organización de la comunidad de refugiados vietnamitas en tres países diferentes: Canadá, Francia y Dinamarca, haciendo una comparación entre estas tres áreas que se ocupan de la formación de asociaciones étnicas, la definición de la identidad vietnamita en el extranjero y los vínculos existentes entre los vietnamitas de ultramar, sus países de adopción y Vietnam. En conclusión, este autor estableció que a los vietnamitas les resulta más fácil asumir el gobierno de sus comunidades en países como Canadá, donde existe una política multicultural oficial.

Finalmente, Owusu (2014) investigó el papel de las asociaciones de inmigrantes ghaneses en Toronto para ilustrar cómo un grupo de inmigrantes africanos recientes se organiza para abordar las necesidades relacionadas con su asentamiento en un nuevo país. A lo largo del estudio, el autor encontró que los ghaneses han establecido una red relativamente grande de municipios, asociaciones étnicas y nacionales. Estas asociaciones cumplen una amplia variedad de funciones económicas, culturales, sociales y políticas relacionadas con las necesidades de los inmigrantes en el nuevo país. Al mismo tiempo, las asociaciones atienden sus necesidades en la patria, lo que significa que los inmigrantes las utilizan para contribuir a los esfuerzos de desarrollo comunitario, luchar por ciertos derechos políticos y mantener vínculos con la patria. El análisis de este estudio también mostró que la duración de la residencia, el nivel de educación, los ingresos y la ubicación residencial fueron los determinantes más importantes de la membresía en la asociación ghanesa (Owusu, 2014).

En el mismo estudio, Owusu también señaló que estudios previos de asociaciones étnicas en Canadá se han centrado principalmente en los grupos étnicos más grandes y bien establecidos, con una historia más larga de inmigración a Canadá, como italianos, polacos, griegos y portugueses. Sus comunidades étnicas representan tasas más altas en comparación

con otros grupos de inmigrantes; por ejemplo, chinos 12%, indios 12%, alemanes 9%, italianos 12%, portugueses 14%, ucranianos 51%, judíos 63%, entre otros. Destacó que existe una brecha en la literatura dado que, en las últimas dos décadas, la mayoría de los inmigrantes a Canadá provienen de Asia, África y América Latina. Tal brecha se presenta no solo en la literatura sino también en un aspecto socioeconómico, político y cultural (Owusu, 2014).

A través de estos y otros ejemplos, se puede ver que las asociaciones étnicas y migratorias juegan un papel vital en la adaptación y el asentamiento de los inmigrantes en un país, en este caso, Canadá. Como se ha mencionado, la creación de estas asociaciones y la persistencia de la afiliación étnica en general también pueden entenderse como respuestas de los inmigrantes a circunstancias, oportunidades y limitaciones específicas y económicas. Cumplen una serie de funciones sociales, económicas, culturales y políticas; las asociaciones hacen más que promover la unidad y la interacción social entre sus miembros, se ocupan de muchos propósitos sociales y económicos importantes, incluyendo y lo más importante, ayudar a sus miembros a encontrar trabajo y vivienda. Además, teniendo en cuenta que los inmigrantes recientes, en particular los de África, fueron admitidos en Canadá como refugiados que, debido a las circunstancias, se vieron obligados a emigrar, a menudo llegando con pocos o ningún recurso financiero y bajos niveles de educación y capacitación. En esos casos, las comunidades y asociaciones se convierten en una gran herramienta y estrategia para apoyar su proceso de integración. Aparte de la ayuda económica, estas organizaciones también tienen el objetivo de hacer que los inmigrantes se sientan como en casa, por esa razón, organizaron diferentes actividades tradicionales, celebraciones, reuniones, entre otras, para que se sintieran como si estuvieran en sus países. Además, esto ayuda como redes sociales para obtener contactos laborales, hablar su propio idioma y pasar tiempo de calidad.

#### **4. Marco teórico**

La migración es un proceso importante en la redistribución de la población regional y mundial (Simmons, 2010). Newbold (2010) define la migración como un "cambio de residencia habitual por parte de una persona, familia u hogar"; Mientras que la migración interna implica la reubicación de personas dentro del mismo país, la migración internacional implica el movimiento de personas a través de las fronteras nacionales. Esta actividad ha generado diversos debates entre analistas políticos y académicos (Newbold, 2010). Desde la perspectiva de (Bartman et al. 2014) la migración es la reubicación de individuos a algún lugar distante. En

estos términos básicos, es principalmente un fenómeno geográfico, caracterizado como una característica universal de la historia humana, que se remonta a miles de años (Bartman et al. 2014). En otras palabras, podría entenderse como el movimiento de personas a otro país, lo que lleva a un reasentamiento temporal o permanente. En las sociedades modernas donde los estados-nación son instituciones centrales, la nacionalidad se construye como puntos centrales de diferencia, la gente se aferra a reforzarlos en el proceso; La migración internacional surge entonces como respuesta a las diferencias entre países. La mayoría de las veces, las personas migran porque quieren algo que no está disponible en su propio país (Bartman et al. 2014).

En resumen, la migración de la población, en el espacio y el tiempo con ayuda, asesoramiento y consentimiento de la naturaleza y las oportunidades de la tierra, es un tema especial e importante de estudio en una rama humana de la geografía. Crea un nicho particular, especialmente en los campos de la geografía de la población; es un tema global muy complicado y problemático y llama la atención de científicos de diversas especialidades (B.R.K, 2005). Generalmente, la migración implica un movimiento de cierta distancia, lo que resulta en un cambio de residencia permanente (Trewartha, 1969). Este autor puso énfasis en la distancia, la voluntad humana y el cambio en la residencia permanente en la migración. Según él, esta definición restrictiva excluiría otros tipos de movilidad humana, incluyendo el viaje diario de los viajeros entre el centro de la ciudad y sus áreas periféricas, los cambios estacionales de los trabajadores migrantes, los movimientos temporales e irregulares de los turistas, y las andanzas de los pastores nómadas (Trewartha, 1969). Por lo tanto, la definición habitual de migración se amplía para que pueda incluir una amplia gama de movilidad de la población. Siguiendo la propuesta de Demko (1970), la definición de migración o tipología se basa generalmente en el cambio de residencia, el viaje al trabajo, los tipos de límites cruzados y muchos otros. En su teoría, trató de proporcionar una base teórica para el movimiento espacial de las poblaciones; en su opinión, no se impone ninguna restricción a la distancia del movimiento o a la naturaleza voluntaria o involuntaria del acto y no se hace distinción entre migración externa e interna (Demko, 1970).

La OIM define a un migrante como toda persona que se desplaza o se ha trasladado a través de una frontera internacional o dentro de un Estado desde su lugar de residencia habitual, independientemente de su condición jurídica o de la persona; si el movimiento es voluntario o involuntario, cuáles son las causas del movimiento o cuál es la duración de la estadía. La migración generalmente se clasifica según el tipo de límites políticos, como la línea del

condado, la línea estatal y la frontera internacional, y de acuerdo con el punto de origen y destino. Teniendo esto en cuenta, Chandna (1998) discutió la idea de que cuando una migración tiene lugar dentro de un país cruzando la frontera de una aldea o distrito o estado, se conoce como migración nacional o interna; Cuando los migrantes cruzan la frontera internacional, se convierte en migración internacional. Dependiendo del período de tiempo, la migración puede clasificarse como migración a corto y largo plazo, así como migración temporal o permanente (Chandna, 1998). Este autor también tomó en consideración un período de más de un año para la migración permanente y de un año o menos para la migración temporal. Johnston (1994) también mencionó las mismas categorías, pero no mencionó ninguna distancia calculada. Dependiendo de la longitud de la distancia, la migración puede clasificarse como migración de corta distancia y de larga distancia. Por su parte, (Kosinsky & Prothero, 1975) consideraron el tiempo para la migración temporal o permanente; distancia para la migración de larga y corta distancia; frontera cruzada (para migración interna y externa / internacional); miembros involucrados (migración individual o masiva); toma de decisiones (para la migración voluntaria y forzada); organización social (para la migración familiar, de clase e individual); organización política (para la migración patrocinada y libre); causas (económicas y no económicas); y objetivos (conservadores e innovadores) como base para la clasificación de la migración.

Además, es fundamental establecer una referencia conceptual para que el mercado laboral entienda qué lo define y qué lo compone. El concepto de mercados laborales tiene muchas connotaciones; se ha utilizado para denotar áreas geográficas o grupos ocupacionales e industriales, así como grupos de trabajadores definidos por etnia, raza, sexo y niveles de educación y habilidad (Kalleberg y Sorensen, 1979). También se puede definir como los ámbitos en los que los trabajadores intercambian su fuerza de trabajo a cambio de salarios, estatus y otras recompensas laborales. El concepto, por lo tanto, se refiere ampliamente a las instituciones y prácticas que rigen la compra, venta y fijación de precios de los servicios laborales. Estas estructuras incluyen cómo se distribuyen los trabajadores entre los puestos de trabajo (Kalleberg y Sorensen, 1979).

En general, los mercados laborales son espacios socialmente regulados (Peck, 1996). Hay muchas dimensiones sociales a lo largo de las cuales se evalúan el capital humano y las habilidades y se organizan los mercados laborales, incluidos el género, la raza y la condición de inmigrante (Creese, 2007; Hiebert, 1997; Teelucksingh y Galabuzi, 2005; Vosko, 2000). Para Phillips (2016), el mercado laboral también es un concepto generalizado que denota la



interacción entre la oferta, el número de personas disponibles para el trabajo y la demanda, el número de empleos disponibles y la tasa salarial. Su análisis se complica por la necesidad de considerar no solo la oferta y la demanda de mano de obra a corto plazo, sino su asignación entre regiones, ocupaciones e industrias. Además, muchas instituciones influyen y regulan la distribución de los trabajadores. Esto ha llevado al desarrollo de varios análisis diferentes del mercado laboral, entre ellos el análisis neoclásico, el análisis radical y el análisis institucional, estos dos últimos formando lo que se conoce como el modelo de "mercado laboral segmentado" (Phillips, 2016). La mayoría de los países del mundo se caracterizan por una heterogeneidad espacial significativa en los resultados económicos. Para Bauer y Zimmermann (1999) el marco teórico predominante del ajuste de los inmigrantes en el mercado laboral del país receptor se basa en la transferibilidad internacional del capital humano. Según este modelo, el stock de capital humano de un inmigrante obtenido en el país de origen puede no ser totalmente transferible a los requisitos del mercado laboral del país de acogida. Cuanto menor es la transferibilidad internacional del capital humano, más aguda es la disminución de la situación ocupacional y mayor es la desventaja de ingresos de los inmigrantes en el momento de la migración. Con un mayor tiempo de residencia en el país de acogida, los migrantes invierten en el capital humano específico del país receptor y adaptan su stock de capital humano adquirido en el país de origen (Bauer y Zimmermann, 1999).

Como se presentó en la revisión de la literatura, hay muchos desafíos y obstáculos que los inmigrantes deben enfrentar frente al mercado laboral. Guo (2013) utiliza un efecto de triple vidrio para ilustrar las múltiples capas de barreras que enfrentan los profesionales inmigrantes como resultado de la descalificación de sus credenciales previas y experiencias laborales, incluyendo "Puerta de cristal", "Puerta de cristal" y "Techo de cristal". El concepto del efecto triple vidrio se desarrolló a partir de un estudio de la experiencia de integración de inmigrantes chinos recientes en Canadá con el objetivo de determinar en qué medida el techo de cristal y los efectos relacionados pueden aplicarse a este grupo en el proceso de adaptación. Los hallazgos demostraron que los inmigrantes chinos alcanzaron techos de cristal en el proceso de transferencia de su capital humano a Canadá. A pesar del hecho de que muchos profesionales inmigrantes llegaron con maestrías y doctorados, enfrentaron serias barreras en su transición al mercado laboral canadiense. Debido a que el concepto de techo de cristal se refiere principalmente a la capacidad de ascender a puestos directivos en la jerarquía corporativa, Guo argumenta que por sí solo no puede explicar completamente la experiencia de los inmigrantes porque el principal problema para los inmigrantes radica en ingresar a la jerarquía corporativa

en primer lugar. Por lo tanto, el efecto triple vidrio se desarrolló para interpretar la experiencia de los profesionales inmigrantes chinos, un marco que se puede utilizar para comprender otros grupos minoritarios visibles en Canadá. La "Puerta de Cristal" niega la entrada de inmigrantes a comunidades profesionales vigiladas. Entre el número de actores e instituciones que pueden ser culpados por la devaluación de las credenciales extranjeras de los inmigrantes y las experiencias laborales previas se encuentran las asociaciones profesionales y las agencias de evaluación de aprendizaje previo, que a menudo funcionan como guardianes al restringir el acceso de los inmigrantes a empleos bien remunerados. Según Guo, en sus intentos de asegurar un trabajo profesional, muchos inmigrantes golpearon la segunda capa de vidrio, la "Puerta de Vidrio", que bloquea el acceso de los inmigrantes al empleo profesional en empresas de altos salarios. En este nivel, los empleadores son los actores clave porque pueden negarse a ofrecer a los inmigrantes empleos profesionales atractivos porque no tienen experiencia laboral canadiense, o su experiencia laboral previa es inferior. El tercer vaso es el "techo de cristal" que impide que los inmigrantes pasen a puestos directivos, a menudo debido a sus diferencias étnicas y culturales. Peor aún, algunos inmigrantes pueden trabajar en el mismo trabajo, pero recibir un salario menor que sus colegas, creando disparidades racializadas en los ingresos. Guo concluye que la puerta de vidrio, la puerta de vidrio y el techo de vidrio pueden converger para producir un efecto de vidrio triple que crea múltiples barreras estructurales. Estas barreras contribuyen al desempleo y al subempleo, al bajo rendimiento económico y a la movilidad social descendente (Guo, 2013).

Considerando los diferentes aspectos mencionados, Moretti (2010) propuso que el tema de los mercados laborales locales debería ser de gran interés por dos razones. En primer lugar, la cuestión de la localización de la actividad económica y sus efectos en el bienestar de los trabajadores es uno de los campos de investigación más interesantes y prometedores en el campo. En segundo lugar, y de manera más general, la cuestión del equilibrio en los mercados laborales locales. Las últimas tres décadas han sido testigos de una creciente cantidad de investigación empírica sobre las causas y consecuencias de la localización de trabajadores y empresas dentro de un país (Moretti 2010).

Finalmente, es fundamental repasar la teoría principal de esta investigación que gira en torno a la Resiliencia. La resiliencia es una construcción multidimensional, cuya definición se negocia entre los individuos y sus comunidades, con tendencias a mostrar tanto homogeneidad como heterogeneidad en entornos de investigación culturalmente diversos (Ungar, 2008). En el

contexto de la exposición a adversidades significativas, ya sean psicológicas, ambientales o ambas, la resiliencia es la capacidad de las personas para navegar su camino hacia los recursos que sustentan la salud, incluidas las oportunidades de experimentar una sensación de bienestar y una condición de la familia, la comunidad y la cultura del individuo para proporcionar estos recursos y experiencias de salud de manera culturalmente significativa (Ungar, 2008). A partir de una contextualización histórica, en la década de 1970, los investigadores que investigaban a los niños en riesgo de psicopatología observaron que algunos niños tenían buenos resultados a pesar de estar expuestos al riesgo. Este descubrimiento estimuló la búsqueda de diferencias específicas en los niños que prosperan frente a la adversidad y generó un campo de investigación sobre la resiliencia. El concepto de resiliencia fue significativo, ya que significó un cambio en el enfoque de la enfermedad mental a la salud mental y un desarrollo positivo frente a los riesgos (Shean, 2015).

Según Rutter (2006), la resiliencia se define como un concepto interactivo que se ocupa de la combinación de experiencias de riesgo grave y un resultado psicológico relativamente positivo a pesar de esas experiencias. Este autor ha establecido varios principios para la teoría de la resiliencia basados en su extensa investigación. Uno de los principios a los que se adhiere Rutter es que la resiliencia no está relacionada con los rasgos psicológicos individuales o el funcionamiento superior, sino que es una adaptación ordinaria dados los recursos adecuados. También se apoya la importancia del riesgo o desafío de bajo nivel. Sugiere que cierto riesgo es esencial y una parte normal del desarrollo. La exposición al riesgo de bajo nivel puede conducir a una mejor resistencia y habilidades de afrontamiento. Rutter destaca la importancia de las "experiencias de punto de inflexión", que son los momentos en la vida de un adulto donde hay una "discontinuidad con el pasado que elimina las opciones desventajosas del pasado y proporciona nuevas opciones para un cambio constructivo" (Rutter, 2013).

Norman Garmezy definió la resiliencia para reflejar la capacidad de recuperación y el comportamiento adaptativo mantenido que puede seguir al retiro inicial o la incapacidad al iniciar un evento estresante (Garmezy, 1991). La resiliencia estaba vinculada a un bajo número de riesgos y un mayor número de factores de protección; El gobierno, al proporcionar factores de protección, permite que algunos que de otro modo se perderían en una vida fructífera se muevan por encima del umbral de competencia necesario para sobrevivir en una sociedad tecnológica cada vez más compleja. Esta declaración sugiere que Garmezy creía que el entorno

alrededor de una persona contribuía significativamente a los resultados de las personas que experimentan estrés.

Por su parte, Suniya Luthar definió la resiliencia como un proceso dinámico que abarca la adaptación positiva con el contexto de adversidad significativa (Luthar, 1991). Ella afirma que hay dos condiciones críticas que deben cumplirse para ser resiliente: la exposición a una amenaza significativa o adversidad severa y el logro de una adaptación positiva. De la misma manera, Ann Masten definió la resiliencia como la capacidad de un sistema dinámico para resistir o recuperarse de cambios significativos que amenazan su estabilidad, viabilidad o desarrollo (Masten, 2011). Masten indica que debe haber dos criterios presentes para ser considerado resiliente, a saber, una medida de adaptación positiva o desarrollo y la presencia pasada o actual de condiciones que amenazan con interrumpir la adaptación positiva; Ella define la adaptación positiva o desarrollo como el cumplimiento de tareas de desarrollo y sistemas fundamentales de adaptación humana.

En 2005, Michael Ungar definió la resiliencia como algo más que un conjunto individual de características. Son las estructuras alrededor del individuo, los servicios que recibe el individuo, la forma en que se genera el conocimiento de salud, todo lo cual se combina con las características de los individuos que les permiten superar la adversidad que enfrentan y conversan caminos hacia la resiliencia (Ungar, 2005). En el contexto de la exposición a adversidades significativas, ya sean psicológicas, ambientales o ambas, la resiliencia es tanto la capacidad de las personas para navegar su camino hacia los recursos que sostienen la salud, incluidas las oportunidades de experimentar sentimientos de bienestar, como una condición de la familia, la comunidad y la cultura del individuo para proporcionar estos recursos de salud y experiencia de manera culturalmente significativa. A partir de su investigación identificó siete tensiones de resiliencia que también pueden estar relacionadas con el escenario migratorio:

- *Acceso a recursos materiales*, disponibilidad de asistencia y oportunidades financieras, educativas, médicas y de empleo, así como acceso a alimentos, ropa y vivienda.
- *Relaciones*, relaciones con otras personas significativas, compañeros y adultos dentro de la familia y la comunidad.

- *Identidad*, sentido de propósito personal y colectivo, autoevaluación de fortalezas y debilidades, aspiraciones, creencias y valores, incluida la identificación espiritual y religiosa.
- *Poder y control*, experiencias de cuidado de uno mismo y de los demás; la capacidad de afectar el cambio en el entorno social y físico para acceder a los recursos de salud.
- *Justicia social*, experiencia relacionada con la búsqueda de un papel significativo en la comunidad y la igualdad social.
- *Adherencia cultural*, adherencia a las prácticas, valores y creencias culturales locales y globales de uno.
- *Cohesión*, equilibrar el interés personal con un sentido de responsabilidad hacia el bien mayor; sentirse parte de algo más grande que uno mismo.

La resiliencia centra la atención en variables contextuales, sociales e individuales positivas que interfieren o interrumpen las trayectorias de desarrollo desde comportamientos de riesgo hasta problemáticos, angustia mental y malos resultados de salud. Estas variables contextuales, sociales e individuales positivas se denominan factores promotores, operan en oposición a los factores de riesgo y ayudan a superar los efectos negativos de la exposición al riesgo (Zimmerman, 2014). Los factores positivos que residen dentro de los individuos, como la autoeficacia y la autoestima, se definen como activos. Los recursos se refieren a factores externos a las personas, como el apoyo de los padres, los mentores de adultos y los programas para jóvenes que brindan oportunidades para aprender y practicar habilidades. Los activos y recursos proporcionan a los jóvenes los atributos individuales y contextuales necesarios para un desarrollo saludable.

El concepto de resiliencia ha sido durante mucho tiempo atractivo para los profesionales aplicados que buscan promover la fortaleza en individuos, grupos y sociedades vulnerables. Una gran cantidad de investigaciones ha documentado procesos mediante los cuales las personas logran resultados positivos en el desarrollo a pesar de la exposición a amenazas conocidas para la adaptación. Si bien muchos de los estudios destacados en este número se centran en factores promocionales, no aplican explícitamente un marco analítico guiado por la teoría de la resiliencia (Rutter, 1987). La teoría de la resiliencia incluye varios modelos que describen cómo los factores promotores pueden contrarrestar, proteger o inocular a las personas

de los efectos negativos del riesgo. Los modelos compensatorios y protectores o resiliencia son los dos más estudiados en la literatura de investigación, sin embargo, un tercer modelo tiene un apoyo empírico limitado, pero también proporciona una explicación de cómo las personas superan las consecuencias adversas de los riesgos (Rutter, 1987). En el modelo compensatorio, los factores promotores neutralizan la exposición al riesgo de manera contraactiva; Por lo tanto, los factores compensatorios tienen un efecto opuesto en un resultado de desarrollo que los riesgos. Por otro lado, el modelo de factor protector sugiere que los activos o recursos promocionales modifican la relación entre un factor promotor del riesgo y sus resultados (Rutter, 1987). Como estableció este autor, podría ilustrarse mediante un estudio de autoestima e identidad cultural entre los jóvenes nativos americanos que proporciona un ejemplo de un modelo protector; En ese estudio encontraron que la autoestima aumentó la asociación negativa entre la identidad cultural y el consumo de alcohol en un efecto de interacción. Rutter (1987) también introdujo el modelo de desafío de resiliencia; Este modelo funciona como inoculación mediante la cual la exposición a niveles modestos de riesgo ayuda a las personas a superar exposiciones posteriores que las hacen vulnerables a resultados negativos.

Identificar procesos de resiliencia requiere definiciones operativas claras tanto de la adversidad como de la adaptación positiva o competencia. Además, los modelos contemporáneos de resiliencia reconocen explícitamente que la adversidad y la competencia, así como los procesos que subyacen a ellas, pueden variar según los niveles de análisis dentro y entre las culturas (Yates et al. 2013). *La adversidad* se refiere a contextos y experiencias negativas que tienen el potencial de interrumpir o desafiar el funcionamiento y el desarrollo adaptativos, las adversidades pueden afectar los sistemas dentro del individuo o múltiples niveles y entornos simultáneamente; por ejemplo, la violencia política puede influir en el desarrollo humano de múltiples maneras: puede traumatizar a toda la comunidad, dañar a los padres o a los padres, destruir los sistemas de atención médica y los hogares, interrumpen las actividades educativas y ocupacionales, y de muchas maneras adicionales generan estrés, erosionan los recursos y obstaculizan los procesos de protección del desarrollo. En múltiples niveles de función, y a través de diversos mecanismos de proceso, la adversidad amenaza la viabilidad, la estabilidad o el desarrollo de sistemas adaptativos y socava la adaptación positiva. Por otro lado, la *competencia* se refiere a la capacidad de adaptarse con éxito y cumplir con las expectativas contextuales, de desarrollo y culturales para un individuo, grupo o estructura social en particular. Un creciente cuerpo de trabajo global y multicultural ha comenzado a resaltar las diferencias culturales y contextuales en la definición de lo que significa estar "bien" en un

período particular de desarrollo, contexto histórico y entorno cultural (Yates et al. 2013). Con respecto a la adaptación individual, las nociones contemporáneas de competencia incluyen indicadores de adaptación interna positiva, como salud, bienestar, felicidad o un sentido cohesivo de sí mismo, junto con índices externos de competencia, como el rendimiento laboral o escolar, la calidad de las relaciones y la conducta respetuosa de la ley.

Los riesgos y los recursos son construcciones a nivel de población que están asociadas con efectos negativos o positivos en el desarrollo. Sin embargo, a nivel de los miembros individuales de una población, la importancia de cualquier factor particular para el desarrollo puede verse influida por el contexto más amplio de riesgos y recursos que rodea al sistema, así como por la vulnerabilidad específica del sistema; por ejemplo, la enfermedad grave de un padre aumentará la tensión familiar, pero este efecto se magnificará en contextos donde el padre es el proveedor de la familia, y existe una vulnerabilidad específica, como el acceso limitado a la atención médica (Yates et al. 2013). Ahora, esto podría verse afectado en mayor medida por la población inmigrante, debido a las dificultades a veces para acceder a los servicios básicos en un nuevo país debido a su estatus. Por lo tanto, la importancia adaptativa de un riesgo o recurso particular para un individuo dado en una población puede estar influenciada por otros factores. De la misma manera, relacionados con el concepto de riesgo y recursos, los factores de *vulnerabilidad* se refieren a moderadores que aumentan los efectos negativos de los riesgos, y los factores *protectores* mitigan los efectos de riesgo (Yates et al. 2013).

## **5. Metodología**

### **5.1. Diseño de investigación**

Esta investigación adoptará un enfoque mixto, que considera datos cualitativos y cuantitativos. La característica principal de este método consiste en recopilar y analizar ambos tipos de datos, integrando y priorizando uno de ellos o ambos (Brown et al. 2015). Este enfoque mixto está respaldado por un diseño secuencial exploratorio, en el que la recopilación y el análisis de datos cualitativos ocurren primero, seguidos de la recopilación y el análisis de datos cuantitativos. Este método se utiliza principalmente para explorar primero las preguntas iniciales y desarrollar hipótesis, luego los datos cuantitativos se pueden usar para probar o confirmar los hallazgos cualitativos (George, 2021). Para el estudio cualitativo se implementarán entrevistas y grupos focales, mientras que se utilizará una encuesta para el

estudio cuantitativo. En este tipo de método de investigación, las fortalezas de los datos cuantitativos a menudo pueden mitigar las debilidades de los datos cualitativos y viceversa. Por ejemplo, los datos cualitativos tienden a tener baja validez externa, ya que existe la posibilidad de interpretaciones sesgadas. Sin embargo, los datos cuantitativos no tienen esta debilidad y, en cambio, tienen una alta validez externa. Por lo tanto, la integración de ambos métodos puede compensar las debilidades de ambos (Voxco, 2022).

El objetivo general de la investigación de métodos mixtos es ampliar y fortalecer las conclusiones de un estudio y, por lo tanto, contribuir a la literatura publicada. En todos los estudios, el uso de métodos mixtos debe contribuir a responder a las preguntas de investigación (Schoonenboom & Johnson, 2017). En última instancia, la investigación de métodos mixtos se trata de un mayor conocimiento y validez. El diseño como producto debe ser de calidad suficiente para lograr la legitimación de múltiples validaciones (Johnson & Christensen, 2017; Onwuegbuzie & Johnson, 2006), que se refiere al estudio de investigación de métodos mixtos que cumple con la combinación relevante o el conjunto de validaciones cuantitativas, cualitativas y de métodos mixtos en cada estudio de investigación.

## **5.2. Procedimientos de estudio**

En términos de los procedimientos de estudio, los datos primarios se recopilarán mediante entrevistas, encuestas y grupos focales, que se planea distribuir a toda la población inmigrante que aborda las provincias más importantes y pobladas por migrantes, Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Ontario y Quebec en Canadá.

Los miembros de la investigación serán responsables de obtener las fuentes de datos, ya que se mencionarán en la sección de recopilación de datos. Se enviará un correo electrónico o mensaje de reclutamiento inicial con el enlace de la encuesta, y los restos a intervalos de 2 semanas considerando el momento de la investigación, a aquellos que aún no hayan completado la encuesta para que lo hagan si desean ser parte del estudio. La encuesta se llevará a cabo en los formularios de Google y debe tardar entre 20 y 30 minutos en completarse. Antes de completar la encuesta, los participantes podrán leer el formulario de consentimiento e indicar su consentimiento para participar en el estudio. La encuesta no recopilará ninguna información de identificación, además, al final de la encuesta, se les preguntará a los participantes si desean



participar en una entrevista de seguimiento sobre el mismo tema, si seleccionan sí, serán considerados para la entrevista.

En el caso de las entrevistas, se llevarán a cabo en un lugar privado, o en línea en un lugar que el participante haya diseñado como seguro. Los miembros de la investigación serán responsables de obtener el consentimiento previo a la entrevista y realizar todas las entrevistas, de la misma manera, el entrevistador se asegurará de que el participante no tenga preguntas antes de comenzar la entrevista. Estos deben durar entre 45 y 60 minutos y se grabarán en audio. Una vez completada la entrevista, se transcribirá la grabación de audio. El mismo procedimiento de las entrevistas se aplicará a los grupos focales considerando las características de cada uno.

### **5.3. Muestra, tamaño de la muestra y técnica de muestreo**

Teniendo en cuenta la población de este estudio, que son los inmigrantes, la población objetivo es el inmigrante en el mercado laboral y el tamaño de la muestra es de 525 personas en las provincias más relevantes y pobladas, Columbia Británica, Alberta, Saskatchewan, Ontario y Quebec. Este tamaño de muestra se dividirá de acuerdo con los instrumentos de investigación, 5 entrevistas y 100 encuestas por provincia para un total de 25 entrevistas y 500 encuestas. Las entrevistas y encuestas son los instrumentos de investigación más comunes, permiten al investigador recolectar los datos como fuente primaria, sin embargo, la triangulación de datos también podría ser utilizada, esta es una buena estrategia en la investigación de métodos mixtos como este estudio. En concreto, se utilizaría un tipo metodológico, en esta triangulación se realizan pocas entrevistas estructuradas cualitativas seguidas de una encuesta cuantitativa. Por esa razón, la mejor opción es considerar los instrumentos del investigador en una técnica de triangulación solo en lugar de por separado.

En cuanto a los criterios de inclusión y exclusión, es importante mencionar que en cada una de las entrevistas debe haber un diplomático y un profesional certificado para supervisar una perspectiva diferente y el comportamiento de los inmigrantes altamente calificados. Se implementará una técnica de muestreo no probabilístico que implica una selección no aleatoria basada en la conveniencia u otros criterios; de esa manera, las entrevistas se basarán en un muestreo intencional considerando algunos requisitos mencionados para los participantes, incluido un diplomático y un profesional certificado. En el caso de las encuestas se

implementará un método de muestreo probabilístico, en ese caso, no hay criterios restringidos de inclusión y exclusión ya que cualquier persona en el mercado laboral canadiense puede participar en el estudio. Las encuestas se basarán en un simple muestreo aleatorio, asegurando que cada miembro de la población tenga la oportunidad de ser seleccionado.

#### **5.4. Contratación y recopilación de datos**

El reclutamiento y la recopilación de datos se llevarán a cabo mediante diferentes estrategias y herramientas. Una de las más importantes son las redes sociales, incluidos los grupos de Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn. Estas redes nos permiten contactar con actores vitales para este estudio, como empresas, asociaciones, organizaciones e individuos específicos, ya que actualmente todos procuran tener una red social. Estas plataformas nos permiten observar su correo electrónico, número de teléfono y otra información importante en sus perfiles. Además, a veces en Facebook, las personas crean y organizan diferentes grupos, por lo que de esa manera resulta fácil encontrar un grupo de Facebook de la comunidad específica y contactarlos; por ejemplo: "colombianos en Montreal", "chilenos en Vancouver", entre otros ejemplos. Del mismo modo, las asociaciones de inmigrantes a veces decidieron crear este tipo de grupos para facilitar la integración de los inmigrantes a la sociedad, así como publicar oportunidades de trabajo, vivienda, eventos, etc. El objetivo principal de esta estrategia es poder acceder a sus correos electrónicos, chats, grupos y distribuir los instrumentos de investigación.

Después de que se distribuyen los instrumentos de investigación, deben implementarse. En el caso de la entrevista, se contactará a las personas y se les pedirá una fecha y lugar en el que puedan ser entrevistadas, sin embargo, también se puede llevar a cabo mediante una llamada telefónica o una reunión en línea. Esta metodología también se implementará para el grupo focal, estableciendo una fecha y lugar en el que todos estén de acuerdo. Finalmente, en el caso de la encuesta, se distribuirá a través de los diferentes correos electrónicos, chats y grupos reclutados. Las personas tendrán acceso al enlace de la encuesta y allí podrán responderlo, los resultados se reflejan automáticamente después de que la terminen. Es importante mencionar que existen diferentes herramientas para encuestas, sin embargo, en este caso se implementará "Google Forms".

## **5.5. Análisis de datos**

El proceso de análisis de datos incluye la inspección, limpieza, transformación y modelado de datos con el objetivo de descubrir información útil, informar conclusiones y apoyar la toma de decisiones. Una vez recopilados completa o suficientemente los datos deben analizarse buscando la información más relevante y siempre teniendo en cuenta los objetivos de la investigación, que son la base de la investigación y deben ser validados, así como las principales preguntas e hipótesis. El análisis de los datos también contribuyó a ver si lo que se recogió es válido y está relacionado con el objetivo general.

Los datos cualitativos recopilados a través de las entrevistas y el grupo focal se considerarán y analizarán primero utilizando un análisis de texto que funciona tomando grandes conjuntos de datos textuales y organizándolos de una manera que sea más fácil de manejar; sin embargo, las grabaciones de las entrevistas deben ser transcripciones para obtenerlos en texto. Al trabajar con este proceso, será posible extraer los datos que son verdaderamente relevantes y utilizarlos para desarrollar información procesable. Asimismo, el análisis nos permitirá recoger las diferentes experiencias y retos más importantes que tienen que afrontar los inmigrantes en la integración laboral y generar un informe organizado de la misma.

Los datos cuantitativos recopilados por las encuestas se considerarán y analizarán en segundo lugar utilizando la minería de datos que tiene como objetivo identificar dependencias, relaciones, patrones y tendencias para generar conocimiento avanzado. Es importante mencionar que habrá una gran cantidad de datos que deben organizarse correctamente para ser analizados. La minería de datos también se utilizará para integrar información cualitativa y cuantitativa buscando relaciones y tendencias en las respuestas.

## **5.6. Medidas para mejorar el rigor del estudio**

Un estudio en un campo específico debe mejorar el rigor para ser válido y confiable. El rigor se logra mejor a través de una planificación reflexiva y deliberada, la aplicación diligente y continua de la reflexividad del investigador y la comunicación honesta entre el investigador y la audiencia con respecto al estudio y sus resultados. Por esa razón, se controlará que se complete cada paso de la investigación, con buenas fuentes e información y recopilando el mayor número posible de información primaria. El rigor se mide por algunos factores entre los que se puede encontrar:

- Credibilidad, que permite a la audiencia reconocer las experiencias contenidas en el estudio.
- Transferibilidad, que se refiere a la capacidad de transferir los resultados o métodos de investigación de un grupo a otro.
- La confiabilidad ocurre cuando otro investigador puede seguir el rastro de decisión utilizado por el investigador.
- Conformabilidad que se produce una vez que se ha establecido la credibilidad, transferibilidad y fiabilidad.

La credibilidad se asegurará a través de la metodología del proyecto teniendo en cuenta que los datos de fuentes primarias tienen como objetivo aumentar la credibilidad de un estudio, ya que se trata de información recopilada directamente con la población objetivo. Con la recolección de datos, las personas podrán tener diferentes experiencias y perspectivas en el proceso de integración en el mercado laboral. Entre los principales objetivos del estudio está poder transmitir o transferir la experiencia de los inmigrantes al gobierno para mejorar su situación, teniendo en cuenta que tales experiencias incluyen dificultades, barreras, obstáculos para integrarse a la sociedad y al mercado laboral. La idea es que los investigadores continúen indagando sobre la experiencia de los inmigrantes en el momento de la integración del mercado laboral, considerando este estudio como una referencia. Finalmente, si estos aspectos se realizan e integran con éxito, se confirmará el estudio.

Además, se considerarán otras medidas para mejorar el rigor del estudio, incluida la flexibilidad, la integración de los elementos de ambos métodos permite una mayor flexibilidad al diseñar la investigación ya que los métodos mixtos no están tan estrictamente ligados a los paradigmas de investigación establecidos, además, la flexibilidad permite sintetizar aspectos de diferentes estudios para curar un diseño de investigación que pueda producir los resultados más informativos. Del mismo modo, la triangulación que busca la convergencia, corroboración, correspondencia de resultados de este método. La complementariedad busca la elaboración, mejora, ilustración y aclaración de los resultados de un método con los resultados del otro método, y finalmente, el desarrollo busca utilizar los resultados de un método para ayudar a desarrollar o informar el otro método.

## **5.7. Desafíos y estrategias de mitigación**

Un proyecto de investigación puede presentar muchos desafíos en su desempeño, de esa manera, es importante desarrollar estrategias de mitigación que tengan como objetivo superar estos desafíos. En el caso específico de este estudio, los desafíos más importantes giran en torno a elegir el tema correcto, elegir la metodología correcta, encontrar participantes del estudio y tratar con los datos.

En el caso del tema adecuado, es importante determinar qué recursos están disponibles en términos de tiempo, personas y elegir un tema que se adapte a estas características, así como, leer todo lo posible sobre el tema y encontrar una base teórica que lo respalde, en este caso la teoría de la resiliencia en relación con la población inmigrante. Para elegir la metodología correcta es importante tener una pregunta de investigación clara, el problema, el propósito del estudio y las diferentes formas de recopilar los datos necesarios. Para encontrar participantes al estudio, se utilizarán diferentes herramientas como se estableció en el reclutamiento y recolección de datos; es posible que las personas no respondan a los correos electrónicos y mensajes que impactarán directamente en la implementación de las entrevistas y encuestas, esto podría suceder especialmente en las instituciones gubernamentales. Por último, para tratar los datos es importante estar organizado, aprovechar la tecnología, y conseguir toda la información posible para ser analizada y obtener los resultados. Existen algunos desafíos comunes en el proceso de recopilación de datos que afectarían la investigación, como los problemas de calidad de los datos, esto podría suceder si las personas de la muestra no proporcionan información confiable, relevante o suficiente.

Además, estos desafíos también pueden mitigarse a través del enfoque mixto de la investigación. La combinación de los dos tipos de datos significa un beneficio tanto de las ideas detalladas y contextualizadas de los datos cualitativos como de las ideas generalizables y externamente válidas de los datos cuantitativos. Además, los métodos mixtos están menos ligados a disciplinas y paradigmas de investigación establecidos. Ofrecen más flexibilidad en el diseño de la investigación, permitiendo combinar aspectos de diferentes tipos de estudios para destilar los resultados más informativos (George, 2021).

## **5.8. Consideraciones éticas**

Las consideraciones éticas en la investigación son un conjunto de principios que guían los diseños y prácticas de investigación. Los científicos e investigadores siempre deben

adherirse a un cierto código de conducta al recopilar datos de las personas. Los objetivos de la investigación humana a menudo incluyen comprender los fenómenos de la vida real, estudiar tratamientos efectivos, investigar comportamientos y mejorar vidas de otras maneras, así como consideraciones importantes como proteger los derechos de los participantes de la investigación, mejorar la validez de la investigación y mantener la integridad científica (Bhandari, 2021). La ética de la investigación es importante para la integridad científica, los derechos humanos y la dignidad, y la colaboración entre la ciencia y la sociedad. Estos principios aseguran que la participación en los estudios sea voluntaria, informada y segura para los sujetos de investigación. Siempre es necesario evitar daños permanentes o excesivos a los participantes, ya sea inadvertido o no (Bhandari, 2021).

Existen importantes pilares éticos en una investigación, incluida la participación voluntaria en la que los participantes son libres de optar por participar o no en el estudio en cualquier momento; el consentimiento informado en el que los participantes conocen el propósito, los beneficios, los riesgos y la financiación detrás del estudio antes de aceptar o negarse a participar; el anonimato en el que se desconocen las identidades de los participantes y no se recopilan datos de identificación personal; de la misma manera, la confidencialidad en la que se sabe quiénes son los participantes, pero esa información se mantiene oculta a todos los demás; el potencial de daño en el que el daño físico, social, psicológico y de cualquier otro tipo de daño se mantiene al mínimo absoluto; y finalmente la comunicación de resultados que garantiza que el trabajo esté libre de plagio o mala conducta de investigación, y los resultados se presentan con precisión (Bhandari, 2021).

Este proyecto cumple con las declaraciones anteriores ya que la participación será totalmente voluntaria, las personas recibirán la encuesta y decidirán responderla o no, de la misma manera, las personas que serán elegidas para las entrevistas tendrán la decisión de participar o no. Todos los que se inscribieron en el estudio conocerán el propósito del estudio y para qué se utilizará la información, además, está previsto establecer todo este tipo de preocupaciones en las encuestas para que las personas tengan la confianza de que será anónimo y confidencial, y tengan la confianza para responderlo. En el caso de las entrevistas, todo se explicará antes de que comience la entrevista. El objetivo de este estudio no incluye ningún daño físico, social o psicológico, por el contrario, con los resultados de la investigación se espera establecer algunas recomendaciones e ideas para continuar mejorando la situación de los

inmigrantes en el entorno laboral y en general su calidad de vida. Finalmente, como con cualquier estudio, se planea comunicar y presentar los diferentes resultados y resultados.

También es importante mencionar que, según el Gobierno de Canadá, la privacidad de las personas está protegida con respecto a la información personal sobre ellas mismas en poder de instituciones gubernamentales y que otorgan a las personas el derecho de acceso a esa información (Tribunal Federal de Canadá, 1985). La ley de protección de datos en Canadá consiste en un complejo conjunto de estatutos federales y provinciales. Estas leyes incluyen estatutos federales y provinciales de protección de datos de aplicación general, así como estatutos específicos del sector, como las leyes de privacidad de la salud, y leyes relacionadas, como las leyes antispam y de protección al consumidor. Algunos de estos estatutos incluyen requisitos obligatorios de notificación e informes en caso de violación de información personal. Existe un gran y creciente cuerpo de hallazgos y orientación de reguladores y tribunales a nivel provincial y federal (Cameron y Samadmoten, 2022).

Excepto cuando se aplique una exención, se requiere consentimiento antes de la recopilación, uso y divulgación de información personal. El consentimiento puede ser expreso o implícito, dependiendo de las circunstancias, las recopilaciones, usos y divulgaciones previstos, y el nivel de sensibilidad de la información. El consentimiento implícito generalmente no es apropiado para información personal confidencial, como información de salud e información financiera (Cameron & Samadmoten, 2022).

## **5.9. Declaración de limitaciones**

En cuanto a los desafíos, un proyecto de investigación puede presentar diferentes limitaciones que deben considerarse para el éxito del estudio. En el caso específico de este proyecto, las limitaciones más importantes e especialmente en la metodología giran en torno al tamaño de la muestra, la falta de datos disponibles, la falta de estudios de investigación previos sobre el tema, las medidas utilizadas para recopilar los datos, sin embargo, también podría haber limitaciones del investigador como el acceso, los efectos longitudinales, la fluidez en un idioma.

En el caso del tamaño de la muestra, si es pequeño, será difícil encontrar relaciones significativas a partir de los datos, ya que la prueba estadística normalmente requiere un tamaño de muestra mayor para garantizar una distribución representativa de la población y para ser

considerada representativa de grupos de personas a quienes los resultados se generalizarán o transferirán (University of South California, 2014). El tamaño muestral de este estudio es suficiente para ser representativo de la población a estudiar, ya que procura diversificar los participantes para tener diversas perspectivas, especialmente en el caso de la información cualitativa a través de las entrevistas. Sin embargo, la participación real y efectiva de las personas puede limitar los datos disponibles al análisis, ya que cuantas más personas no participen, menos información se recopilará. Del mismo modo, hay una falta de estudios de investigación previos que se centren directamente en las experiencias de los inmigrantes en la integración al mercado laboral canadiense por lo que también limitarán las referencias disponibles para desarrollar una revisión. A veces, después de completar la interpretación de los hallazgos, se puede descubrir que la forma en que se recopilaron los datos puede afectar el análisis de los resultados, ya que incluir una pregunta específica en los instrumentos de investigación podría haber ayudado a abordar un problema particular que surgió más adelante en el estudio, por esa razón, las medidas utilizadas para recopilar datos también se consideran una limitación.

En cuanto a las limitaciones del investigador, si el estudio depende de tener acceso a personas, organizaciones, datos, puede ser negado o limitado a veces. Puede estar relacionado con el tiempo ya que algunos proyectos requieren mucho tiempo, pero para este caso específico el tiempo es de 3 meses. Finalmente, una limitación importante para todos los actores en el estudio es el idioma, ya que es posible que no todos entiendan el mismo idioma. A pesar de que el investigador y la población hablan un idioma neutro como es el inglés, podría haber diferentes conceptos, ideas o información que no serán totalmente entendidos por ninguna de las partes.

#### **5.10. Movilización de conocimientos al final del proyecto / Plan de traducción**

La movilización del conocimiento es un término utilizado para definir la conexión entre la investigación académica o los trabajos creativos y las organizaciones, las personas y el gobierno para mejorar la programación e informar el cambio de políticas (Universidad de Winnipeg, 2015). Tradicionalmente, los investigadores han producido conocimientos valiosos y trabajos creativos que se han compartido estrechamente entre otros académicos en disciplinas similares, ya sea a través de revistas revisadas por pares o en conferencias específicas de un área académica de estudio. Traducir ese conocimiento a un formato que sea más accesible para una variedad de sectores es fundamental para informar el cambio de políticas y avanzar en la



innovación social a través de becas comprometidas. La movilización del conocimiento es un proceso y el impacto de la investigación más allá de la academia es el resultado deseado (Universidad de Winnipeg, 2015).

La movilización del conocimiento ayuda a que la investigación académica sea accesible para audiencias no académicas y apoya las colaboraciones entre socios académicos y no académicos, como las organizaciones comunitarias (Phipps et al. 2016). De esa manera, Briggs et al (2011) sugirieron que la movilización del conocimiento consta de 4 aspectos: creación de conocimiento, intercambio de conocimiento, difusión de conocimiento e intermediación de conocimiento.

En cada uno de estos aspectos se pueden encontrar diferentes actividades que le permiten realizarlo. Por ejemplo, talleres, conferencias, tutoría y redes de intercambio de conocimientos. La intermediación del conocimiento implica informar, vincular, emparejar, hacer, participar, colaborar, desarrollar adaptativo y capacidad. Por su parte, la creación de conocimiento incluye el diálogo, la colaboración, el desarrollo, las sesiones, la consulta y el compromiso, las actividades de construcción de la comunidad y el desarrollo conjunto de productos y actividades. Finalmente, la discriminación por conocimiento se refiere a las redes sociales, sitios web y blogs, presentaciones, videos, artes, capacitación, extractos en lenguaje sencillo, informes de políticas y documentos de investigación (Briggs et al. 2011).

Esta investigación está asociada al Departamento de Trabajo Social de la Universidad McGill, Montreal, a través de este canal institucional los resultados de la investigación podrían ser distribuidos y comunicados a los otros departamentos académicos, luego a otras universidades de la ciudad, luego a otras universidades de la provincia y finalmente de manera nacional; Sin embargo, es importante recordar las audiencias más importantes en la investigación, en este caso, la población inmigrante pero también las instituciones gubernamentales. Teniendo en cuenta los principales aspectos de la movilización de conocimiento, se espera publicar la investigación, así como ser un referente en conferencias, talleres y establecer redes. Para ponerlo en práctica en la realidad el objetivo principal de la investigación es colaborar con instituciones gubernamentales de acuerdo con las experiencias de los inmigrantes que llegan al país y de esa manera establecer espacios de diálogo, actividades de construcción de comunidad, como se han estado capacitando para hacerlo desde los últimos años, para asegurar a los inmigrantes una buena calidad de vida.

## **5.11. Funciones y formación de los estudiantes**

Los estudiantes juegan un papel importante no solo en esta investigación sino también en el mercado laboral en general, ya que las universidades les dan la oportunidad de acceder a diferentes puestos en los que pueden ganar algo de dinero y adquirir experiencias laborales; Tales posiciones incluyen monitores, pasantías, asistentes de laboratorio, entre otros. Como los estudiantes son considerados dentro del mercado laboral, serán una buena población en el proceso de recolección de datos, específicamente para la encuesta y el grupo focal. También es importante mencionar que las universidades son uno de los espacios más multiculturales de la sociedad, ya que muchas personas en todo el mundo vienen a Canadá a estudiar.

A través de la participación en el proyecto, ampliarán sus conocimientos en este importante tema, ya que Canadá es conocido como el mejor país en el sistema de migración, sin embargo, la mayoría de las personas no son conscientes de eso. De la misma manera, esta investigación permitirá a los estudiantes inmigrantes contar sus experiencias que muchas veces no pueden compartir o simplemente pueden compartir con sus amigos cercanos; que los apoyará en la adquisición de habilidades de comunicación si se analiza que la mayoría de ellos tienen un comportamiento tímido solo por ser de otro país; Esto los preparará mejor para su vida casi profesional.

## **6. Resultados previstos**

### **6.1. Beneficios académicos**

Esta investigación contribuirá a reducir la brecha de conocimiento existente en la integración laboral de los inmigrantes. Con ella, el público podrá conocer las diferentes experiencias, obstáculos, barreras, dificultades, entre otros aspectos que los inmigrantes deben enfrentar cuando llegan al país. La gente reconoce a Canadá como la nación más multicultural del mundo, sin embargo, la mayoría de las veces no conocen los antecedentes y la situación cotidiana de esos grupos. A nivel nacional, también hay muchas diferencias en el comportamiento migratorio, por lo que es importante conocer estos temas a lo largo de las principales provincias canadienses.

## **6.2. Beneficios sociales**

Esta investigación busca resaltar las experiencias de los inmigrantes en el acceso al mercado laboral, el objetivo principal es que el gobierno provincial y federal pueda estar al tanto de eso para continuar implementando nuevas estrategias y medidas migratorias y mejorar las actuales. Como se ha mencionado, Canadá recibe miles de inmigrantes cada año, cada uno con una situación diferente, por esa razón, el gobierno debe analizar todos los casos y adaptar su sistema.

La sociedad canadiense también juega un papel importante aquí, porque desde hace muchos años han tenido que interactuar y convivir con los inmigrantes. Los canadienses se han caracterizado por ser amables, respetuosos y comprensivos con estos grupos; las experiencias y dificultades que deben vivir los inmigrantes en el proceso de adaptación a un nuevo país, una nueva cultura, idioma, estilo de vida, etc., contribuirán a que los nacidos en Canadá comprendan las situaciones y se adapten a ella, acogiendo a estas personas y dándoles la oportunidad de integrarse no solo al mercado laboral sino también a la vida cotidiana en general, como ha sido una tradición en este país.

## **6.3. Beneficios para el público objetivo potencial**

Las audiencias principales de esta investigación serán el espectro educativo, incluidos académicos, universidades y grupos de investigación. Como se mencionó anteriormente, contribuirá a la brecha de conocimiento existente en la integración del mercado laboral de los inmigrantes. El público objetivo secundario de esta investigación serán principalmente las organizaciones públicas y privadas relacionadas con la esfera de la migración, incluido el gobierno en el sector público y las empresas, empresas y asociaciones en el sector privado. Básicamente, los beneficios más importantes para ellos girarán en torno al conocimiento y la expansión de su capital humano. Como es sabido, el principal problema de un país como Canadá es el envejecimiento de las personas. Hay muchos canadienses nacidos mayores de edad para trabajar, por esa razón el país da muchas oportunidades y facilidades para llegar a su territorio. Con eso en mente, esta investigación contribuirá a compartir las experiencias de personas que tal vez por algunas dificultades no han tenido la posibilidad de mostrarse, pero sí tienen grandes habilidades para esas organizaciones. Por eso, el IRCC y el gobierno han venido implementando nuevas estrategias de migrantes basadas en habilidades personales, como la entrada rápida, visas de inicio, entre otras iniciativas gubernamentales que buscan mejorar y

contribuir al desarrollo económico de diferentes empresas, universidades, y de esa manera el desarrollo de la nación.

## **7. Protocolos de investigación / Instrumentos**

### **7.1. Entrevistas**

Esta investigación implementará una entrevista semiestructurada. Este tipo de entrevistas son una mezcla de estructura y entrevistas no estructuradas. Si bien el entrevistador tiene un plan general para lo que quiere preguntar, las preguntas no tienen que seguir una frase u orden en particular. Las entrevistas semiestructuradas a menudo son abiertas, lo que permite flexibilidad, pero siguen un marco temático predeterminado, dando una sensación de orden. Sin embargo, si las preguntas difieren sustancialmente entre los participantes, puede ser difícil buscar patrones, disminuyendo la generalización y validez de los resultados (Tegan, 2022). La entrevista se dividirá en dos secciones, la primera con preguntas de fondo relacionadas con la información demográfica y la segunda con preguntas específicas relacionadas con la integración en el mercado laboral. Habrá un total de 10 preguntas, 2 en la primera sección y 8 en la segunda sección.

### **Guía de entrevistas**

Esta entrevista tiene la intención de solicitar las opiniones de los inmigrantes sobre su resiliencia y experiencias de integración en el mercado laboral en Canadá. La entrevista se dividirá en dos secciones, la primera con preguntas de fondo relacionadas con la información demográfica y la segunda con preguntas específicas relacionadas con la integración en el mercado laboral. Habrá un total de 10 preguntas, 2 en la primera sección y 8 en la segunda sección.

Se requiere su cooperación, apoyo y consentimiento para proporcionar respuestas apropiadas a estas preguntas. Tenga la seguridad de que la información proporcionada no se divulgará a ningún tercero y siempre se considerará el anonimato de la persona entrevistada. Las respuestas proporcionadas aquí serán para fines académicos y no hay una respuesta correcta o incorrecta a las preguntas. Esta entrevista será grabada por lo que de esa manera es importante mencionar que bajo la ley del Gobierno de Canadá, la privacidad de las personas está protegida

con respecto a la información personal sobre sí mismas. Finalmente, su valioso tiempo y amable consideración para tomar la decisión de participar en este estudio es muy apreciado.

### **Preguntas de apertura:**

1. ¿Podría describirse a sí mismo? Incluyendo, pero no limitado a aspectos como país de origen, edad, nivel académico, familiares en Canadá.
2. ¿Podría describir su experiencia de migración a Canadá? Incluyendo, pero no limitado a motivación, llegada, dificultades a lo largo del proceso.

### **Preguntas específicas:**

3. ¿Podría describir el proceso de integración al mercado laboral en la provincia en la que se encuentra? (BC, Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Ontario o Quebec). Incluyendo los principales beneficios, usted consideró esta provincia en lugar de las otras, las principales dificultades, obstáculos y requisitos que exigía su empleador.
4. Algunos estudios han concluido que los empleadores no consideran la experiencia laboral previa o la formación académica si no es en Canadá, ¿crees que te pasó lo mismo? ¿Por qué? ¿Por qué no?
5. ¿Por qué considera que para muchos inmigrantes es difícil integrarse en el mercado laboral en lugar de un canadiense nacido?
6. ¿Has oído hablar de comunidades o asociaciones de inmigrantes en tu ciudad? En caso afirmativo, ¿qué has oído al respecto? ¿o perteneces a alguno? ¿Te gustaría formar parte?
7. ¿Podría describir cómo ha sido su vida en el país con respecto a aspectos como vivienda, oportunidades de trabajo, educación, acceso a servicios básicos, transporte, etc.?

8. A través de los años que llevas en el país, ¿consideras que las diferentes dificultades que hayas podido experimentar te han convertido en una mejor persona y en un mejor profesional? ¿Por qué? ¿Por qué no?
9. ¿Qué cree que el gobierno y el propio pueblo deberían mejorar para tener un mejor sistema de integración y migración? Canadá es uno de los países con mayores tasas de migración.
10. Finalmente, según su experiencia, ¿qué recomendaciones podría dar a las personas que migran a Canadá para integrarse correctamente al mercado laboral?

## **7.2. Encuestas**

La investigación por encuestas es la herramienta más común y ampliamente utilizada para la investigación (Voxco, 2021). Esta fuente se utilizará para recopilar datos haciendo preguntas relevantes a los encuestados que se cree que tienen la información relevante que se busca adquirir. Se ha preparado una lista formal de cuestionarios que se distribuirá a los encuestados para que puedan informar sus ideas. La encuesta se dividirá en cinco secciones, la primera con preguntas de fondo relacionadas con la información demográfica, la segunda con preguntas profesionales relacionadas con la integración en el mercado laboral, la tercera con preguntas relacionadas con la vida en la sociedad canadiense, la cuarta busca recoger la percepción de las personas sobre el comportamiento de los inmigrantes y el quinto la percepción de las personas sobre la integración de los inmigrantes en el mercado laboral. Habrá un total de 49 preguntas, 12 en la primera sección, 7 en la segunda sección, 9 en la tercera sección, 9 en la cuarta sección y 12 en la última sección.

### **Guía de la encuesta**

Esta entrevista tiene la intención de solicitar las opiniones de los inmigrantes sobre su resiliencia y experiencias de integración en el mercado laboral en Canadá. La encuesta se dividirá en cinco secciones, la primera con preguntas de fondo relacionadas con la información demográfica, la segunda con preguntas profesionales relacionadas con la integración en el mercado laboral, la tercera con preguntas relacionadas con la vida en la sociedad canadiense, la cuarta busca recoger la percepción de las personas sobre el comportamiento de los

inmigrantes y la quinta la percepción de las personas sobre la integración de los inmigrantes en el mercado laboral. Habrá un total de 49 preguntas, 12 en la primera sección, 7 en la segunda sección, 9 en la tercera sección, 9 en la cuarta sección y 12 en la última sección.

Se requiere su cooperación, apoyo y consentimiento para proporcionar respuestas apropiadas a estas preguntas. Tenga la seguridad de que la información proporcionada no se divulgará a ningún tercero y siempre se considerará el anonimato de la persona entrevistada. Las respuestas proporcionadas aquí serán para fines académicos y no hay una respuesta correcta o incorrecta a las preguntas. Es importante mencionar que, según la ley del Gobierno de Canadá, la privacidad de las personas está protegida con respecto a la información personal sobre sí mismas. Finalmente, su valioso tiempo y amable consideración para tomar la decisión de participar en este estudio es muy apreciado.

## **Preguntas**

### **Sección A: Antecedentes personales**

1. Por favor, indique su país de origen. \_\_\_\_\_
2. Por favor, indique su edad. \_\_\_\_\_
3. ¿Cuál de las siguientes opciones describe su identidad de género?
  - a. Masculino
  - b. Hembra
  - c. No binario
  - d. Género fluido
  - e. Otro
4. Sírvase indicar cuánto tiempo ha estado en el país. \_\_\_\_\_
5. Pcontrato de arrendamiento indicar la ciudad / pueblo y la provincia en la que reside actualmente? \_\_\_\_\_

6. ¿Cuántos años llevas viviendo allí? \_\_\_\_\_
7. ¿Cuál es el grado o nivel más alto de la escuela que has completado?
- a. Sin educación formal
  - b. Certificado de escuela preescolar
  - c. Certificado de escuela primaria
  - d. Certificado escolar secundario / superior
  - e. Educación postsecundaria (Colegio / Universidad)
  - f. Grado de maestría
  - g. Doctorado o título profesional
8. ¿Estás aquí actualmente con algún familiar?
- a. Sí
  - b. No
9. Si la respuesta anterior fue afirmativa, responda a las siguientes subpreguntas.
10. ¿Con cuántos parientes estás?
- a. 1 a 3
  - b. 3 a 6
  - c. Más de 6
  - d. Otro
11. ¿Cómo están compuestos esos parientes?
- a. Hijos – Esposa
  - b. Padres
  - c. Hermanos
  - d. Primos
  - e. Abuelos
  - f. Tíos – Tías



- g. Todo lo anterior
- h. Otros parientes
- i. Otro

12. ¿Esos parientes dependen económicamente de ti?

- a. Sí
- b. No

### **Sección B: Antecedentes profesionales**

1. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- a. Tiempo completo (40 o más horas por semana)
- b. Tiempo parcial (menos de 30 horas por semana)
- c. Autónomo
- d. Empleo ocasional
- e. Desempleado
- f. Recibir asistencia del gobierno
- g. Ama de casa
- h. Jubilado
- i. Otro

2. Por favor, indique el trabajo específico que realiza actualmente. \_\_\_\_\_

3. ¿Cuánto tiempo pasaste consiguiendo tu trabajo actual?

- a. Tan pronto como llegue al país
- b. Menos de 6 meses
- c. Entre 6 meses y 1 año
- d. Más de 1 año
- e. Otro

4. Durante tu estancia en el país, ¿cuántas veces has tenido que cambiar de trabajo?

- a. Cualquier
- b. 1-5
- c. 6-10
- d. Más de 10

5. Por favor, indique sus ingresos actuales. \_\_\_\_\_

6. Por favor, califique su nivel de acuerdo con las siguientes declaraciones considerándolas como barreras para integrar el mercado laboral a su leal saber y entender, utilizando las siguientes calificaciones.

- a. Totalmente en desacuerdo (SD)
- b. En desacuerdo (D)
- c. No estoy seguro (NS)
- d. De acuerdo (A)
- e. Totalmente de acuerdo (SA)

**Tabla 1.** Percepción de barreras dentro del mercado laboral canadiense

Descripción	Sd	D	Ns	Un	Sa
Idioma					
Habilidades					
Formación académica					
Experiencia laboral					
Documentos / Estado migratorio					
Horario laboral					
Falta de conexiones profesionales					
Proceso de solicitud					
Restricciones personales (tiempo, familia, otras responsabilidades)					
Discriminación basada en nacionalidad, etnia, género, etc.					
Falta de información sobre ofertas de trabajo					

**Fuente:** Elaboración propia

### Sección C: Antecedentes de la sociedad

1. Por favor, califique su nivel de satisfacción con los siguientes aspectos en la sociedad teniendo en cuenta su experiencia, utilizando las siguientes calificaciones.
  - a. Muy insatisfecho (VU)
  - b. Insatisfecho (U)
  - c. No estoy seguro (NS)
  - d. Satisfecho(s)
  - e. Muy satisfecho (VS)

**Tabla 2.** Percepción de las condiciones de la sociedad en Canadá

Descripción	Sd	D	Ns	Un	Sa
Vivienda					
Acceso a la educación					
Salud y servicios básicos					
Transporte					
Oportunidades laborales					
Sueldos / Salarios					
Apoyo gubernamental					
Comunidades / Asociaciones de Inmigración					

**Fuente:** Elaboración propia

2. ¿Conoces a más gente de tu país?
  - a. Sí
  - b. No
3. ¿Conoces comunidades o asociaciones de inmigrantes en tu ciudad?
  - a. Sí
  - b. No

4. Si la respuesta anterior fue sí, ¿pertenece a alguna de esas comunidades o asociaciones?
  - a. Sí
  - b. No
  
5. ¿Cuál es el nombre y la ubicación de ese grupo o asociación comunitaria?
  
6. ¿Cuáles son las principales actividades que realiza dicha comunidad o asociación?
  
7. A través de los años que llevas en el país, ¿consideras que las diferentes dificultades que hayas experimentado te han convertido en una mejor persona y profesional?
  - a. Sí
  - b. No
  
8. Explique brevemente su respuesta anterior.
  
9. ¿Qué crees que el gobierno y el propio pueblo deberían mejorar para tener un mejor sistema de integración y migración? considerando el hecho de que Canadá es uno de los países con mayores tasas de migración.

#### **Sección D: I percepciones de comportamiento de los migrantes**

Califique su nivel de acuerdo con las siguientes declaraciones a su leal saber y entender utilizando las siguientes calificaciones.

- a. Totalmente en desacuerdo = SD
- b. En desacuerdo = D
- c. No estoy seguro = NS
- d. De acuerdo = A
- e. Totalmente de acuerdo = SA

**Tabla 3.** Percepciones de comportamiento de los migrantes

Descripción	Sd	D	Ns	Un	Sa
-------------	----	---	----	----	----

1. Es fácil para mí adaptarme a las situaciones.					
2. Es difícil para mí aprender nuevas habilidades.					
3. El idioma es el obstáculo más difícil para mí en un nuevo país.					
4. Es difícil para mí conseguir un trabajo debido a mis responsabilidades personales.					
5. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo, así como con mis superiores.					
6. Hago nuevos amigos fácilmente.					
7. Siempre trato de conseguir nuevos contactos en los lugares a los que voy.					
8. Preferiría un ambiente laboral con personas de mi mismo país.					
9. A lo largo de los años en Canadá, las dificultades me han hecho una mejor persona y profesional.					

**Fuente:** Elaboración propia.

### Sección E: Percepciones de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral

Califique su nivel de acuerdo con las siguientes declaraciones a su leal saber y entender utilizando las siguientes calificaciones.

- f. Totalmente en desacuerdo = SD
- g. En desacuerdo = D
- h. No estoy seguro = NS
- i. De acuerdo = A
- j. Totalmente de acuerdo = SA

**Tabla 4.** Percepciones de la integración de los inmigrantes en el mercado laboral

Descripción	Sd	D	Ns	Un	Sa
-------------	----	---	----	----	----

1. Es difícil emigrar a Canadá.					
2. Es difícil integrarse en el mercado laboral en Canadá.					
3. Hay muchas maneras y programas para obtener un estatus migratorio en Canadá.					
4. Hay preferencia por los canadienses nacidos en lugar de los inmigrantes en el mercado laboral.					
5. Los inmigrantes son altamente discriminatorios en el mercado laboral.					
6. Los inmigrantes son altamente discriminatorios en la sociedad canadiense en general.					
7. Hay muchos obstáculos para integrarse en el mercado laboral (idioma, habilidades, aplicación, etc.)					
8. Mi educación o experiencia profesional no se considera en Canadá.					
9. El servicio de educación es más difícil y caro para los inmigrantes.					
10. El gobierno apoya a los inmigrantes durante todo el proceso de integración a la sociedad canadiense.					
11. Hay comunidades de migrantes en mi vecindario.					
12. Hay asociaciones de migrantes en mi ciudad.					

**Fuente:** Elaboración propia

### 7.3. Grupo Focal

Esta investigación adoptará un mini grupo focal, que tiene alrededor de 4 a 6 participantes más el moderador de la sesión. No hay requisitos específicos en términos de formación académica o profesional. El perfil de los participantes está relacionado con la población del estudio, lo que significa inmigrantes que integran el mercado laboral canadiense. Se les preguntará a las personas si están voluntariamente dispuestas a participar en este grupo focal. Esto les ayudará a compartir sus experiencias, lo que podría ser un gran ejemplo para otras personas, pero también a interactuar entre sí y obtener nuevos contactos. El grupo focal se dividirá en cuatro secciones, la primera se centrará en cuestiones de ruptura de hielo, la segunda se relacionará con preguntas generales sobre migración, la tercera se relacionará con preguntas específicas sobre la integración en el mercado laboral y la última se relacionará con

preguntas de cierre y conclusión. Habrá un total de 27 preguntas, 6 en la primera sección, 5 en la segunda, 14 en la tercera sección y 2 en la última sección.

### **Guía de grupos focales**

Este grupo focal está destinado a solicitar las opiniones de los inmigrantes sobre su resiliencia y experiencias de integración en el mercado laboral en Canadá. El grupo focal se dividirá en cuatro secciones, la primera se centra en cuestiones de ruptura de hielo, la segunda se refiere a cuestiones generales sobre migración, la tercera se refiere a cuestiones específicas sobre la integración en el mercado laboral y la última se refiere a preguntas finales y concluidas. Habrá un total de 27 preguntas, 6 en la primera sección, 5 en la segunda, 14 en la tercera sección y 2 en la última sección.

Se requiere su cooperación, apoyo y consentimiento para proporcionar respuestas apropiadas a estas preguntas. Tenga la seguridad de que la información proporcionada no se divulgará a ningún tercero y siempre se considerará el anonimato de la persona entrevistada. Las respuestas proporcionadas aquí serán para fines académicos y no hay una respuesta correcta o incorrecta a las preguntas. Es importante mencionar que bajo la ley del Gobierno de Canadá la privacidad de las personas está protegida con respecto a la información personal sobre ellos mismos. Finalmente, su valioso tiempo y amable consideración para tomar la decisión de participar en este estudio es muy apreciado.

#### **Preguntas:**

1. ¿Podría contarnos un poco sobre usted? Incluyendo aspectos como país de origen, edad, nivel académico, familiares en Canadá.
2. ¿Podría compartir su experiencia migratoria a Canadá? Incluyendo motivación, llegada, dificultades durante todo el proceso.
3. ¿Podría decirnos cuáles han sido los principales beneficios, dificultades, obstáculos y requisitos en el proceso de integración al mercado laboral en Canadá y esta provincia específica? Si alguien desea comentar o preguntar algo a la persona que está hablando, siéntase libre de hacerlo.

4. Algunos estudios han concluido que los empleadores no consideran la experiencia laboral previa o la formación académica si no está en Canadá, ¿alguien se siente identificado con esta afirmación? ¿Por qué? ¿Por qué no?
5. ¿Has oído hablar de comunidades o asociaciones de inmigrantes en tu ciudad? En caso afirmativo, ¿qué has oído al respecto? ¿Pertenece a alguno? ¿Te gustaría formar parte?
6. ¿Podría describir cómo ha sido su vida en el país con respecto a aspectos como vivienda, oportunidades de trabajo, educación, acceso a servicios básicos, transporte, etc.?
7. A través de los años que llevas en el país, ¿consideras que las diferentes dificultades que hayas podido experimentar te han convertido en una mejor persona y en un mejor profesional? ¿Por qué? ¿Por qué no? Además, según su experiencia, ¿qué recomendaciones podría dar a las personas que migran a Canadá para integrarse correctamente en el mercado laboral y la sociedad?
8. ¿Qué cree que el gobierno y el propio pueblo deberían mejorar para tener un mejor sistema de integración y migración? Ya que Canadá es uno de los países con mayores tasas de migración.

## **8. Referencias**



- Alba, R. y Nee, V. (2003). Remarcando la corriente principal estadounidense. *Prensa de la Universidad de Harvard*.
- Algan, Y., Dustmann, C. G. y Manning, A. (2010). La situación económica de los inmigrantes de primera y segunda generación en Francia, Alemania y el Reino Unido. *El Diario Económico* .
- Banerjee, R., Kelly, P., Tungohan, E., Cleto, P., De Leon, C., Garcia, M., . . . Sorio, C. (2018). De "migrante" a "ciudadano": integración en el mercado laboral de antiguos cuidadores internos en Canadá. *Revisión de ILR*.
- Bauder, H. (2006). Movimiento laboral: cómo la migración regula los mercados laborales. *Oxford Scholarship Online* .
- Bauder, H. y Shields, J. (2015). *Experiencias de inmigrantes en América del Norte. Comprender el asentamiento y la integración*. Toronto: Canadian Scholars .
- Bauer, T. y Zimmermann, K. (1999). Movilidad ocupacional de los migrantes étnicos. *Documentos de discusión de IZA*.
- Bauer, T., Lofstrom, M. y Zimmermann, K. (2000). Política de inmigración, asimilación de inmigrantes y sentimientos de los nativos hacia los inmigrantes: evidencia de 12 países de la OCDE. *Documentos de discusión de IZA*.
- Bartram, D., Poros, M. y Monforte, P. (2014). Conceptos clave en la migración. *SAGE Publishing*.
- Beach, C., & Green, A. W. (2011). Hacia la mejora de la política de inmigración calificada de Canadá: un enfoque de evaluación . *Estudio de políticas* .
- Berry, J., Phinney, J., Sam, D. y Vedder, P. (2006). Juventud inmigrante: aculturación, identidad y adaptación. *Psicología Aplicada* .
- Bevelander, P. y DeVoretz, D. (2008). La economía de la ciudadanía. *Universidad de Malmö*.

- Bevelander, P. e Irastorza, N. (2014). La integración en el mercado laboral de los nuevos inmigrantes en Suecia. *Instituto de Política Migratoria y Organización Internacional del Trabajo*.
- Bhandari, P. (18 de octubre de 2021). *Consideraciones éticas en la investigación / Tipos y ejemplos*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/research-ethics/>
- Bharati, S. (2005). Migración humana: conceptos y enfoques. *VITA*, 403-414.
- Bisset, J. (2009). El estado actual de la política de inmigración canadiense. En H. Grubel, *The Effects of Mass Immigration on Canadian Living Standards and Society* (págs. 3-28). Toronto: Instituto Fraser.
- Borjas, G. (2001). La economía de la inmigración. En G. Borjas, *Interdisciplinary Perspectives on the New Immigration* (pág. 52). Toronto: Routledge.
- Boswell, C. (2005). Migración en Europa . *Comisión Mundial sobre las Migraciones Internacionales*.
- Bragg, B. y Wong, L. (2015). "Sueños cancelados": Reunificación familiar y cambio en la política de inmigración canadiense. *Revista de Estudios de Inmigrantes y Refugiados*, 1-22.
- Bratsberg, B., Raaum, O. y Roed, K. (2016). Flyktninger pa det norske arbeidsmarkedet. *Sokelys pa arbeidslivet*, 185-207.
- Briggs, G., Briggs, A., Whitmore, E., Maki, A., Ackerley, C., Maisonneuve, A. y Yordy, C. (2011). Buscando su camino hacia una estrategia de movilización de conocimiento. *Consejo de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades de Canadá*.
- Brown, K., Elliot, S., Leatherdale, S. y Wilson, J. (2015). Searching for rigor in the reporting of mixed methods population health research: a methodological review. *Investigación en educación para la salud*.

- Cameron, A. y Samadmoten, D. (2022). *Canadá-Visión general de la protección de datos*. Obtenido de One Trust DataGuidance: <https://www.dataguidance.com/notes/canada-data-protection-overview>
- Chiswick, y Barry. (1978). El efecto de la americanización en los ingresos de los hombres nacidos en el extranjero. *Revista de Economía Política*, 897-921.
- Chiswick, B., Rebhun, U., & Beider, N. (2016). Ajuste lingüístico y económico entre inmigrantes en Israel. *Documento de debate de IZA*, 54.
- Chiswick, B. y Repetto, G. (2001). Ajuste de inmigrantes en Israel: alfabetización y fluidez en hebreo y ganancias. *Documento de debate de IZA*, 204-228.
- Cohen, Y. y Haberfeld, Y. (2007). Autoselección y asimilación de ganancias: inmigrantes de la antigua Unión Soviética en Israel y los Estados Unidos. *Duke University Press*, 649-668.
- Con, H., Con, R., Johnson, G., Wickberg, E. y Willmott, W. (2014). De China a Canadá: Una historia de las comunidades chinas en Canadá. *La Asociación de Estudios Asiáticos*.
- Creese, G. (2007). Racionalizar el trabajo / reproducir el privilegio blanco. En S. Vivian, *Work in tumultuous times: Critical perspectives* (págs. 192-226). Montreal: McGill-Queen's University Press.
- Creese, G. (2015). Crecer donde "nadie se parecía a mí": género, raza, hip hop e identidad en Vancouver. *Cuestiones de género*, 201-219.
- Crossman, E., Hou, F. y Picot, G. (2021). *¿Están comenzando a cerrarse las brechas en los resultados del mercado laboral entre los inmigrantes y sus contrapartes nacidas en Canadá?* Toronto: Statistics Canada.
- Da Vanzo, J. (1981). Enfoques microeconómicos para estudiar las decisiones migratorias. En G. De Jong, & R. Gardner, *Migration Decision Making. Enfoques multidisciplinares de los estudios a nivel micro en países desarrollados y en desarrollo* (págs. 90 a 129). Nueva York: Pέργamo.

- De Lucas, F. (2003). *Immigración y Globalización: Acerca de los presupuestos de una política de inmigración. Revista Electrónica del Departamento de Derecho.*
- De Voretz, D. (2004). *Perspectivas de la migración mundial. Comisión Mundial sobre Migración Internacional.*
- Dorais, y Louis-Jacques. (1998). *Comunidades vietnamitas en Canadá, Francia y Dinamarca. Revista de Estudios sobre Refugiados, 107-125.*
- Dustmann, C., Frattini, T. y Preston, I. (2012). *El efecto de la inmigración a lo largo de la distribución de los salarios. La Revisión de Estudios Económicos. , 145-173.*
- Dustmann, C. (2000). *Migración temporal y asimilación económica. Revisión de la política sueca.*
- El-Assal, K. (12 de abril de 2022). *Por qué los inmigrantes están listos para tener un futuro brillante en el mercado laboral de Canadá.* Obtenido de CIC News : <https://www.cicnews.com/2022/04/why-immigrants-are-set-to-have-a-bright-future-in-canadas-labour-market-0424318.html#gs.z1xuil>
- Estevez, A. (2012). *Derechos humanos, migración y conflicto social.* Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Fangen, K. (2010). *Exclusión social e inclusión de jóvenes inmigrantes: presentación de un marco analítico. Joven.*
- Tribunal Federal de Canadá. (1985). *Ley de privacidad.* Obtenido de Laws-lois.justice.gc.ca: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/p-21/fulltext.html#:~:text=Purpose%20of%20Act&text=2%20The%20purpose%20of%20this,of%20access%20to%20that%20information.>
- García García, A. (2008). *Migración e Inclusión Social: Un tema pendiente.* En P. Guerrero, *México-Unión Europea. Asociación Estratégica para la Gobernabilidad y la Inclusión Social.* Ciudad de México: UNAM.

- García, P., Vázquez-Quesada, L. y Van de Werfhorst, H. (2015). ¿Penas étnicas? El papel del capital humano y los orígenes sociales en los resultados del mercado laboral de los marroquíes y turcos de segunda generación en los Países Bajos. *Revista de Estudios Étnicos y de Migración*, 69-87.
- ↑ George, T. (13 de agosto de 2021). *Investigación de métodos mixtos. Definición, guía y ejemplos*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/mixed-methods-research/>
- George, T. (10 de Marzo de 2022). *Tipos de entrevistas en Guía de investigación y ejemplos*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/interviews-research/#:~:text=An%20interview%20is%20a%20cualitativo,por%20su%20nivel%20de%20estructura>.
- Goldring, L. y Landolt, P. (2011). Atrapado en la matriz de trabajo-ciudadanía: los efectos duraderos del estatus legal precario en el trabajo para los inmigrantes de Toronto. *Globalizaciones*, 325-341.
- Grady, P. (2009). ¿Es la inmigración canadiense demasiado alta? En H. Grubel, *Los efectos de la inmigración masiva en el nivel de vida y la sociedad canadienses*. (págs. 73-96). Toronto: Instituto Fraser.
- Guo, S. y De Voretz, D. (2006). Inmigrantes chinos en Vancouver: ¿Quo Vadis? *Revista de Migración Internacional e Integración*, 425-447.
- Harder, N., Figueroa, L., Gillum, R., Hangartner, D., Laitin, D. y Hainmueller, J. (2018). Medida multidimensional de la integración de inmigrantes. *Actas de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos de América*.
- Hiebert, D. (1997). "Color of Work: Labor Market Segmentation in Montreal, Toronto, and Vancouver". *Serie de documentos de trabajo*.

- Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC). (2022). *Nuevo plan de inmigración para llenar la escasez del mercado laboral y hacer crecer la economía de Canadá*. Ottawa: Gobierno de Canadá.
- Ims, R., Loras, L., Ness, O. y Finlay, L. (2021). Experiencias de los inmigrantes sobre la integración al intentar acceder al mercado laboral: implicaciones para la práctica del trabajo social. *Ciencias Sociales*.
- Johnson, B. (2015). Pluralismo dialéctico: un metaparadigma cuyo tiempo ha llegado. *Revista de investigación de métodos mixtos*.
- Kalleberg, A. y Sorensen, A. (1979). La sociología de los mercados laborales. *Revisiones anuales*, 351-379.
- Koser, K. (2007). Refugiados, transnacionalismo y Estado. *Revista de Estudios Étnicos y de Migración*, 233-254.
- Kushnirovich, N. (2019). Integración laboral de inmigrantes calificados. *Revista de Migración Internacional e Integración*, 1055-1070.
- Lehmer, F. y Ludsteck, J. (2011). La brecha salarial de los inmigrantes en Alemania: ¿están peor los europeos del este? *Publicaciones Sage* , 872-906.
- Lewis, H., Dwyer, P., Hodgkinson, S. y Waite, L. (2014). Vidas hiperprecarias: migrantes, trabajo y trabajo forzoso en el norte global. *Progreso en Geografía Humana*.
- Lissitsa, S., Chachashvili-Bolotin, S. y Bokek-Cohen, Y. (2017). Habilidades digitales y recompensas extrínsecas en la carrera tardía. *Tecnología en la sociedad*, 46-55.
- Lu, Y. y Hou, F. (2020). Sistema de inmigración, estructura del mercado laboral y sobreeducación de inmigrantes altamente calificados en los Estados Unidos y Canadá. *Examen de las Migraciones Internacionales*.

- Majerski, M. (2018). Los ingresos de los hombres inmigrantes y nativos en Canadá: el papel de las redes sociales y el capital social. *The Sociological Quarterly*, 314-336.
- Martínez, S. (2009). *Migración Internacional y Derechos Humanos. Las repercusiones globales de la política estadounidense*. Berkeley: University of California Press.
- Massey, D. (2009). La economía política de la migración en una era de globalización. En S. Martínez, *Migración Internacional y Derechos Humanos. Las repercusiones globales de la política estadounidense*. Berkeley: University of California Press.
- ↑ McCombes, S. (19 de septiembre de 2019). *Métodos de muestreo / tipos y técnicas explicadas*. Obtenido de Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/sampling-methods/>
- Midtboen, A. (2015). Sanciones étnicas en los mercados laborales occidentales: contribuciones, explicaciones, críticas. *Revista Nórdica de Investigación sobre Migración*.
- Mooten, N. (2021). *Racismo, discriminación y trabajadores migrantes en Canadá: evidencia de la literatura*. Toronto: Inmigración, Refugiados y Ciudadanía de Canadá (IRCC).
- Moretti, E. (2010). Mercados laborales locales. *Oficina Nacional de Investigación Económica*.
- Moretti, E. (2013). *La nueva geografía del empleo*. Nueva York: Primer mariner.
- Morten, M. y Oliveira, J. (2016). Allorando el camino hacia el desarrollo: migración costosa e integración en el mercado laboral. *Oficina Nacional de Investigación Económica*.
- Newbold, B. (2010). *Geografía de la población. Herramientas y problemas*. Nueva York: Rowan & Littlefield Publishers.
- Nielsen, H., Rosholm, M., Smith, N. y Husted, L. (2004). ¿Calificaciones, discriminación o asimilación? Un marco ampliado para analizar las brechas salariales de los inmigrantes. *Economía empírica*, 855-883.
- OCDE. (2014). ¿Es la migración buena para la economía? . *Debates sobre políticas migratorias*.

- Oliver, C. y Gidley, B. (2015). Integración de los migrantes en Europa. *Oxford University Press*.
- Ong, A. (2004). Latitudes de ciudadanía: membresía, significado y multiculturalismo. En A. Brysk, & G. Shafir, *People Out of Place: Globalization, Human Rights, and the Citizenship Gap*. Nueva York: Routledge.
- Onwuegbuzie, A., y Johnson, B. (2006). La cuestión de la validez en la investigación mixta. *Investigación en las escuelas*.
- Oreopoulos, P. (2009). ¿Por qué los inmigrantes calificados luchan en el mercado laboral? Un experimento de campo con trece mil currículums. *American Economic Journal: Política económica*.
- Orozco, M. y Rouse, R. (2012). Asociaciones de ciudades natales de migrantes y oportunidades de desarrollo. Una perspectiva global. En J. De Filippis, & S. Saegert, *The Community Development Reader* (págs. 280-285). Nueva York: Routledge.
- Owusu, T. (2000). El papel de las asociaciones de inmigrantes ghaneses en Toronto, Canadá. *The International Migration Review*, 1155-1181.
- Ozcurumez, S. (2009). Asociaciones de inmigrantes en Canadá: ¿incluidas, acomodadas o excluidas? *Estudios turcos*, 195-215.
- Pendakur, R. (2000). *Los inmigrantes y la fuerza laboral. Política, regulación e impacto*. Montreal: Universidad McGill-Queens.
- Peri, G. (2012). Inmigración, mercados laborales y productividad. *Diario de Catón*.
- Peters, M. (2020). Integración y desintegración: comercio e integración del mercado laboral. *Revista de Derecho Económico Internacional*, 391-412.
- Philips, P. (2016). Mercado de trabajo. *La Enciclopedia Canadiense*.



- Picot, G., Lu, Y. y Hou, F. (2009). *Tasas de bajos ingresos para inmigrantes: El papel de los ingresos del mercado y las transferencias gubernamentales. Perspectivas sobre el trabajo y los ingresos*. Toronto: Statistics Canada.
- Polanco, G. y Zell, S. (2016). English as a Border-Drawing Matter: Language and the Regulation of Migrant Service Worker Mobility in International Labor Markets. *Revista de Migración Internacional e Integración*, 267-289.
- Portes, A. y Rumbaut, R. (2001). *Legados: La historia de la segunda generación inmigrante*. Prensa de la Universidad de California.
- Qiu, H., Hou, F. y Crossman, E. (2021). *Estimación de la presencia de inmigrantes en Canadá en el contexto de patrones de migración internacional cada vez más fluidos*. Toronto: Statistics Canada.
- Rafferty, A. (2012). Sanciones étnicas en la sobreeducación, el desempleo y los salarios a nivel de posgrado: evidencia de Gran Bretaña. *Trabajo, Empleo y Sociedad*.
- Reitz, J. (2013). Cerrando las brechas entre la inmigración calificada y los mercados laborales canadienses: cuestiones y prioridades de políticas emergentes. . En T. Triadafilopoulos, *¿se busca y bienvenido? Políticas para inmigrantes altamente calificados en perspectivas comparativas*. (págs. 147 a 163). Toronto: Springer.
- Reitz, J. y Banerjee, R. (2007). *Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada*. Montreal: Instituto de Investigación sobre Políticas Públicas.
- Remennick, L. (2004). Relaciones laborales entre inmigrantes y veteranos en una organización israelí: interacciones sociales y actitudes intergrupales. . *Revista Internacional de Sociología Comparada*.
- Schoonenboom, J. y Johnson, B. (2017). Cómo construir un diseño de investigación de métodos mixtos. *KZfSS Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*.

- Shean, M. (2015). Teorías actuales relacionadas con la resiliencia y los jóvenes. *VicHealth*.
- Shibao, G. (2015). El color de la habilidad: impugnar un régimen racializado de habilidades a partir de la experiencia de los inmigrantes recientes en Canadá. *Estudios en Educación Continua*, 236-250.
- Simmons, A. (2010). *Inmigración y Canadá. Perspectivas globales y transnacionales*. Toronto: Canadian Scholars .
- Consejo de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. (2021). *Directrices para la movilización efectiva del conocimiento*. Toronto: Gobierno de Canadá.
- Soysal, Y. (1994). *Límites de la ciudadanía: migrantes y membresía postnacional en Europa*. Chicago: University of Chicago Press.
- Oficina de Estadística del Canadá. (2016). *Tasa de dependencia*. Ottawa: Gobierno de Canadá.
- Stoker, B., & Devlin, K. (12 de noviembre de 2018). *Percepciones de los inmigrantes, la inmigración y la emigración*. . Obtenido de Pew Research Center: <https://www.pewresearch.org/global/2018/11/12/perceptions-of-immigrants-immigration-and-emigration/>
- Tani, M. (2019). Política migratoria y desempeño del mercado laboral de los inmigrantes. *Examen de las Migraciones Internacionales*.
- Taubig, V. (2019). El trabajo como vida real en el contexto de la desintegración organizada. Una perspectiva sobre la vida cotidiana de los refugiados. *Identidades*, 339-355.
- Teelucksingh, C. y Galabuzi, G. (2005). Trabajar precariamente: el impacto de la raza y el estatus de inmigrante en las oportunidades y resultados de empleo en Canadá. *Instrucciones*.

- Teixeira, C. y Drolet, J. (2018). Experiencias de asentamiento y vivienda de inmigrantes recientes en ciudades pequeñas y medianas en el interior de Columbia Británica. *Journal of Housing and the Built Environment*, 19-43.
- El Banco Mundial. (2021). *Moving for Prosperity: Global Migration and Labor Markets*. Obtenido de Worldbank.org: <https://www.worldbank.org/en/research/publication/moving-for-prosperity>
- El Observatorio de Migración de Oxford. (10 de julio de 2019). *¿Quién cuenta como migrante? Definiciones y sus consecuencias*. Obtenido de Migrationobservatory.ox.ac.uk: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/who-counts-as-a-migrant-definitions-and-their-consequences/>
- Triadafilopoulos, T. (2013). *¿Se busca y es bienvenido? Políticas para inmigrantes altamente calificados en perspectiva comparada*. Toronto: Springer.
- Universidad del Sur de California. (2014). *Organizando su trabajo de investigación en ciencias sociales*. Obtenido de USC Libraries: <https://libguides.usc.edu/writingguide/limitations#:~:text=Definition,the%20findings%20from%20your%20research.>
- Universidad de Winnipeg. (2015). *¿Qué es la movilización de conocimientos?* . Obtenido de uwinnipeg.ca: <https://www.uwinnipeg.ca/knowledge-mobilization/what-is-knowledge-mobilization.html>
- Ungar, M. (2008). Resiliencia en todas las culturas. *The British Journal of Social Work*, 218-235.
- Uppal, S. (2017). *Hombres y mujeres jóvenes sin diploma de escuela secundaria*. Ottawa: Statistics Canada.
- Vertovec, S. (2005). La importancia política de las diásporas. *Instituto de Política Migratoria*.

- Vitale, E. (2006). *Ius Migrandi. Figuras de Errantes a Este lado de la Cosmópolis*. Madrid : Melusina.
- Vosko, L. (2000). Trabajo temporal: el aumento de género de una relación laboral precaria. *Prensa de la Universidad de Toronto*.
- Voxco. (2022). *¿Qué es la investigación de métodos mixtos?* Obtenido de Voxco.com: <https://www.voxco.com/blog/mixed-methods-research/>
- Voxco. (22 de marzo de 2021). *¿Qué es una encuesta, definición, plantillas, métodos, características y ejemplos?* Obtenido de Voxco: <https://www.voxco.com/blog/what-is-a-survey/>
- Universidad de Walden. (01 de enero de 2010). *7 Retos de investigación y cómo superarlos*. Obtenido de Walden Magazine: <https://www.waldenu.edu/news-and-events/publications/articles/2010/01-research-challenges>
- Waldinger, R. y Lichter, M. (2003). Cómo funciona la otra mitad. La inmigración y la organización social del trabajo. *Prensa de la Universidad de California*.
- Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May, J. y Mcilwane, C. (2010). *Ciudades globales en acción: nuevas divisiones del trabajo de los migrantes*. Londres: Pluto Press.
- Servicios Educativos Mundiales. (2018). *¿Quién está teniendo éxito en el mercado laboral canadiense? Predictores del éxito profesional para inmigrantes calificados*. Toronto: Servicios Mundiales de Educación.
- Wordvice. (13 de diciembre de 2021). *Cómo presentar las limitaciones del estudio*. Obtenido de Wordvice: <https://blog.wordvice.com/how-to-present-study-limitations-and-alternatives/>
- Yates, T., Tyrell, F. y Masten, A. (2013). La teoría de la resiliencia y la práctica de la psicología positiva de los individuos a las sociedades. En S. Joseph, *Psicología positiva en la práctica: Promoviendo el florecimiento humano en el trabajo, la salud, la educación y*

*la vida cotidiana.* Toronto: Políticas públicas y sistemas para la resiliencia y la planificación social.

Yssaad, L. y Fields, A. (2018). *El mercado laboral de inmigrantes canadienses: tendencias recientes de 2006 a 2017.* Ottawa: Statistics Canada.

Zimmermann, M. (2013). Teoría de la resiliencia: un enfoque basado en las fortalezas para la investigación y la práctica para la salud de los adolescentes. *Educación y comportamiento para la salud.*