



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Aportes de la psicología para el trabajo con migrantes en Uruguay

TRABAJO FINAL DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

MONOGRAFÍA

MONTEVIDEO - 30 OCTUBRE 2017

Alumna: María Paula Fernández Andión
C.I.: 4.528.710-0

Tutora: Karina Verónica Boggio Paredes

Índice

RESUMEN.....	3
PALABRAS CLAVE.....	3
1 – INTRODUCCIÓN.....	4
2- MIGRACIÓN	5
2.1 - LA MIGRACIÓN HISTÓRICA EN URUGUAY	5
2.2 MIGRACIONES CONTEMPORÁNEAS AL URUGUAY	8
2.3 - MOVILIDAD HUMANA Y ENCUENTROS INTERCULTURALES	10
3– FUNDAMENTACIÓN DE LA TEMÁTICA	13
4- EL CAMPO CULTURAL EN LAS MIGRACIONES	17
4.1 PROCESOS DE ACULTURACIÓN.....	17
4.2 – COMPETENCIA CULTURAL.....	19
5 - APORTES DE LA PSICOLOGÍA DE LA LIBERACIÓN PARA LA COMPETENCIA CULTURAL.....	25
6- CONSIDERACIONES FINALES.....	31
7 - REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

Resumen

Este trabajo contribuye a la temática migratoria enfocándose en aquellas personas que trabajan con migrantes en el contexto uruguayo. En la legislación uruguaya los migrantes tienen igualdad de trato respecto a los uruguayos no migrantes. Uruguay fue país receptor de migrantes hasta los años 60' y existe la creencia popular de país culturalmente homogéneo. Actualmente existen flujos migratorios de orígenes poco conocidos previamente como República Dominicana y Venezuela, con niveles educativos superiores a la media de la población uruguaya. A lo interno de los contextos de recepción se percibe a la inmigración como un 'problema a solucionar'. El marco transnacional propone un enfoque procesual de las migraciones consideradas desde la perspectiva de los actores, la experiencia migratoria y la complejidad socio cultural. En el escenario de las migraciones contemporáneas, de aumento de los desplazamientos globales, algunos contextos emergen como nuevos destinos. En ellos se identifica falta de conocimiento en las administraciones para gestionar las demandas específicas de estas poblaciones, así como la falta de formación y sensibilización de quienes trabajan con migrantes. Esto resulta en barreras para el acceso a servicios por parte de los migrantes - muchas veces en situación migratoria irregular - en algunos casos constituyendo racismo institucional. El trabajo hace una contribución desde la revisión de los fundamentos de Psicología de la aculturación, desarrolla la noción de competencia cultural, entendida como los conocimientos, conductas y actitudes necesarias para que las personas puedan en su trabajo desempeñarse de forma correcta frente a sujetos de otras culturas, siendo un proceso continuo. Los migrantes deben tener la posibilidad de ser escuchados, participar activamente en la comunidad y acceder a servicios de calidad con trabajadores capacitados para atender la diversidad. Finalmente, estas aportaciones se articulan desde los planteos de la Psicología de la Liberación en relación a la posibilidad de que migrantes y trabajadores generen un pensamiento crítico sobre las relaciones asimétricas de poder, tendiendo a la integración y a una sociedad multicultural. Este análisis se pone en relación al contexto uruguayo de recepción y ubicación social de los migrantes.

Palabras clave

Migración - Psicología – Competencia Cultural

*Cuando salí de mi tierra
Volví la cara llorando
Porque lo que mas queria
Atrás me lo iba dejando*
El Emigrante - Juanito Valderrama

1 – Introducción

El presente trabajo pretende abordar la temática de la migración, desde la perspectiva del encuentro intercultural e intersubjetivo, en particular en el relacionamiento de aquellas personas que brindan servicios de atención a personas migrantes.

Alcanza con realizar una rápida búsqueda en internet utilizando las palabras *migrante* y *Uruguay* para que se despliegue un puñado de noticias acerca de los migrantes en nuestro país, las formas en las que viven, los trabajos a los que acceden, la discriminación que sufren, las redes de trata de persona que entran en juego y sobre los miles que se esperan sigan llegando.

Desde enero de 2015 me encuentro trabajando en la Oficina de Residencias del Ministerio de Relaciones Exteriores de Uruguay. Dicha oficina fue creada en octubre de 2014, luego de la promulgación de la Ley 19.254 (2014) que, modificando artículos de la Ley 18.250 (2008) flexibilizó y facilitó la realización de la Residencia Permanente para personas del Mercosur, Estados asociados y familiares de uruguayos (padres, hermanos, cónyuges o concubinos).¹

Desde el inicio el equipo en la oficina ha trabajado en pos de que los migrantes que realizan el trámite de residencia se sientan bienvenidos al país y a la oficina y que conozcan sus derechos (como por ejemplo en materia laboral y de atención en salud). Esta impronta de trabajo que tiene la oficina se ha ido generando en base al interés de las personas que trabajamos allí. Es en el contexto de esta experiencia laboral y de mi formación en Psicología en el que me surgen interrogantes sobre las dimensiones y las tensiones implicadas en el trabajo de atención a usuarios de diversos orígenes étnicos-nacionales y culturales.

¹ Cabe destacar que, desde enero de 2016, fecha en la que se promulgó la Ley 19.362 (Poder Legislativo), los nietos de personas nacidas en Uruguay tienen la calidad de nacionales uruguayos, no debiendo realizar el trámite de residencia permanente.

Durante mi formación académica tuve la posibilidad de cursar el seminario optativo *Enfoques metodológicos en investigación para el estudio de las migraciones y el trabajo* en el año 2016. Dicho seminario me permitió acercarme a la temática migratoria desde un lugar diferente al laboral, adquiriendo nuevos conocimientos que pude incorporar a mi tarea diaria, como mejorar mi escucha y conocer diferentes situaciones que deben atravesar los migrantes.

Dado este interés de conjugar mi formación académica con mi desarrollo profesional es que decidí realizar mi Trabajo Final de Grado relacionado a la temática migratoria, pero enfocándolo específicamente en quienes trabajamos con migrantes. Para ello, me planteé la pregunta:

¿Qué aportes se pueden realizar desde la psicología para mejorar la calidad de atención a personas migrantes?

Intentando responder a esta pregunta fue que me acerqué a los conceptos de Competencia Cultural, Psicología de la Aculturación y retomé el de Psicología de la Liberación.

A lo largo del trabajo realizaré un recorrido histórico por el Uruguay migrante y las narrativas que fueron construidas en relación con su aportación a su conformación cultural y los movimientos de inmigración contemporánea. Asimismo, introduciré la conceptualización de la movilidad humana, la perspectiva del marco transnacional y de los encuentros interculturales. Para luego plantear una revisión sobre la aportación del concepto de competencia cultural en el abordaje de la atención de usuarios en contextos de interculturalidad. Luego abordaremos los conceptos de Competencia Cultural, de Psicología de la Aculturación y Psicología de la Liberación, para finalmente reflexionar acerca de qué aportes se pueden incorporar para brindar a los migrantes la mejor atención posible.

2- Migración

2.1 - La migración histórica en Uruguay

Hasta mediados del SXX Uruguay se caracterizó por ser un país receptor - especialmente de migrantes europeos-. A partir de la década del 60' se convirtió en un país expulsor, intensificándose con el inicio de la dictadura cívico militar iniciada en 1973, siendo la última gran migración al exterior la acontecida durante la crisis del 2002 (FCS, 2011).

Actualmente en nuestro país la temática migratoria se ha configurado de una nueva forma. De acuerdo a datos del Ministerio de Relaciones Exteriores de Uruguay (MRREE), organismo que realiza las residencias permanentes de las personas amparadas en la Ley 19.254, entre octubre de 2014 y enero de 2017 fueron aprobadas 15.935 solicitudes y 5.919 se encontraban en proceso (DGCV-MRREE, 2017). Respecto a las nacionalidades de los solicitantes, se encontraban en primer lugar los argentinos (42%), seguidos por brasileros (18%), venezolanos (13%), peruanos (8%) y colombianos (6%) siendo el 13% restante de otras nacionalidades.

Si bien nuestra actual legislación migratoria puede ser calificada como moderna, abierta a los migrantes y respetuosa de los Derechos Humanos, no podemos jactarnos de que esto siempre haya sido así.

Facal (2002) plantea que fue durante la gran depresión del año 1929 cuando Uruguay (afectado por esta crisis con endeudamiento y pérdida de puestos de trabajo) junto a otros países de la región endurecieron sus políticas migratorias buscando frenar la entrada de migrantes.

Durante el gobierno de Gabriel Terra, que de acuerdo a Facal (2002) tenía un pensamiento conservador y xenófobo, la Ley 9.604 (Poder Legislativo, 1936) modificó a la ley 8.868 del año 1932. La nueva redacción del Art. 11 de la Ley 8.868, que modificaba al Art 26 de la ley 2.096 de 19 de Julio de 1890, disponía lo siguiente:

No serán admitidos y serán enviados a la localidad de su procedencia los inmigrantes que se encuentren en las siguientes condiciones:

- 1° Los que por defecto físico o vicios orgánicos congénitos o adquiridos, no mantengan íntegra su capacidad general de trabajo. Podrá, no obstante, observarse una tolerancia de veinte por ciento (20%) tomando por base la legislación de accidentes del trabajo.
- 2° Los que sufran enfermedades mentales.
- 3° Los que padezcan enfermedades crónicas de los centros nerviosos.
- 4° Los epilépticos.
- 5° Los que padezcan enfermedades agudas o crónicas infecto contagiosas, sin perjuicio de lo que sobre los mismos disponen las leyes y reglamentos sanitarios.
- 6° Los toxicómanos y ebrios consuetudinarios.
- 7° Los que padezcan enfermedades orgánicas del corazón.
- 8° Los mendigos.
- 9° Todas aquellas personas cuyo estado de salud las imposibilite permanentemente para dedicarse a tareas que requieran esfuerzos físicos. (Art 1)

De acuerdo al Art1. Literal C de la Ley 9.604 (Poder Legislativo, 1936), no podían ingresar al país quienes no tuvieran la autorización del Cónsul uruguayo de su lugar de origen que dejara constancia que el sujeto no se encontraba vinculado a “organismos sociales o políticos que por medio de la violencia tiendan a destruir las bases fundamentales de la nacionalidad”. Este literal no es ingenuo, ya que fue en ese mismo año

que comenzó la Guerra Civil española (lo que implicó que muchos republicanos debieran dejar su patria) y 3 años después tendría inicio la Segunda Guerra Mundial con un gran número de personas perseguidas por sus ideologías políticas o religiosas (Facal, 2002). Esta autora sostiene que de todas formas algunos cónsules hicieron caso omiso a lo dispuesto en la Ley, emitiendo los certificados requeridos para el ingreso al país aun cuando no cumplieran con los requisitos (Facal, 2002).

Es una idea bastante generalizada en Uruguay, que es un país construido culturalmente en base a una mezcla bien integrada, homogénea, compuesto principalmente por inmigrantes españoles e italianos. De acuerdo a datos del censo de 1860 un tercio de la población (que en ese momento ascendía a 223.000) era de origen extranjero, aunque para el año 1908 había disminuido a un 17% (Arocena, 2009). Este autor sostiene que esta supuesta homogeneidad no es completamente cierta y para ello realizó un estudio con casi un centenar de personas provenientes del País Vasco, Italia, Suiza, Rusia, Armenia, Líbano y Perú, además de judíos y musulmanes y descendientes de africanos, para conocer las diferentes contribuciones al país.

Arocena (2009) sostiene que esta idea de homogeneidad tiene sus bases en la creación a fines del SXIX cuando “las nociones de una nación y una cultura fueron consideradas la argamasa para consolidar la construcción de un país naciente” (p. 5). Además, en un trabajo posterior sobre la diversidad en Uruguay con datos del Censo de 2011, este mismo autor (Arocena, 2013) plantea que en nuestro país se moldeó esta idea de país sin negros e indígenas, intentando invisibilizar a los primeros y eliminar a los segundos e intentando unificar a los inmigrantes de diferentes orígenes. Sin embargo, los datos del último censo arrojaron que los afrodescendientes representan un 8% de la población, descendientes de indígenas un 5% y tan solo 2% son extranjeros (Arocena, 2013).

Durante el SXIX no solo se recibieron flujos europeos sino también de brasileros y argentinos, mayoritariamente al norte del Río Negro los primeros y al sur los segundos (Pellegrino, 2003).

El art 27 de la Ley 2.096 de 1890 prohibía la entrada al país de migrantes africanos, asiáticos, zíngaros (gitanos) y bohemios (DSCR, Año 1889: 376 en Acerenza Purnell, 2005).²

Adela Pellegrino (2003), sostiene que la natalidad, mortalidad y migración son los

² Es oportuno señalar que las leyes 2.096, 8.868 y 9.604 fueron derogadas recientemente por el art. 84 de la Ley 18.250 (Poder Legislativo, 2008).

hechos que transforman la demografía, siendo la última la más difícil de predecir ya que algunos factores coyunturales como catástrofes, variaciones políticas y culturales pueden generar cambios rápidos en los movimientos y las características de los mismos. Esta autora plantea que Uruguay ha mantenido una baja densidad de población y concentración de la misma en Montevideo (Pellegrino, 2003).

A partir de la década de 1960 la emigración internacional de uruguayos comenzó a aumentar debido a una situación económica desfavorable y se frenó la recepción de migrantes europeos. Asimismo, se intensificó durante la década de 1970 con el comienzo de la dictadura cívico militar, además de buenas oportunidades laborales en países como Argentina, Brasil, Venezuela y México (Pellegrino, 2003). La población que emigró en estas décadas se encontraba mayoritariamente en edad económicamente activa y con un alto nivel educativo (Pellegrino, 2003).

A principios de la década del 2000 volvió a intensificarse el flujo migratorio hacia el exterior de nuestro país, con un saldo negativo de 66.000 personas entre los años 2000 y 2002 (Pellegrino, 2003). Una direccionalidad que fue revertida a partir de los procesos inversos de recuperación económica del país, y de entrada en crisis financiera en 2008 de los países del norte. Actualmente, aunque persisten movimientos de emigración, los mismos se producen en otras condiciones, con posibilidades de planificación y aspiraciones de desarrollo profesional en otros contextos.

2.2 Migraciones contemporáneas al Uruguay

El informe “Caracterización de las nuevas corrientes migratorias en Uruguay” realizado por el MIDES (2017), realiza un estudio sobre la composición actual de los migrantes llegados a Uruguay. Del mismo se desprende que en la actualidad existen flujos migratorios de países como República Dominicana y Venezuela, que podrían caracterizarse como orígenes novedosos que tuvieron un gran crecimiento entre los años 2011 y 2014 (año en que se le empieza a solicitar visa de ingreso a los ciudadanos dominicanos).

De acuerdo a este informe, los países con población envejecida como el nuestro, demandan trabajadoras domésticas lo cual aumenta la participación femenina en estos flujos. Asimismo, las áreas hoteleras y de la construcción también demandan trabajadores extranjeros, teniendo todos ellos las características de poder configurarse como empleos precarios.

En el informe aparece la categoría de “orígenes latinoamericanos no tradicionales” que se encuentra compuesta por *Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Venezuela* que lejos están de ser un grupo homogéneo (MIDES, 2017, p. 29). Puede inferirse que Argentina y Brasil serían orígenes tradicionales dentro de los migrantes latinoamericanos que recibe nuestro país siendo España y Estados Unidos los principales del resto del mundo.

La población perteneciente a esta categoría de nuevos orígenes latinoamericanos es una población joven que además se encuentra feminizada, siendo Bolivia, Colombia y República Dominicana los orígenes más feminizados (MIDES, 2017).

Los inmigrantes recientes tienen niveles de estudio más altos que la media de los uruguayos e inmigrantes de orígenes tradicionales, siendo el segundo grupo con educación terciaria finalizada, luego de los europeos y asiáticos que viven en nuestro país. A pesar de los altos niveles educativos, este grupo se encuentra más empobrecido que el resto de los migrantes y los nacionales; y se observa una infantilización de la pobreza, ya que es en los menores de 15 años que la brecha es mayor (MIDES, 2017).

La inserción laboral de este grupo se encuentra polarizada, ya que un 38% tiene empleos de baja ocupación mientras que los de alta cualificación son un 32,8%. Por otra parte, si se observa al total de la población migrante reciente (sin tomar en cuenta el origen) el 50% tienen empleos que requieren una alta cualificación (MIDES, 2017)

Respecto a la distribución geográfica del grupo de nuevos orígenes latinoamericanos, una amplia mayoría (64%) vive en Montevideo, principalmente en el barrio de Pocitos exceptuando los nacionales peruanos que se concentran mayoritariamente en la Ciudad Vieja y dominicanos en el barrio La Aguada (MIDES, 2017).

En cuanto al acceso a la atención en salud, un 16,4% de quienes provienen recientemente de países no limítrofes no tienen ningún derecho vigente. Este porcentaje desciende a un 2,5% cuando se observa a la población nativa. Una de las hipótesis planteadas en el informe es la baja calidad de los primeros empleos que tienen los migrantes en nuestro país. Si bien la brecha disminuye significativamente entre los nativos y los migrantes que llevan más tiempo viviendo en nuestro país, sigue siendo mayor (4,4%) para estos últimos (MIDES, 2017).

De acuerdo a Boggio (2016), en nuestro país, especialmente Montevideo, los migrantes se encuentran encerrados por distintas murallas. Mientras que aquellos que trabajan en el área marítima y pesquera viven en Ciudad Vieja (antigua ciudad amurallada), aquellas mujeres que trabajan como empleadas domésticas sin retiro viven tras los altos muros de las casas de sus empleadores. En el caso de las empleadas domésticas, al

encontrarse confinadas a los hogares en los que trabajan, hacen que no sea tan visible la migración de las mismas en nuestro país.

En el caso de la migración dominicana, la visibilidad que han tomado ha sido mayor, ya que los trabajos a los que acceden son de un carácter más público, como empresas de seguridad o de limpieza. Lamentablemente, otra de las razones por las que son más visibles que migrantes de otros orígenes es la asociación de los mismos a redes de prostitución (Boggio, 2016).

Si bien por la novedad del origen no he encontrado estudios concluyentes, los venezolanos también son un colectivo que se ha hecho notar, es frecuente verlos trabajando en restaurantes, o en sus propios emprendimientos, centros de estética, empresas de desarrollo de software o incluso manejando para Uber. Desde Venezuela también han vuelto uruguayos que debieron exiliarse durante la última dictadura militar y muchos de ellos vienen acompañados de sus familias.

Mónica Olaza (2000) en su estudio sobre cultura afrouruguaya plantea que existen en la sociedad uruguaya formas de discriminación sutil y no con violencia física, siendo esta última más visible. Esto puede llevar a que sea más difícil percibir situaciones de discriminación. La existencia de una construcción narrativa compartida de un Uruguay supuesto como culturalmente homogéneo colabora en estas expresiones discriminatorias vinculadas al origen étnico y también étnico-nacional. Esta homogenización de la cultura uruguaya, el supuesto de una identidad única, fue forjado por sectores hegemónicos (y por ende con poder) de nuestro país, desde los cuales se enaltecieron los aportes hechos por europeos, dejando en un segundo plano o incluso borrando los realizados por los indígenas, negros o gauchos (Olaza, 2000). Esta autora sostiene que el hecho de que la diversidad cultural sea reconocida, no elimina las relaciones de dominación existentes.

2.3 - Movilidad humana y encuentros interculturales

En este apartado, se expondrá la forma en la que entendemos la movilidad humana, la cual es necesaria para luego fundamentar la importancia de que los trabajadores que atienden a población migrada sean culturalmente competentes (o se formen en materia de competencia cultural).

Desde la perspectiva amplia de la movilidad humana Boggio (2016) define la migración como un cambio de residencia significativo para los sujetos. La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) sostiene que no existe un consenso sobre el

concepto de migrante, pero destaca que, para ser considerado tal, la decisión de trasladarse debe ser tomada libremente por el sujeto (2006), diferenciando entre migrante y refugiado.

Los desplazamientos humanos no son algo novedoso, cabe para ello estudiar la forma en la que se ha poblado el mundo. Castles (2010), expone que desde el SXVI, en el contexto del desarrollo de las sociedades capitalistas, la migración se ha expandido. Sin embargo, estos movimientos presentan en la actualidad características y tendencias particulares como la feminización y la diversificación de orígenes, motivaciones, proyectos migratorios.

Si bien en la actualidad trasladarse de un lugar del mundo a otro se ha vuelto más accesible para mucha gente (las aerolíneas *low cost*, por ejemplo, permiten conectar muchos puntos de un continente e incluso existen algunas que realizan vuelos transatlánticos) generando también que la heterogeneidad de los sujetos y de sus proyectos sea muy amplia, muchas personas viajan en peores condiciones que las mercancías, en especial aquellos que migran de forma forzada o por razones laborales o de retorno (Boggio, 2008,).

Desde el marco transnacional Levitt & Glick Schiller (2004) sostienen que históricamente, los estudios de las migraciones desde las ciencias sociales se han enfocado en cómo los migrantes se incorporan a los países de acogida. Asimismo, explican que en la actualidad los académicos han reconocido que entre los migrantes y sus países de origen se dan lazos y redes sociales que traspasan las fronteras de los Estados y que los mismos deben ser estudiados para poder entender las migraciones contemporáneas.

Pensar las migraciones desde un marco transnacional nos permite tomar en cuenta las experiencias subjetivas de los migrantes y lo complejos que son estos movimientos, no solo desde el punto de vista espacial, sino también socio-cultural (Boggio, 2016).

Los estudios transnacionales intentan trascender la idea de que la nación como comunidad se restringe a las fronteras del territorio nacional (Levitt & Glick Schiller, 2004). Lo que estas autoras sostienen es que los migrantes pueden mantener lazos transnacionales con su país de origen, familiares, correligionarios o compatriotas e incorporarse de todas formas al país receptor (Levitt & Glick Schiller, 2004). En la misma línea, Boggio (2016) expone que las remesas enviadas a sus países de origen o la participación a la distancia de la actividad política permite que exista una conectividad entre dichas comunidades y los Estados receptores.

Respecto a los estudios académicos de la migración, Castles (2010) sostiene que los mismos se encuentran compartimentados, es decir que cada investigador no toma en cuenta herramientas de otras disciplinas. Lo que el autor concluye es que como este es un

campo que implica trabajar de forma interdisciplinaria, es importante desarrollar un conocimiento en conjunto, para no caer en visiones reduccionistas que no nos permitan entender el conjunto del proceso migratorio.

Otra crítica que Castles (2010) realiza a los estudios académicos es que, en su mayoría no se enfocan en el proceso migratorio (perspectivas de los sujetos migrantes) ni en los países de origen, sino que consideran solamente al país de destino (que es por lo general un país boreal), ya que es de donde provienen los actores académicos. A este fenómeno el autor lo denomina “la parcialidad del país receptor” (Castles, 2010, p 1571) y expone que para evitar que esto suceda, los investigadores de todos los países involucrados en un proceso migratorio (origen, tránsito y destino) deben trabajar de forma conjunta. Levitt & Glick Schiller (2004) llaman a esto el *nacionalismo metodológico*.

Castles (2010) argumenta que, en los contextos de recepción la inmigración es entendida como un problema social, que incluye entre sus “soluciones” el externalizar las fronteras, teniendo programas en origen que colaboren en evitar o restringir la emigración de los contextos de salida. También desarrollando estrategias de cooperación internacional con esos países. El autor sostiene (y concuerdo) en que actualmente el problema radica en las condiciones de inequidad en las que se encuentran los migrantes (especialmente los migrantes Sur-Norte) y que no se debe abogar por una disminución de la migración, sino por una mejora de las condiciones en las que las mismas se desarrollan.

En la misma línea Bauman (1998, citado en Castles, 2010), sostiene que nunca fue tan selectivo el derecho a la movilidad y que la mayoría de las personas no cuentan con medios económicos ni derechos para poder desplazarse libremente. Castles (2010) también sostiene que existe un discurso político generalizado que concibe a la migración como un problema y que, como todos los problemas, debe ser arreglado, conllevando a que realicen controles fronterizos cada vez más estrictos e intenten ‘solucionar’ los problemas en los países expulsores que creen que causan que la gente migre.

Estos controles migratorios cada vez más estrictos vulneran los derechos de aquellas personas que tienen menos herramientas para exigir sus derechos, ya sea por desconocimiento del idioma o falta de documentación de las mismas (Boggio, 2016).

Respecto al concepto de inmigrante Abdelmalek Sayad (2010), sostiene que este es considerado un sujeto problemático, peligroso, extraño, a lo interno de las fronteras y en esto se fundamentan las acciones de represión que los Estados ejercen sobre ellos. Por su parte García Ramírez, de la Mata, Paloma y Hernández-Plaza (2011) plantean la necesidad de entender los encuentros interculturales, para problematizar esta peligrosidad y que la población receptora no tema a los migrantes, que buscan legitimarse en la sociedad. En la misma línea, Boggio (2016), sostiene que los migrantes cuestionan el orden local, ponen en discusión esa presunta homogeneidad a la que antes refería, por lo que resulta

amenazante para la narrativa sobre un “nosotros” que tiende a intensificarse como reacción . La presencia inmigrante produce un efecto de cohesión social en los nacionales, tal como plantea Sayad (2010) y por ello el inmigrante resulta una figura paradójica. Si no se trabaja en estos encuentros, puede llevar a que los locales deshumanicen a los inmigrantes, sientan tal impunidad, que les permita, por ejemplo, patear a refugiados, como el tristemente memorable caso de la periodista Petra László en la frontera entre Serbia y Hungría, en setiembre de 2015.

Los Estados también son tensionados por la presencia migrante. Así se dirimen entre atender a sus compromisos con normativas de carácter internacional y el mandato del control sobre las fronteras territoriales y la defensa de su soberanía interna. El Art 13 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece que las personas tienen derecho a: circular libremente, salir de su país o de otro y residenciarse en territorio de un Estado. Asimismo, los Art 2 y 7 establecen la aplicación de los DDHH sin distinción alguna, además de ser iguales ante la Ley e igualdad de protección de la misma.

Los orígenes socio-económicos y religiosos de los migrantes en la actualidad son diversos, así como también lo son sus expectativas referentes a la migración (Boggio, 2016). Sostiene que es importante conocer las “dimensiones que se ponen en tensión en los encuentros interculturales contemporáneos, así como las formas de entenderlos desde los marcos explicativos.” (Boggio, 2016, pág. 11).

Otro aspecto que ha modificado las configuraciones de las migraciones actuales son las tecnologías de la información y comunicación (Boggio, 2016), que permiten la conectividad en tiempo real con otras personas que se encuentran incluso en las antípodas. Hoy en día es posible leer en línea los diarios del país de origen o realizar video llamadas con los seres queridos y, permitir que, aunque sea por un rato, las distancias se acorten y en otros casos hasta mantener procesos de crianza en la distancia.

3 – Fundamentación de la temática

En el presente apartado, abordaremos algunas características de la migración actual en Uruguay y los conceptos positivos y negativos que los migrantes tienen sobre el nuevo país que habitan.

Como se mencionó previamente, la Ley 19.254 (2014) tiene como objetivo facilitar la obtención de la residencia permanente en Uruguay a nacionales del Mercosur y Estados

Asociados, así como padres, hermanos o cónyuges de uruguayos sin distinción de nacionalidad.

Si bien este objetivo es loable, un estudio presentado por el MIDES (2017) ha demostrado que no todo se ha desarrollado de una forma tan armoniosa. La Ley 19.254 (2014) no solo hizo que disminuyera el volumen de documentación que deben presentar quienes deseen residir de forma permanente en nuestro país (y posteriormente obtener una cédula de identidad uruguaya) y se eliminaran los costos, sino que también realizó el traspaso de la gestión desde la Dirección Nacional de Migración (DNM, dependiente del Ministerio del Interior) al Ministerio de Relaciones Exteriores. Este último punto no es menor, ya que se puede tomar como una acción por parte del Estado para quitar del ámbito policial los trámites de regularización migratoria de al menos una parte de quienes migran a nuestro país.

Respecto a dicho traspaso, en el informe de MIDES (2017) una integrante del Colectivo de Mujeres sin Fronteras que fue consultada, sostiene que muchas personas presentan cierta confusión ya que se siguen presentando ante la DNM. Esto implica una pérdida de tiempo para los solicitantes que deben luego acercarse al MRREE.

Es también una realidad que, por una saturación del servicio, el plazo de los 30 días hábiles para el otorgamiento de la residencia (previsto en la Ley) no se está cumpliendo (MIDES, 2017), lo cual puede dificultar el acceso a determinados beneficios, como por ejemplo una garantía de alquiler o un préstamo hipotecario. De todas formas, se debe señalar que, si al iniciar el trámite, se presenta la documentación requerida (completa y vigente), se le emite al solicitante un certificado para realizar una cédula provisoria, en la cual se indica que la residencia está en trámite.

De acuerdo a personas pertenecientes a colectivos relacionados con los DDHH y las migraciones consultadas en el informe (MIDES, 2017), se evidencian problemas como la falta de formación en la temática de las personas que atienden a migrantes ya sea en servicios de salud u otros organismos estatales.

Los actores consultados también denuncian un racismo institucional, en el cual algunas personas (que, si bien no lo explicitan, puede pensarse que serían personas de origen o ascendencia europea) reciben más y mejor información que otras. Esta última sería una actitud grave, sobre la cual se debe de trabajar para que sea erradicada.

Lo que se sugiere en el informe es que se amplíen las vías utilizadas para transmitir la información y apuntar a una democratización de la misma para que todos los migrantes que vienen a nuestro país conozcan sus derechos. Asimismo, plantean la necesidad de que quienes trabajen directamente en la atención a migrantes reciban capacitación para que la atención brindada sea de calidad y no peor que la que se le brinda a los no migrantes.

En el informe realizado por el MIDES (2017), integrantes de instituciones y organizaciones de la sociedad civil que se encuentran vinculadas a la temática migratoria, son consultados acerca de la percepción que tienen sobre el conocimiento que poseen las personas migrantes sobre sus derechos. En líneas generales sostienen que quienes menos conocimiento tienen sobre sus derechos son aquellos migrantes que se encuentran en una situación de vulnerabilidad socioeconómica.

Algunos de los puntos en los que enfatizan son: la poca difusión de la información relacionada a los derechos que los migrantes tienen (especialmente a nivel de páginas webs institucionales y en redes sociales) o la falta de una ventanilla única de información. De todas formas, hay que destacar que desde el gobierno se está trabajando en la unificación de la información digital a través del Portal del Estado Uruguayo en donde también se centralizan los inicios de trámites en línea.

No solo la condición socioeconómica en la que se encuentran los migrantes influye en la información a la que acceden, sino que también cuanto más fuertes y organizadas son las redes sociales a las que pertenecen, mejor y mayor es la información que tienen (MIDES, 2017).

Las personas consultadas en el informe (MIDES, 2017) sostienen que además del acceso a la información sobre los derechos, existe un déficit en el ejercicio de los mismos, ya que algunos migrantes plantean estar en conocimiento de sus derechos, pero no de las formas en las que pueden hacerlos valer.

Previamente se hizo referencia respecto a los muros (físicos e imaginarios) tras los cuales se encuentran algunos migrantes. En el informe se puntualiza que quienes menos acceden a la información son aquellos migrantes que trabajan en el puerto (lo cual muchas veces implica estar meses en alta mar) o las empleadas domésticas sin retiro, ya que se les dificulta trasladarse hasta las instituciones que brindan información.

De todas formas, también se menciona que estas últimas tienen conocimiento de derechos laborales gracias a la participación en el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas.

El informe puntualiza que el Estado se encuentra fragmentado para realizar el trámite de residencia permanente. Se deberá concurrir al menos a tres instituciones y en el orden correcto para no incurrir en demoras que puedan perjudicarlo: MRREE o DNM según corresponda para iniciar la solicitud, Dirección Nacional de Identificación Civil (DNIC) para solicitar la cédula de identidad y a la Dirección Nacional del Registro Civil para realizar la inscripción de la partida de nacimiento (y partidas anexas como pueden ser las de matrimonio o defunción). A esto se le debe agregar las instituciones a las que previamente debieron acercarse en su país de origen para solicitar partidas de registro civil, los

antecedentes penales, además de la Cancillería del mismo, para que dichos documentos tengan validez en nuestro país.

Respecto a la atención en salud, algunos migrantes fueron consultados para la realización del informe de MIDES (2017) acerca de sus experiencias. Como aspecto positivo se destaca que consideran que el acceso y la atención es buena, y los aspectos negativos (demoras y costos) no estarían asociados a su condición de migrantes. Uno de los principales problemas que sí está asociado a la condición de migrante (y específicamente a la documentación de los mismos) es el no poder afiliarse a ASSE (Asociación de Servicios de Salud del Estado) ni gozar de los beneficios de FONASA (Fondo Nacional de Salud, para el cual, si están trabajando de forma legal se le realizan los descuentos aun cuando no tengan cédula).

Desde el Departamento de Identidad del MIDES, se sostiene que para el acceso a la atención en ASSE para aquellas personas que no poseen cédula de identidad uruguaya, puede el propio Departamento solicitar una afiliación provisoria, *“y ellos le asignan un número o ven como lo hacen, o con el pasaporte”* (MIDES, 2017, p 107).

Estos parches que deben ponerse para que las personas puedan acceder a los servicios de salud y la falta de sistematización en la solución de problemas, hablan de una poca planificación desde el Estado para recibir población migrante.

Además de la consulta a los actores de la sociedad civil, representantes de organismos del Estado y los propios migrantes, es de utilidad conocer las percepciones o actitudes que tiene la población no migrante hacia quienes sí lo son, incluyendo los retornados. Koolhaas, Prieto & Robaina (2017) fundamentan que, para diseñar y llevar a cabo políticas que contribuyan a la integración cultural y socioeconómica de los migrantes en nuestro país, es fundamental conocer estas actitudes.

Para lograr esto, desarrollaron una encuesta que fue realizada por el Grupo de Estudios de Migración e Integración en Uruguay (el cual integran), perteneciente al Programa de Población de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar.

De la encuesta (Koolhaas et al, 2017), se desprende que la actitud de los no migrantes es más positiva frente a los uruguayos retornados (ocho de cada diez encuestados) que a los migrantes internacionales (cuatro de cada diez encuestados).

La actitud positiva disminuyó aún más cuando los encuestados fueron consultados acerca del impacto de los migrantes en las áreas de trabajo, seguridad y cultura (un 62% manifiesta que, ante escasez de empleo, los empleadores deberían elegir a alguien que nunca emigró frente a los retornados) (Koolhaas et al, 2017). Siguiendo la línea del empleo, los consultados demostraron una preferencia hacia los migrantes calificados frente a quienes no lo son.

De los resultados de la encuesta (Koolhaas et al, 2017) se desprende que más del 50% de los uruguayos considera que el retorno de uruguayos es positivo porque se recupera capital humano que se había perdido. También más del 50% de los encuestados consideran que los migrantes internacionales ayudan al crecimiento demográfico, aportando además su bagaje cultural.

Como se puede apreciar, las actitudes varían significativamente cuando se consulta acerca del impacto en el trabajo y la cultura. De acuerdo a los resultados, los uruguayos tememos que los migrantes compitan por los puestos de trabajo, ´quitándonos´ los mismos o recibiendo beneficios sociales (Koolhaas et al, 2017). Sin embargo, los autores sostienen que, de acuerdo a estudios realizados previamente (Koolhaas, 2015b; Prieto, Robaina y Koolhaas, 2016 en Koolhaas et al, 2017), esta competencia por puestos de trabajo es más un mito que una realidad, ya que los niveles de desempleo son más bajos en población uruguaya no migrante que entre retornados y migrantes internacionales.

Los investigadores (Koolhaas et al, 2017), sugieren que -dada esta disparidad entre realidades de los migrantes y percepciones de los uruguayos no migrantes-, se debería *“trabajar en la sensibilización de la población en general, pero fundamentalmente de empleadores, sindicatos, funcionarios y trabajadores.”* (Pág. 43).

De lo expuesto en este apartado se evidencia la necesidad de que quienes trabajan con personas migrantes reciban la formación necesaria para no incurrir en acciones de discriminación o negligencia. Como profesionales de la psicología, debemos pensar en los aportes que la misma pueda hacer a dicha formación. Para ello, tomaremos el concepto de Competencia Cultural y aportes de la Psicología de la Liberación y Psicología de la Aculturación, que serán desarrollados en los apartados siguientes.

4- El campo cultural en las migraciones

4.1 Procesos de aculturación

Albar et al (2010), desde el marco de la Psicología de la aculturación, toman los aportes de Sam & Berry (2006), que entienden a la aculturación como un proceso en el que al menos dos grupos culturales (y quienes lo conforman) que toman contacto modifican aspectos psicológicos y culturales del otro. Este proceso impacta tanto a nivel social como individual, mientras que en el primero lo hace modificando las estructuras sociales, instituciones y prácticas culturales, en el segundo modifica las conductas de los sujetos.

Por lo tanto, el proceso de aculturación a nivel de personas que trabajan con migrantes, sería positivo si a nivel individual estos trabajadores pudieran tener actitudes positivas, de no discriminación y de no imposición de la cultura.

Berry (1997, 2005, 2007 y 2008 en Albar et al, 2010) sostiene que existen cuatro estrategias de aculturación por parte de los migrantes: *integración* –mantener la identidad y cultura y al mismo tiempo relacionarse con la sociedad de acogida-, *asimilación* – incorporar los aportes de la cultura de acogida, tomando distancia de los de la sociedad de origen -, *separación* – se mantiene la cultura de origen y se evita la incorporación de la receptora - y *marginación* – al momento en que se evita interactuar con la sociedad receptora, se pierde la cultura de origen-.

Estas cuatro estrategias están conformadas por la combinación de dos dimensiones: inclinación a mantener la identidad y cultura de origen o a interactuar con otras culturas (Albar et al, 2010). Respecto a estas dimensiones y estrategias, es necesario reflexionar acerca de la real posibilidad de que los sujetos elijan de forma consciente unas u otras. En el caso de la marginación, debemos cuestionarnos si hay sujetos que realmente deseen y elijan encontrarse en esa situación. Rudmin (2006, en Paloma & Manzano-Arrondo, 2011) sostiene que efectivamente la marginalización no es elegida por los migrantes de forma libre ni consciente.

Respecto a la asimilación, Boggio (2016), sostiene que se incentiva la asimilación en tanto el que llega es visto como una amenaza para esa imaginaria homogeneidad. Además, nos recuerda que la integración de la población migrante no debería plantearse como algo que los migrantes deben realizar, sino que el esfuerzo debe ser también de la comunidad receptora.

Berry (2005, en Albar et al 2010) plantea cuatro estrategias aculturativas enfocadas a la sociedad de acogida que serían la contrapartida de las mencionadas anteriormente: *multiculturalismo* –se acepta y valora la diversidad cultural-, *melting pot* –se prefiere la asimilación de los migrantes-, *segregación* – no se relacionan con los migrantes aunque permiten que estos mantengan su cultura- y *exclusión* –desde la sociedad receptora se propicia que los migrantes no interactúen con ella y pierdan su cultura de origen-.

La diferencia entre la separación y la segregación radica en que, en la primera, la opción de incorporar de la cultura receptora es evitada por los migrantes mientras que en la segregación no se les permite incorporarla, es un acto externo a la población migrante.

De las cuatro estrategias de aculturación de la población migrante, sería la integración la mejor de ellas ya que permite el enriquecimiento por parte de las diferentes culturas. Albar et al (2010) sostienen que la integración sería viable si la sociedad de acogida se decantara por el multiculturalismo, presentando el nivel más bajo posible de prejuicio sobre otras etnias. Si se piensa en la actitud que tengan aquellas personas que

trabajan con migrantes frente a la recepción de otras culturas, es deseable que se encuentren lo más cerca al multiculturalismo posible, apuntando a la competencia cultural. Es para esto que se debe trabajar junto a ellos para conocer y erradicar los prejuicios que puedan tener hacia los migrantes.

Es necesario apuntar que, la Psicología de la Aculturación ha recibido algunas críticas, como que deposita la presión de integrarse a la comunidad en los migrantes (Rudmin, 2006 en Albar et al, 2010) o que solo se toman variables culturales, y no otras que también influyen en el proceso como el control sociopolítico o el bienestar psicológico de los sujetos.

4.2 – Competencia cultural

Respecto al concepto de competencia, Martínez, Martínez y Calzado (2006) plantean que la misma es una destreza para desempeñarse de forma eficaz. En la misma línea Duan-Ying Cai (2016), sostiene que se puede definir a la competencia como las habilidades, conocimiento y actitudes empleados de forma efectiva en el desempeño laboral.

De acuerdo a lo planteado por Martha Alles (2006) una competencia es “una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación.” (pág. 7). Para esta autora (Alles, 2006), las competencias son partes de la personalidad de un sujeto y gracias a ella se puede predecir cómo actuará el mismo frente a diferentes situaciones laborales y si lo hará bien o mal.

Spencer & Spencer (s/f citado en Alles, 2002) clasifican a las competencias en cinco tipos: de *motivación* –los intereses de una persona que hacen que una persona se comporte de determinada forma y no de otra-, *características* físicas y reacciones consistentes en situaciones similares, *concepto de uno mismo*, *conocimiento* en áreas específicas y *habilidad* para desempeñar tareas.

De acuerdo a Martínez et al (2006), el concepto de cultura puede ser tomado como la conjunción de conductas humanas de “grupos específicos definidos por dimensiones como la etnia, género, nacionalidad, status socioeconómico, opción sexual, religiosa o política, etc.” (pág. 334).

Por su parte, el Art 1 de la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural versa lo siguiente:

La cultura adquiere formas diversas a través del tiempo y del espacio. Esta diversidad se manifiesta en la originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad. Fuente de intercambios, de innovación y de creatividad, la diversidad cultural es tan necesaria para el género humano como la diversidad biológica para los organismos vivos. En este sentido, constituye el patrimonio común de la humanidad y debe ser reconocida y consolidada en beneficio de las generaciones presentes y futuras (2001).

En su tesis de maestría, Mónica Olaza (2000) sostiene que se entiende por cultura a “aquellas actividades de orden material o simbólico” (pág. 34) y también toma la definición de cultura acuñada por Ulf Hannerz (s/f) quien la define como “...significados y formas significativas a los que damos forma y que adquirimos a través de la vida social” (pág. 34).

Cai (2016), sostiene que la cultura de un sujeto implica más que la etnia del mismo, y deben ser tomados en cuenta aspectos como el género, la edad, la religión que profesan, el estatus socioeconómico o la actividad laboral.

En 2016 Duan-Ying Cai realizó un artículo de revisión del término Competencia Cultural. Encontró que uno de los problemas del mismo es que no existen definiciones consensuadas y ampliamente aceptadas de los otros términos que lo componen, lo cual puede derivar en inconsistencias en la utilización del término, así como desacuerdos entre los diferentes académicos. Este problema también fue puntualizado por Grant, Parry & Guerin (2013), en una investigación acerca del término competencia cultural utilizado en políticas públicas de salud australianas.

De acuerdo a Cai (2016) el término fue acuñado por la enfermera e investigadora estadounidense Madeleine Leninger, pero la temática también ha sido abordada por otras áreas como la educación o la psicología, por lo cual no ha quedado solo confinado al área de la enfermería, -si bien muchos de los textos consultados se han desarrollado desde la misma-. En un inicio, el término fue definido como las actitudes, comportamientos y conocimiento que permite que los trabajadores puedan desarrollarse en situaciones transculturales de forma efectiva (Cross, Bazron, & Isaac 1989, en Cai, 2016).

Esta autora sostiene que la competencia cultural no es algo estático sino un proceso dinámico y que las diferentes definiciones que encontró en la literatura revisada lo vuelven un concepto complejo (Cai, 2016).

Para Martínez et al (2006) la *competencia cultural* es “el conjunto de conocimientos, actitudes, conductas, y en su caso políticas y programas, que confluyen en una persona, organismo o sistema que le capacitan para trabajar (convivir, ser implementado, etc.) con eficacia en contextos interculturales.” (pág. 334).

De los desarrollos teóricos e investigaciones consultados se desprende que, en general, el concepto de competencia cultural está más desarrollado en el área de la salud (especialmente la enfermería). Pero ya que refiere al trato con otros seres humanos para que reciban la mejor atención posible, podría ser extrapolado a otros ámbitos de la vida como el educativo o laboral, y es esto lo que sugieren Martínez et al (2006), que cuando se habla de competencia cultural se pueda referir a ciudadanos, servicios sociales o de salud, etc.

Hayes (1991 citado en Martínez et al, 2006) sostiene que la competencia cultural es una estructura dinámica en la que existen avances realizados por personas hasta que logran desarrollarse de forma relevante en lo que él llama “contextos culturales”. Este autor plantea que ser culturalmente competente no es un camino lineal, sino que irá variando de persona a persona. Asimismo, una persona o institución puede serlo en un área (ej. religión) y no en otra (ej. diversidad sexual).

El nivel institucional en donde se prestan servicios a personas con diferentes bagajes culturales también debe ser tomado en cuenta al hablar de competencia cultural (Martínez et al, 2006). Lo que sostienen los autores es que, al desarrollar la competencia cultural en el ámbito laboral, comienzan a mejorarse áreas como reconocer las diferencias dentro del propio equipo de trabajo (políticas, sociales, religiosas, etc.) y ser más flexibles y sensibles culturalmente con los usuarios del servicio.

Para Cross, Bazron, Dennis e Isaacs (1989 citado en Martínez et al, 2006), existen una serie de parámetros por los cuales debe ejercerse la competencia cultural a nivel institucional y algunos de ellos son: 1- valoración de la diversidad 2- ser capaz de autoevaluarse respecto a cuán culturalmente competente la institución es, y 3- adaptación de los servicios para que puedan atender la diversidad cultural.

Josepha Campinha-Bacote es una académica estadounidense con grado en enfermería que desarrolló un modelo de competencia cultural en servicios de salud. El mismo, surgió en la década de los 60 en Connecticut, Estados Unidos mientras que ella (hija de migrantes de Cabo Verde) realizaba sus estudios de enfermería y era necesario que ella se identificara como blanca o negra, cuando, por sus orígenes no se consideraba en ninguno de los dos constructos. Esta es la razón por la cual comenzó a investigar temáticas relacionadas a la enfermería transcultural y antropología médica (Campinha-Bacote, 2002).

En este modelo se asume que la competencia cultural no es un evento único sino un proceso; que dentro de un grupo de una etnia existen variantes; que entre el nivel de competencia cultural de un profesional de la salud y su capacidad de brindar un cuidado que tome en cuenta la cultura del otro existe una relación directa; que la competencia cultural es esencial para brindar servicios que sean culturalmente diversos (y al mismo tiempo efectivos) para usuarios diversos. Se asume también que está compuesto por cinco

constructos que serán presentados en líneas posteriores (Campinha-Bacote, 2002). Si bien es un modelo que se desarrolló para el área de la salud, Campinha-Bacote (2002) sugiere que puede ser utilizado como marco para el desarrollo de políticas, así como el manejo y administración de las mismas.

Campinha-Bacote (2007, citado en Campinha-Bacote, 2009) define a la competencia cultural específicamente para el campo de la enfermería como un proceso en el cual los profesionales de la enfermería deben esmerarse para lograr la habilidad de trabajar de forma efectiva con el contexto cultural del paciente. Al ser un proceso que se debe poner en práctica de forma constante, no se debe hablar de ser 'culturalmente competente' sino de 'volverse culturalmente competente'. Este proceso comprende al *deseo cultural* --, *conciencia cultural*, *conocimiento cultural*, *la habilidad cultural* y el *encuentro cultural* (Campinha-Bacote, 2009)

Así, el deseo cultural implica la motivación del trabajador en querer ser culturalmente competente, debiendo el deseo actuar como impulso, y no ser tomado el proceso como una obligación. Dentro de este aspecto, la autora considera que la humildad es un factor clave para poder entender al otro que es a su vez un sujeto único (Campinha-Bacote, 2009). El deseo cultural abarca el concepto de cuidado, ya que plantea que al otro le interesa cuánto sabes, una vez que él sabe cuánto te interesa ese otro (Campinha-Bacote, 2002). Tal vez parezca obvio, pero no es suficiente decir que se tiene un interés por el otro, sino realmente sentirlo.

Por otra parte, la conciencia cultural refiere a la autoconciencia y autoexploración respecto a nuestros prejuicios y estereotipos que podemos tener hacia otros sujetos diferentes de nosotros, como puede serlo un migrante, así como también el conocimiento de nuestro bagaje cultural (Campinha-Bacote, 2002). Así como la competencia cultural, la conciencia cultural es un proceso que debemos transitar para poder reconocer y apreciar las diferencias culturales del otro (creencias, estilos de vida, etc.) (Martínez et al, 2006). Quienes trabajamos desde otro lugar con migrantes, deberíamos preguntarnos lo mismo, para que, si tenemos prejuicios, conocerlos y luego poder trabajar para erradicarlos. Si no poseemos conciencia cultural, corremos el riesgo de favorecer a miembros de nuestro grupo (aún de forma inconsciente), imponer nuestras creencias o valores al otro y que nuestra interacción con otros sujetos que son culturalmente diferentes se vea afectada negativamente (Campinha-Bacote 2002, Martínez et al, 2006).

Lo que recomiendan Martínez et al (2006) es que la conciencia cultural debería de formar parte de la formación académica o de actualización y perfeccionamiento de las personas que trabajan en servicios que atienden a población migrante.

De acuerdo a Campinha-Bacote (2002), el conocimiento cultural es un proceso en el cual se debe conocer a diferentes culturas y etnias. Dado que la autora trabaja

específicamente en el área de la enfermería, sostiene que estos profesionales deben acercarse a las creencias del paciente sobre la concepción de la salud.

Además, se debe conocer la discriminación y la opresión que perciben los diferentes grupos minoritarios además de las barreras institucionales que perciben (Sodowsky, Kuo-Jackson & Loya, 1997 en Martínez et al, 2006)

De acuerdo a Purnell y Paulanka (1998 en Martínez et al, 2006) existen cuatro niveles de conocimiento cultural: *incompetencia inconsciente* –el sujeto no sabe que carece de conocimiento cultural-; *incompetencia consciente* –el sujeto no tiene los conocimientos necesarios pero sabe que la cultura es un factor importante al momento de brindar un servicio a población diversa-; *competencia consciente* –se es culturalmente sensible porque se ha aprendido sobre la cultura de el/los usuarios de forma intencional - y *competencia inconsciente* – se brinda un servicio oportuno para las características del sujeto de forma automática-.

La habilidad cultural refiere a la posibilidad de recabar información cultural del otro (que sea necesaria para el trabajo a realizar), hacer un uso correcto del lenguaje, tomar en cuenta la diversidad cultural al momento de realizar una entrevista o diagramar un programa de intervención (Campinha-Bacote, 2002, Martínez et al, 2006). Para lograr esto se deben poner en práctica el conocimiento y la conciencia cultural, de las cuales hablamos previamente. Algunas de las acciones que pueden tomarse para poner en práctica la habilidad cultural pueden ser: conocer y pronunciar correctamente el nombre del otro y hacer contacto visual

Finalmente, el encuentro cultural es un proceso en el cual el profesional interactúa con usuarios que tienen un bagaje cultural diferente al suyo. Esto le puede permitir conocer más sobre esa otra cultura y eliminar estereotipos y prejuicios que tuviera sobre la misma. Cuando sea necesaria la utilización de un intérprete, se sugiere que sea uno calificado, ya que a veces los familiares o amigos que ofician como tales, pueden desconocer parte del vocabulario empleado, llevando a que las tareas no se puedan llevar a cabo como deberían (Campinha Bacote, 2002, Martínez et al, 2006).

Martínez et al (2006) sostienen que el encuentro cultural podrá lograr la reducción de prejuicios, de acuerdo a las características (sociales y personales) que posean quienes participan de ese encuentro.

Lo que plantea Cai (2016) es que cuando el trabajador se prepara para un encuentro cultural, lo hará investigando y conociendo aspectos generales de esa otra cultura, ya que los aspectos más específicos serán obtenidos en el propio encuentro. Asimismo, esta autora sostiene que la apreciación y respeto a la cultura del otro debe ser real y no una simple adulación para ser políticamente correcto.

Lo que sostiene Campinha-Bacote (2002) es que estos cinco constructos se relacionan de forma interdependiente y todos ellos deben ser vivenciados para lograr la competencia cultural (aunque puede que uno se desarrolle de forma más fácil que otro).

Martínez et al (2006) sostienen, de acuerdo a artículos consultados, que quienes menos utilizan servicios públicos (ej.: educativos, de salud o jurídicos) son quienes más los necesitan, como pueden ser los migrantes u otras minorías étnicas en España. Asimismo, explican que algunas de las razones por las que se da esta baja utilización de los servicios se deben a el bajo dominio del idioma o porque buscan recursos alternativos dentro de su comunidad (Martínez et al, 2006). Sin embargo, estos autores consideran, desde la teoría de la opresión y un enfoque ecológico-cultural, que la falta de acceso se da también porque la cultura dominante pone en juego una serie de estrategias que le permiten poder mantenerse en una situación de privilegio (Martínez et al, 2006).

Si consideramos lo planteado en el párrafo anterior, la falta de accesibilidad a los servicios (y la mala calidad cuando sí acceden) estaría determinada por la configuración de los mismos y su capacidad de atender a la diversidad de usuarios. Martínez et al (2006), tomando aportes de Echeverry (1997) y Vázquez (2005) enumeran cuatro (malas) características de estos servicios: no están comprometidos con la diversidad ni la contemplan en sus prácticas administrativas y de atención; entre el profesional y el usuario hay una relación de desigualdad, y los primeros no se encuentran preparados para atender a la diversidad de orígenes.

Campinha-Bacote (2002, citado en Campinha-Bacote,2009), sugiere la realización de una serie de preguntas en modo de autoevaluación para conocer si somos culturalmente competentes. Para esto acuñó la sigla A.S.K.E.D (por las iniciales en inglés de conciencia, habilidad, conocimiento, encuentros y deseo), y deberíamos hacernos las siguientes preguntas:

- (1) ¿Soy consciente de mis sesgos personales y prejuicios hacia grupos culturales diferentes del mío?
- (2) ¿Tengo las habilidades necesarias para realizar una evaluación cultural y diseñar un plan de acción culturalmente sensible?
- (3) ¿Tengo conocimientos significativos de los elementos más importantes de la cultura del usuario y de la diversidad humana en general?
- (4) ¿Cuántos encuentros cara a cara he tenido con usuarios de distinto background cultural?
- (5) ¿Cómo es de genuino mi deseo de querer ser culturalmente competente? (Martínez et al, p 336, 2006)

Por otra parte, Stanley Sue (2006) que enfoca la competencia cultural al área de salud mental, plantea una serie de interrogantes desde un punto de vista más filosófico, como si se pueden conocer todas las culturas y cuanto conocimiento es necesario. También

se pregunta si la competencia cultural varía de acuerdo a los diferentes grupos minoritarios, o si una persona es culturalmente competente, lo es con todos los grupos.

Cabe subrayar que, cuando hablamos de competencia cultural, no solo referimos a las personas, sino que también las instituciones y por ende quienes las conforman pueden (y deberían) ser culturalmente competentes. Lo que esto implica es que los servicios que se brinden contemplen la diversidad cultural y se adapten a ella. Lo que sugieren Martínez et al (2006) es que se comprometa al mayor número de integrantes, se declare la voluntad de la institución (ya sea en su misión o con un comunicado concreto), se realiza (al igual que con los individuos) una autoevaluación para conocer desde que punto se parte, y desde allí diseñar políticas. Por último, planes de evaluación periódicos que permitan realizar ajustes para períodos posteriores.

Un programa de intervención será culturalmente sensible cuando: respete los valores culturales de los sujetos pertenecientes a la comunidad, permita a su vez que estos participen activamente de la intervención sin ser meros receptores o espectadores (Martínez et al, 2006).

En lo que refiere al ámbito comunitario, podemos afirmar que la competencia cultural en este nivel es importante para que en una comunidad en la que habitan personas de diferentes culturas la convivencia sea pacífica. Para ello, deberán asegurarse de que las instituciones que allí actúan no discriminen a los usuarios por razones como la etnia o religión y las actividades que realicen deberán promover que las personas de diferentes grupos puedan reconocer similitudes y a su vez valorar positivamente lo diferente en el otro como el lenguaje, música, etc. (Martínez et al, 2006).

5 - Aportes de la Psicología de la liberación para la competencia cultural

La psicología de la liberación como marco para complementar a la psicología de la aculturación, es propuesta por Albar et al (2010), argumentando que para poder conocer los lazos entre los diferentes niveles del proceso de aculturación es necesario que se piense a los sujetos como capaces de cuestionar e incluso transformar a esa nueva sociedad que habitan. Desde la perspectiva de estos autores, la psicología de la liberación posibilitaría que se estudiaran las dinámicas de poder que surgen en las relaciones humanas, y pensar desde ese lugar al fenómeno migratorio, observando, por ejemplo, las relaciones asimétricas entre los diferentes grupos.

Ignacio Martín-Baró fue uno de los máximos exponentes de la psicología de la liberación. Además de psicólogo, fue sacerdote jesuita, nacido en España, desarrolló su carrera principalmente en El Salvador, donde era docente universitario y donde fue asesinado por las Fuerzas Armadas de dicho país. Fue también un gran crítico de la forma en la que se desarrollaba la psicología en América Latina, entendiendo que la misma se encontraba por fuera de las inquietudes de los pueblos latinoamericanos (Martín-Baró, 1986).

Para este autor, la psicología en Latinoamérica podría tener más fuerza e impactos más positivos al interactuar con otras ciencias sociales (Martín-Baró, 1986), sosteniendo además que para la cultura latina las relaciones interpersonales tienen un papel más importante que en la cultura anglosajona.

Sostiene además que, la principal preocupación de la psicología en nuestra latitud deberían ser los problemas que aquejan a las personas que la habitan, como la miseria y la opresión (Martín-Baró, 1989) y que la liberación de las personas está relacionada a la liberación de su pueblo. Este autor no se queda en una mera crítica y propone lo que llama una nueva epistemología, desde la cual se deben observar los procesos psicológicos y sociales desde el punto de vista del dominado, pero no para actuar de forma paternalista, llevando nuestro saber cuál mesías, sino pensar junto a ellos, realmente involucrarnos y también transformarnos.

Adams y Estrada-Villalta (2015), plantean que el mayor aporte teórico-práctico de la PL es el genuino interés y esfuerzo para poder comprender la realidad desde un lugar diferente, desde aquel de los oprimidos, nos recuerdan que los discursos dominantes provienen de quienes ostentan posiciones de poder.

Albar et al (2010) realizaron un estudio acerca de los aportes que pueden hacerse desde la Psicología de la Liberación para lograr la integración de la población migrante. Estos autores parten del supuesto de que el proceso de integración tiene como características la bidireccionalidad y multidimensionalidad ya que, al hacerlo, la comunidad receptora puede generar las oportunidades necesarias de que los migrantes puedan participar en la vida política. Asimismo, los migrantes pueden tener la posibilidad de transformar su comunidad de acogida y ganar peso en las decisiones colectivas.

Paloma y Manzano-Arrondo (2011), también toman los aportes de la PL de Martín-Baró, planteando la importancia de que la falta de bienestar de la mayoría, no sea la base del bienestar de unos pocos, y que los intereses de estos pocos no lleven a la deshumanización del resto. Asimismo, sostienen que las condiciones de opresión que pueden vivir los migrantes en el país de acogida, pueden afectarlos de tal forma que los lleve al aislamiento, a bajos niveles de autoestima e incluso a la depresión.

Por ello, desde la PL se sugiere que a los migrantes la liberación les permitiría formar un pensamiento crítico para comprender las injusticias y transformar las condiciones en las que habitan, lo cual contribuiría a ganar en bienestar y construir una sociedad multicultural (Paloma y Manzano-Arrondo, 2011). Estos autores resumen que, la liberación individual y estructural serían los objetivos de la PL, enfocándose en las mayorías oprimidas utilizando al pensamiento crítico y la acción colectiva como su metodología.

De acuerdo a García-Ramírez et al (2011), la PL aporta las dimensiones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social en contextos de opresión a los modelos de aculturación. Al mismo tiempo que destaca la capacidad que tienen los migrantes para resistir a la opresión mediante una visión crítica de las injusticias.

De acuerdo a Sonn y Lewis (2009, en Albar et al, 2010), la psicología de la liberación nos permite observar las situaciones de exclusión y vulnerabilidad en las que se encuentran los migrantes cuando son oprimidos, tomando la opresión como un proceso en el cual los no migrantes limitan el acceso a recursos de los migrantes, esforzándose en no perder poder ni privilegios.

Algunas herramientas mediante la cual se ejerce la opresión pueden ser restringir zonas de circulación o de vivienda (aunque estas no se den de forma explícita), minimizar las tradiciones culturales, -es decir, considerar que la cultura propia es superior- y permitir actitudes xenófobas o racistas hacia los migrantes (Albar et al, 2010).

Tal como plantea Boggio (2016), los migrantes o refugiados pueden ser subordinados cuando se los piensa como sujetos inferiores. Si esto sucede, se verán limitadas para los migrantes las oportunidades de lograr las metas que se habían propuesto al momento de migrar a un nuevo lugar (Paloma & Manzano-Arrondo, 2011). Para que esto no ocurra se debe abandonar la visión jerárquica, el etnocentrismo, de que la población que recibe es mejor, superior a la migrante.

Considero oportuno que, todas aquellas personas que trabajamos con migrantes, reflexionemos acerca de cuáles de estas actitudes -que intentan perpetuar el poder hegemónico de nuestra cultura- estamos desarrollando, además de pensar en los efectos que pueden tener sobre los migrantes, que sienten frente a ellas y poder lograr un diálogo que permita erradicar dichas actitudes.

De acuerdo a Albar et al (2010), existen algunas características o factores -como la etnia, el género, religión, nivel educativo o país/región de procedencia- que influyen – positiva o negativamente- en las oportunidades que los migrantes tienen para incorporarse en la nueva comunidad. Será además determinante la situación de regularidad o irregularidad en la que se encuentre el sujeto y los años que lleve viviendo en el nuevo destino.

El polo opuesto a la opresión será el control psicopolítico, que implica que los migrantes puedan organizarse e influir en decisiones políticas generando cambios en la sociedad y participar en acciones colectivas, facilitando así la integración durante el proceso de aculturación al ser capaces de afrontar y confrontar las desigualdades y las condiciones injustas (Albar et al, 2010). Los autores sostienen que será necesario para ello que los migrantes desarrollen un pensamiento crítico y reflexivo, que les permita además entender que tienen la posibilidad de cambiar sus condiciones de vida y tomar una postura frente a las injusticias y discriminación.

La integración será vista desde la PL como un proceso de transformación del sujeto y de los contextos de opresión por parte de los mismos. Mediante este proceso los migrantes pueden influir en decisiones colectivas que transformen la sociedad, permitiéndoles incorporarse a la misma de forma plena (García-Ramírez et al, 2011)

Desde esta perspectiva, y respecto a las características de las sociedades receptoras, podemos decir que las mismas son receptoras cuando los migrantes pueden acceder a una vivienda y gozar de los servicios que la comunidad ofrece; mientras que, si esto le es inaccesible, nos encontraríamos frente a una sociedad excluyente (Albar et al, 2010). Asimismo, si pueden, por ejemplo, acceder a una vivienda, pero en barrios aislados y con pocos servicios, también estaríamos frente a una sociedad excluyente.

De esta manera, ya que el acceso a los servicios es uno de los factores que permiten la integración en la nueva cultura, pensando en términos de competencia cultural, es importante que los migrantes no solo accedan a servicios, sino que estos sean de calidad, con trabajadores calificados para atender a la diversidad cultural, celebrarla y enriquecerse de ella.

Respecto a los aportes que puede realizar la psicología de la liberación para lograr sujetos y servicios culturalmente competentes, esta señala el peligro del etnocentrismo (Albar et al, 2010), es decir que las otras culturas y los comportamientos de sus sujetos sean no solo observados sino también juzgados con nuestro propio lente. El problema de comportarse de manera etnocéntrica es que puede propiciar la vulnerabilidad y exclusión de los migrantes.

Otro aspecto positivo de incorporar la PL es que quienes trabajamos con migrantes podamos tomar una posición crítica sobre nuestras limitaciones, para conocer que debemos mejorar y así lograr una adecuada a esta población (Albar et al, 2010). Algunas de las actitudes que podemos tomar desde esta posición son: promover la participación social de forma conjunta entre migrantes y no migrantes; trabajar junto a los migrantes en la concientización de sus derechos y apoyarlos en acciones que apunten a lograr justicia social (Albar et al, 2010).

Desde una perspectiva de la integración, resulta obvio que los migrantes deberían poder acceder a los servicios y que los mismos sean de calidad.

Albar et al (2010) sostienen que en España, algunos estudios han encontrado que los migrantes no siempre pueden gozar de los servicios comunitarios de forma plena, siendo algunos de los motivos: superposición de los horarios de los servicios a los de trabajo de los migrantes, barrera idiomática, desconfianza (especialmente aquellos que no han regularizado su situación), desconocimiento acerca de los servicios y que quienes brindan el servicio son culturalmente incompetentes además de que tienen prejuicios sobre las diferentes etnias.

Si bien los estudios fueron realizados en España, es importante pensar que pasa en nuestro país. Tal como se recogía del informe de MIDES (2017), en general aquellas personas sin documento uruguayo no tienen acceso a la atención en salud, o no son contratadas para trabajar, alegando las empresas que sin cédula no los pueden tomar. De forma indirecta, aquel que no tiene documento de identidad uruguayo es castigado ya que no tiene acceso a los servicios que sí tienen quienes sí la tienen. Hay que recordar que muchas veces quienes no tienen la cédula pueden ser menores de edad (porque, por ejemplo, falta la autorización de uno de sus padres para vivir en el país) quienes poco o nada pueden hacer para regularizar su situación en esta nueva tierra.

El caso de la barrera idiomática puede verse agravado cuando asumimos que el otro maneja nuestro idioma como si fuera su lengua materna. Pensando en los encuentros culturales que tenemos quienes trabajamos en la Oficina de Residencias del MRREE, es necesario reflexionar acerca del conocimiento de otras lenguas.

Como se planteó al inicio, por la Ley 19.254 que nos rige, la mayoría de las personas que asisten a nuestra oficina provienen de algún país de América del Sur, y si bien generalmente comprenden y hablan el español o portugués (y todos quienes allí trabajamos dominamos como segunda lengua el inglés o portugués), puede que muchos tengan como lengua materna a algunas de las 420 lenguas indígenas de América Latina (UNICEF, s/f). En Perú, son idiomas cooficiales el quechua y aymara (Congreso Constituyente Democrático, 1993), Bolivia tiene el castellano y 36 lenguas indígenas oficiales, en las cuales se encuentra el quechua, aymara y guaraní, siendo este último también oficial en Paraguay junto al castellano (Lastra de Suarez, 2011).

En general, cuando interactuamos con migrantes de países que tienen como idioma oficial al castellano -pero que puede que no sea su lengua materna y que, por lo tanto, no la dominen como tal-, debemos ser especialmente cuidadosos ya que en general no es algo que exterioricen, por lo que debemos asegurarnos que el mensaje sea recibido correctamente y evitar así confusiones para los sujetos y que no pasen más tiempo del necesario haciendo trámites.

Lo que sugieren Albar et al (2010) es que las políticas sociales y las instituciones deben apuntar a que todos los sujetos que conforman a una comunidad gocen de bienestar, sean estos migrantes o no. Sostienen que para que esto sea posible, deben incorporarse las diferentes formas de ver el mundo que tienen los diferentes sujetos y/o grupos, haciendo énfasis en aquellos que se encuentren en situación de vulnerabilidad, para no caer en prácticas que lleven a la perpetuación del poder en manos de los pocos mismos de siempre.

Por último, sugieren que desde el marco de la PL se lleven a cabo experiencias de investigación-acción participativa –con grupos conformados por académicos, personas calve en su comunidad y personas que trabajan directamente con migrantes- para conocer más acerca de las necesidades de la población migrante, las situaciones de injusticia social y aplicar los conocimientos adquiridos para transformar la realidad en la que los migrantes viven.

De acuerdo a Paloma y Manzano-Arrondo (2011), los fenómenos migratorios deben ser analizados desde la PL tomando en cuenta las relaciones de poder, ya que es necesario comprenderlas para que se logre la justicia social. Además, sostienen que es esencial que las organizaciones formen parte de este proceso, promoviendo y celebrando una sociedad multicultural.

Boggio (2016), denuncia la fragilización (o la idea de la misma) hacia los migrantes por parte de organizaciones sociales, pensándolos como desamparados, débiles; sin tomar en cuenta que son personas que tuvieron la fuerza para emprender el proyecto migratorio. Es necesario, como personas que trabajamos directamente con migrantes, que seamos conscientes de estos prejuicios, que interfieren en nuestro trabajo, ya que pueden hacernos sentir que el otro no tiene la capacidad de comprender determinados procesos.

Respecto a las organizaciones, Paloma y Manzano-Arrondo (2011), sostienen que las mismas pueden contribuir al proceso de liberación, ya que actúan como un intermediario entre las estructuras sociales y el ámbito individual. Asimismo, plantean que existen dos tipos: las que perpetúan la opresión y las que promueven la liberación.

Aquellas que perpetúan la opresión, son las que tienen un discurso de apoyo a los grupos oprimidos, pero no hacen nada para cambiar esta realidad, perpetuando las injusticias sociales (Paloma & Manzano-Arrondo, 2011). Además, estas organizaciones no tienen un poder en la toma de decisiones, por lo que, si bien pueden tener buenas intenciones, quedan estancados en ellas. Es también factible que los miembros de la misma que inicialmente se oponían a determinadas estructuras de poder, comiencen a formar parte de las mismas (Paloma & Manzano-Arrondo, 2011).

Las organizaciones que promueven la liberación son aquellas mediante las cuales sus miembros crean las condiciones físicas y socioeconómicas que habilitan el cambio

social. El hecho de que los migrantes tengan la oportunidad de participar en organizaciones de este estilo, pudiendo compartir sus experiencias, generando pensamiento crítico, promueve su resistencia frente a las condiciones de opresión y habilita la posibilidad de transformarlas (Paloma & Manzano-Arrondo, 2011).

Algunas de las condiciones que deben darse para que las organizaciones puedan promover la liberación, son:

1 - Una justa distribución de los recursos entre sus miembros, una estructura que permita que todos sus miembros tengan plena participación y mecanismos que aseguren tomas de decisiones horizontales.

2 – Relaciones de calidad (es decir que refuercen las redes sociales y permitan que los sujetos se sientan cómodos para compartir sus problemas) entre los miembros y con otras organizaciones.

3 – Contar con herramientas que les permitan desenmascarar las narrativas dominantes de opresión, promover el pensamiento crítico y denunciar las injusticias percibidas (Paloma & Manzano-Arrondo, 2011).

De lo planteado acerca de las organizaciones que promueven la opresión o la liberación, quienes trabajamos junto a migrantes, debemos ser capaces de observar las propias organizaciones a las que pertenecemos e interpelarlas, además de las acciones que en ellas se llevan a cabo. Si, luego de este ejercicio notamos que la organización en la que nos encontramos promueve la opresión, cuáles de nuestras acciones cotidianas, incluso inconscientes promueven la opresión. Debemos tomar conciencia de ello y luchar para modificarlas, para dejar de estar del lado de la opresión.

6- Consideraciones finales

A lo largo del presente trabajo, se pudo observar que hay algunos mitos en Uruguay acerca de nuestra sociedad y de los migrantes (que también la conforman) que debemos analizar.

Para comenzar, debemos dejar de pensarnos como una sociedad homogénea y admitir que hay gente a la que puede no gustarle el fútbol, el carnaval, el mate, el asado y – aunque me cueste admitir esta última- el dulce de leche. Al despertar de esta ilusión de que todos somos iguales, debemos preguntarnos cómo nos sentimos frente al otro y como lo tratamos.

También es un lugar común caer en el discurso de que el uruguayo no discrimina, y, hablando por mí, también en algún momento creí que esa era una verdad absoluta (probablemente hasta mi ingreso a Facultad de Psicología, en donde tuve la oportunidad de

acercarme a estas temáticas y discusiones). Aunque ya había reconocido que somos una sociedad que sí discrimina, igual me asombré cuando en una charla sobre migración a la que asistí por mi trabajo, contaron la historia de un muchacho musulmán que escuchaba al ir caminando por las calles de Montevideo con atuendos que evidenciaban su religión (como lo haría un rosario con un católico o una kipá con un judío), le gritaban ¡Bomba!. Sí, eso sucedió acá, no en Francia o Inglaterra, en Uruguay.

En la misma dirección, la encuesta realizada por Koolhaas et al (2017) no arroja resultados más prometedores, si bien en líneas generales se tiene una mejor percepción de los uruguayos retornados que de los migrantes internacionales, las actitudes no son totalmente positivas hacia estas poblaciones, especialmente en lo que refiere a lo laboral, y a ese otro mito acerca de los migrantes vienen a “robarnos el trabajo”.

Otra problemática que puede apreciarse es la asociada a la documentación. Como planteaba el citado informe de MIDES, el no tener documento de identidad uruguayo lleva a que no se pueda acceder a una atención continua en salud, a recibir medicamentos en ASSE e incluso a perder oportunidades laborales o años cursados en secundaria.

Otro círculo vicioso es el de aquellas personas que no acceden a la cédula de identidad (o lo hacen solamente de forma provisoria) por tener antecedentes penales, ya que la Ley 18.250 (Poder Legislativo, 2008) establece la denegatoria de la residencia permanente en algunas situaciones. Si una persona se queda en nuestro país sin la posibilidad de acceder a la cédula (de la que somos muy poco conscientes de lo necesaria que es, porque la damos por obvia): ¿Cuáles son las oportunidades de desarrollo a las que accede?

Por lo tanto, si podemos apreciar que nuestra sociedad discrimina, que no somos tan abiertos como nos creemos, debemos pensar en cómo realmente tratamos a la población migrante.

Algunas de las instituciones a las que deben acudir los migrantes son únicamente estatales (como el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Dirección Nacional de Migración o la Dirección Nacional de Identificación), en otras pueden tener la oportunidad de elegir, pero tienen una presencia estatal muy fuerte (como las Escuelas o Liceos Públicos, o ASSE).

Si bien es importante que los migrantes reciban atención de calidad en todas las instituciones a las que acudan, pienso que se debe hacer hincapié especialmente en las estatales. Esto no solo está motivado porque trabajo en una de ellas sino también porque debe el Estado ampararnos a todos sin distinción alguna y porque abarca instituciones muy diversas, que tienen visiones diferentes de los sujetos.

Respecto a la accesibilidad, las instituciones -y, obviamente los sujetos que las conforman- deben ser capaces de atender la diversidad que los usuarios presentan, (diferentes religiones, creencias, idiomas y formas de ver el mundo), comprender que se

encuentra planteada una situación de desigualdad, en donde el funcionario puede ser depositario del saber. Frente a esto, se deberían tomar los aportes de la Psicología de la Liberación, para construir relaciones más horizontales, en condiciones de igualdad, dejando de lado el etnocentrismo y donde los migrantes puedan hablar y ser escuchados.

Para poder lograr que las personas que trabajan con migrantes brinden la mejor atención posible, con la menor cantidad de prejuicios y sin discriminación será necesario que existan espacios de capacitación, de sensibilización en la temática.

Respecto a la competencia cultural, esta no debería ser un destino al cual llegar (ya que el abanico de culturas es muy amplio) sino un proceso en el cual debemos aprender día a día. Será importante trabajar en la motivación de los trabajadores para poder mejorar la calidad del trabajo que desarrollan.

Sería recomendable que en nuestro país se investigara sobre la temática, ya que es con ese conocimiento es que se podrán hacer mejores recomendaciones. Estas investigaciones deberían ser un insumo para la revisión de nuestras prácticas, de las instituciones y para el diseño de políticas públicas.

Debemos apuntar a estar lo más cerca posible de ser una sociedad multicultural, que permita el diálogo y, por lo tanto, lo más lejos de una de exclusión que anule la libre expresión de los migrantes.

Por último, espero que el presente trabajo sirva de puntapié para comenzar a tomar en cuenta la importancia de que se brinden servicios de calidad y oportunos hacia los migrantes. Es pertinente que se trabaje en la formación acerca de temáticas migratorias y de sensibilización en las personas que trabajan directa o indirectamente con migrantes para, desde niveles institucionales ir modificando la percepción negativa que se tiene en nuestro país de esta población.

7 - Referencias bibliográficas

- Acerenza Prunell, S. (2005). Los sirio-libaneses y la ley de 1890: el racismo como ordenador de la política migratoria. *Disponible en:* http://www.unesco.org.uy/shs/fileadmin/templates/shs/archivos/anuario2004/articulo04_04.pdf
- Adams, G., & Estrada-Villalta, S. (2015). La Psicología de la Liberación: un caso paradigmático de «Teoría desde el Sur». *Teoría y Crítica de la Psicología*, (6), 196-216. Disponible en: <http://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/62>
- Albar, M.J., Camacho, C., García-Ramírez, M., Garrido, R., Hernández-Plaza, S., El Jebari, T., & ... Manuel Sevillano, J. (2010). Contribuciones de la Psicología de la Liberación a la Integración de la Población Inmigrante. (Spanish). *Psychosocial Intervention / Intervencion Psicosocial*, 19(3), 223. Disponible en: <http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=63525051&lang=es&site=eds-live>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (Vol. 1). Ediciones Granica SA.
- Arocena, F. (2009). La contribución de los inmigrantes en Uruguay. *Papeles de CEIC* (2).
- Arocena, F. (2013). Uruguay: un país más diverso que su imaginación. Una interpretación a partir del Censo de 2011. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 26, n. 33, pp. 137-158. Disponible en: https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/6821/1/RCS_Arocena_2013n33.pdf
- Boggio, K. (2008). Emigraciones uruguayas: entre pérdidas y construcción de nuevas redes. *Revista Nuestra América*, (6), 15-28.
- Boggio, K. (2016). La hospitalidad en construcción: movilidad humana, relaciones interétnicas y Derechos Humanos. En *Conferencia inaugural actividades académicas 2016*; UdelaR. Facultad de Psicología. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/handle/123456789/8013>
- Cai, D. (2016). Original Article: A concept analysis of cultural competence. *International Journal Of Nursing Sciences*, 3268-273. Disponible en: <http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselp&AN=S2352013216300795&lang=es&site=eds-live>
- Campinha-Bacote, J. (2002). The Process of Cultural Competence in the Delivery of Health Care Services: A Model of Care. *Journal Of Transcultural Nursing*, 13(3), 181. Disponible en: <http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=6943154&lang=es&site=eds-live>
- Campinha-Bacote, J. (2009). A Culturally Competent Model Of Care for African Americans. *Urologic Nursing*, 29(1), 49-54. Disponible en: <http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36979119&lang=es&site=eds-live>
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of ethnic and migration studies*, 36(10), 1565-1586. Disponible

en:

<http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=54643911&lang=es&site=eds-live>

Congreso Constituyente Democrático. (1993) Constitución política del Perú
<http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

de los Derechos Humanos, D. U. (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas. *París: ONU*: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

DGCV-MRREE. (2017). Residencias permanentes Ley 19.254. Informe residencias.

Montevideo, Uruguay. Disponible en:

<http://www.mrree.gub.uy/frontend/afiledownload?1,42,2013,O,S,0,35460%3BS%3B1%3B351>

Facal Santiago, S. (2002). Política inmigratoria de puertas cerradas. Uruguay frente a la llegada de refugiados españoles republicanos y judíos alemanes. *Revista Complutense de Historia de América* 28, 169-183.

FCS. (2011). *Perfil Migratorio de Uruguay*. Buenos Aires, Argentina: OIM. Disponible en:

<http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/6/2014/11/Perfil-Migratorio-Uruguay-2011.pdf>

García-Ramírez, M., de la Mata, M. I., Paloma, V., & Hernández-Plaza, S. (2011). A Liberation Psychology Approach to Acculturative Integration of Migrant Populations. *American Journal Of Community Psychology*, 47(1/2), 86-97. doi:10.1007/s10464-010-9372-3

Grant, J., Parry, Y., & Guerin, P. (2013). An investigation of culturally competent terminology in healthcare policy finds ambiguity and lack of definition. *Australian & New Zealand Journal Of Public Health*, 37(3), 250-256. Disponible en:

<http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=87946723&lang=es&site=eds-live>

Koolhaas, M., Prieto, V., & Robaina, S. (2017) Los uruguayos ante la inmigración: Encuesta Nacional de Actitudes de la Población Nativa hacia inmigrantes extranjeros y retornados. Programa de Población, Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR: Montevideo <https://gedemi.files.wordpress.com/2017/05/los-uruguayos-ante-la-inmigracion-2017-informe-final1.pdf>

Lastra de Suarez. (2011). EL ESPAÑOL EN EL MUNDO: ANUARIO DEL INSTITUTO CERVANTES 2010-2011. Disponible en
https://cvc.cervantes.es/lengua/anuario/anuario_10-11/lastra/p06.html

- Levitt, P., & Glick Schiller, N. (2004). Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society. *The International Migration Review*, (3), 1002.
Disponible en:
<http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsjsr&AN=edsjsr.27645424&lang=es&site=eds-live>
- Ley 18.250. *Ley de Migración*. Poder Legislativo. Montevideo, Uruguay, 17 enero de 2008.
Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18250-2008>
- Ley 19.254. Modificaciones a la Ley de Migraciones N°18.250 Obtención de Residencia Permanente a familiares de nacionales de los Estados parte y asociados del MERCOSUR. Poder Legislativo. Montevideo, Uruguay, 4 setiembre de 2014.
Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19254-2014>
- Ley 19.362. Modificación de los Arts. 3 y 5 de la Ley 16.021 relativa a la ciudadanía natural. Poder Legislativo. Montevideo, Uruguay, 12 enero de 2016. Disponible en:
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19362-2015>
- Martín-Baró, I. (1986). Hacia una psicología de la liberación. *Boletín de psicología*, 22(1), 219. Disponible en: http://awmueller.com/psicologia/baro_uca.pdf
- Martínez, M.F., Martínez, J., & Calzado, V. (2006). La competencia cultural como referente de la Diversidad Humana en la Prestación de Servicios y la Intervención social. *Intervención psicosocial*, 15, 331-350.
- MIDES. (2017). *Caracterización de las nuevas corrientes migratorias en Uruguay. Nuevos orígenes latinoamericanos: estudio de caso de las personas peruanas y dominicanas*. Montevideo, Uruguay: Autor. Disponible en:
<http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/76604/1/caracterizacion-de-las-nuevas-corrientes-migratorias-en-uruguay..pdf>
- OIM. (2006). *Glosario sobre Migración*. Ginebra, Suiza: Autor. Disponible en:
http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf
- Olaza, M. (2000). *La cultura afro uruguaya: una expresión del multiculturalismo emergente de la relación global-local* (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR. Disponible en:
https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/8269/1/TMS_OlazaMonica.pdf
- Paloma, V., & Manzano-Arrondo, V. (2011). The Role of Organizations in Liberation Psychology: Applications to the Study of Migrations. *Psychosocial Intervention / Intervención Psicosocial*, 20(3), 309-318. Disponible en:
<http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=67504555&lang=es&site=eds-live>

Pellegrino, A. (2003). Caracterización demográfica del Uruguay. *Documento de trabajo*, (35). Disponible en:

http://www.anep.edu.uy/historia/clases/clase20/cuadros/15_Pellegrino-Demo.pdf

Sayad, A. (2010) *La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado*. Barcelona: Anthropos.

Sue, S. (2006). Cultural competency: From philosophy to research and practice. *Journal Of Community Psychology*, 34(2), 237. Disponible en:

<http://proxy.timbo.org.uy:443/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=19704144&lang=es&site=eds-live>

UNESCO. (2001). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. Paris, Francia. Disponible en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

UNICEF. (S/F) *Las lenguas indígenas en América Latina*. Disponible en:

https://www.unicef.org/lac/lenguas_indigenas.pdf