



Universidad de Chile

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Sociología

Carrera de Sociología

**Procesos de inclusión y exclusión laboral de
inmigrantes colombianos(as) en Santiago bajo el
“régimen de riesgo laboral”**

Memoria para optar al título profesional de socióloga

Memoria en el marco del FONDECYT N° 11130287: “Migración y procesos de integración y exclusión social de colombianos y mexicanos en Chile. Estudio comparativo de dos casos de movilidad intra-latinoamericana”.

Estudiante: Romina Gutiérrez

Profesor Guía: Nicolás Gissi

Diciembre 2016

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiera agradecer a mi familia, especialmente a mi madre que hizo posible mis estudios universitarios, gracias a su esfuerzo y apoyo incondicional. A mi abuelita por brindarme un hogar acogedor durante esta etapa.

A Carlos, por su apoyo y amor inquebrantable.

A mis amigos y colegas Paloma y Camilo por su ayuda metodológica y personal durante el desarrollo de esta Memoria. A todas(os) mis amigas(os) por su amor y buenos deseos.

A Nicolás Gissi por permitirme participar de este proyecto y contribuir en la finalización de esta etapa. A todo el equipo del FONDECYT por la ayuda brindada a través de la difusión de diversas actividades y materiales.

Mis sinceros agradecimientos a Rodrigo Asún, por su disposición a corregirme oportuna y detalladamente en el Seminario de Grado. Sin duda, sus recomendaciones posibilitaron el desarrollo de un proyecto prolijo.

Agradezco a todas las personas ligadas al mundo de la migración en general y colombiana en particular, quienes me ayudaron durante el trabajo de campo, informándome sobre actividades relacionadas a la temática y facilitándome contactos.

Finalmente, esta tesis va dedicada a las(os) trabajadoras(es) precarizadas(os) de Chile, con el deseo de un profundo cambio cuyo producto sea una mejora en las condiciones laborales objetivas y subjetivas de trabajadores y trabajadoras, nacionales e inmigrantes.

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	5
2. SIGLAS	6
3. ANTECEDENTES	7
3.1 Inmigración en Chile	7
3.2 Inmigración colombiana en Chile.....	8
3.3 La migración y los procesos de desregulación y flexibilización laboral en el mercado laboral chileno	11
4. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
5. OBJETIVOS.....	16
5.1 Objetivo general.....	16
5.2 Objetivos específicos	16
6. MARCO TEÓRICO	17
6.1 El fenómeno de la migración.....	17
6.2 La centralidad del trabajo en las sociedades actuales y en los proyectos migratorios ..	19
6.3 Régimen de riesgo laboral	20
6.4 Inserción y exclusión laboral de los inmigrantes en el marco del régimen de riesgo laboral	24
6.5 La experiencia en los procesos de inserción laboral.....	32
6.6 Estado del arte.....	37
7. OPERACIONALIZACIÓN	40
8. MARCO METODOLÓGICO	41
8.1 Tipo y propósito de la investigación.....	41
8.2 Metodología y técnica de producción de información	41

8.3 Dimensión temporal.....	42
8.4 Unidad de análisis.....	42
8.5 Muestreo	43
8.5.1 Muestreo encuestas.....	43
8.5.2 Muestreo entrevistas	49
8.6 Trabajo de campo	50
8.7 Estrategia de análisis.....	51
9. RESULTADOS	53
9.1 Análisis cuantitativo: Inserción y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago	53
9.1.1 Descripción de la muestra.....	53
9.1.2 Existencia de inserción/exclusión laboral.....	57
9.1.3 Caracterización de la inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago	62
9.1.4 Índices de calidad de empleo	74
9.2 Análisis cualitativo: Experiencia en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago	78
9.2.1 Análisis Descriptivo.....	78
9.2.2 Análisis Relacional	107
9.2.3 Codificación selectiva.....	126
10. CONCLUSIONES.....	140
11. BIBLIOGRAFÍA.....	151
12. ANEXOS.....	156
12.1 Caracterización de población inmigrante en Chile según CASEN 2015	156
12.2 Datos Descriptivos Visas Migratorias 2010-2013.....	157
12.3 Operacionalización de variables	163
12.4 Cuestionario	178
12.5 Consentimiento informado	186
12.6 Pauta de entrevista	188

“Debemos arrojar a los océanos del tiempo una botella de náufragos siderales, para que el universo sepa de nosotros lo que no han de contar las cucarachas que nos sobrevivirán: que aquí existió un mundo donde prevaleció el sufrimiento y la injusticia, pero donde conocimos el amor y donde fuimos capaces de imaginar la felicidad”

Gabriel García Márquez

“Por un mundo en el que seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres” Rosa Luxemburgo

1. RESUMEN

En las últimas dos décadas, el número de inmigrantes ha aumentado progresivamente en el país. Especial relevancia ha adquirido la población de inmigrantes colombianos, quienes han pasado a ser el segundo grupo mayoritario en el país, según la Encuesta CASEN 2015 (Ministerio de Desarrollo Social, 2016). A la par de este aumento en el flujo migratorio, se experimenta un proceso de flexibilización y desregulación laboral, sintetizado en el concepto de “régimen de riesgo laboral”. En este contexto, la presente memoria analiza los procesos de inserción y exclusión laboral de inmigrantes colombianos(as) de 18 años y más que residen en la Provincia de Santiago, en el marco del régimen de riesgo laboral. Para indagar en esta problemática, se utilizaron encuestas y entrevistas. Las primeras fueron analizadas a través de un análisis estadístico descriptivo y las segundas a partir de la Teoría Fundamentada.

Palabras claves: inserción y exclusión laboral, experiencia laboral, régimen de riesgo laboral, inmigrantes colombianos.

2. SIGLAS

CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Colombia).

DEM: Departamento de Extranjería y Migración

ICVU: Índice de Calidad de Vida Urbana

INE: Instituto Nacional de Estadísticas

NENE: Nueva Encuesta Nacional de Empleo

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo

OIM: Organización Internacional para las Migraciones

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PIB: Producto Interno Bruto

TDI: Tasa de Desempleo Integral

3. ANTECEDENTES

3.1 Inmigración en Chile

En las últimas dos décadas, Chile se ha convertido en un activo país receptor de personas oriundas de Sudamérica y del Caribe (Solimano, Mellado, Araya, Lahoz, & Ocón, 2012). En efecto, según datos del Departamento de Extranjería y Migración (DEM), la tasa de crecimiento migratorio entre el 2006 y el 2014 fue de 78,6%, lo cual posiciona a Chile como el país de América Latina con mayor crecimiento migratorio entre 1990 y 2014 (Bellolio & Errázuriz, 2014).

Este aumento del flujo migratorio se debe, por un lado, “a la porosidad de las fronteras, mayores facilidades de traslado y avance en las comunicaciones” (Bellolio & Errázuriz, 2014, pág. 12) propios de la globalización, y por otro, a la búsqueda de mejores condiciones de vida y de trabajo, donde Chile ocuparía una mejor posición a nivel regional, en términos de crecimiento de PIB, niveles de desempleo, control de la inflación y estabilidad política. En este sentido, se observa que para el año 2014 el PIB per cápita nacional (corregido según paridad de compra) es el mayor en América Latina: es casi 4 veces lo que posee Bolivia y casi el doble de Perú, Ecuador y Colombia, lo cual posiciona al país como un destino atractivo para migrantes de estos países (Bellolio & Errázuriz, 2014). Otro factor explicativo es la dificultad que han experimentado ciertos sectores económicos (construcción, agricultura, minería, transporte y servicios) para llenar las necesidades de mano de obra (Solimano, Mellado, Araya, Lahoz, & Ocón, 2012), las cuales pasan a ser cubiertas por población migrante. Finalmente, la cercanía geográfica, identidad cultural e idioma, así como las redes sociales que se han desarrollado a través de los años, también podrían explicar la migración predominantemente latinoamericana (Stefoni, 2011a).

Pese al crecimiento sostenido de la población migrante en Chile, ésta aún no constituye un porcentaje significativo de la población total, como ocurre en otros países del globo. Según datos del DEM (2016) se estima que para el 2014 hay 411.000 migrantes en Chile, lo que corresponde al 2,3% de la población total. De esta cifra, el 31,7% serían peruanos,

el 16,3% argentinos, 8,8% bolivianos y 6,1% colombianos. Cabe destacar que para realizar esta estimación se tomó como base los extranjeros registrados en el último Censo válido (2002) y se adicionó los permisos de permanencia definitiva de los extranjeros que no fueron contabilizados en el Censo, por lo que no se consideran quienes tienen una visa distinta a la de permanencia definitiva, ni aquellos indocumentados. Por su parte, la Encuesta CASEN 2015 indica que en Chile hay 465.319 inmigrantes, lo que representa el 2,7% de la población total. De este porcentaje, la población de origen sudamericano es la más numerosa, agrupando el 72% del total de inmigrantes. La población de origen peruana constituye el grupo mayoritario de migrantes (30%), seguida de la población colombiana (13,6%) y argentina (11,9%) (Ministerio de Desarrollo Social 2016).

A la luz de los cambios experimentados en los flujos migratorios del último tiempo, es posible evidenciar un nuevo patrón migratorio en Chile. Para Stefoni (2011a) la actual migración se caracteriza por: una creciente diversificación de los países de origen, donde la mayoría proviene de países cercanos; una fuerte concentración de asentamiento en la Región Metropolitana; un proceso de feminización; una concentración en edad de trabajar (en edades de 15 a 44 años), lo que permite hablar de una inmigración de carácter laboral; y una segmentación laboral (algunos migrantes se integran principalmente en sectores vulnerables de la economía, mientras que otros se distribuyen a lo largo de los distintos sectores laborales)¹.

3.2 Inmigración colombiana en Chile

El número de inmigrantes colombianos en Chile ha aumentado significativamente en los últimos años. Si en 1994 el porcentaje de colombianos en Chile respecto al total de inmigrantes era de 2,4%, en el año 2014, este porcentaje ascendió al 6,1% (Departamento de Extranjería y Migración, 2016). De hecho, según la Encuesta CASEN 2015, son el segundo grupo mayoritario de inmigrantes (Ministerio de Desarrollo Social, 2016). Además, según Ramírez, Lahoz y Mendoza (2014), Chile se han convertido en uno de los principales destinos para los migrantes colombianos en los últimos cinco años.

¹ Para una caracterización socioeconómica de los inmigrantes en Chile, véase la descripción disponible en los anexos, según datos de la CASEN 2015.

Según el estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (citado en Ramírez y otros, 2014), los migrantes colombianos asentados en Chile provienen en gran parte de municipios del Departamento Valle del Cauca, principalmente de Buenaventura, donde hay un importante porcentaje de población afrocolombiana. Dicha región se caracteriza por elevados índices de pobreza (el 79% de los hogares se encuentra bajo la línea de la pobreza medida por ingresos); presencia de grupos armados ilegales, lo cual genera violencia, robos, asesinatos y riesgo de reclutamiento; falta de acceso a servicios básicos; falta de oportunidades laborales (altos índices de desempleo que se mantienen durante períodos sostenidos de tiempo) y educacionales; discriminación racial; frecuente emigración; hacinamiento; alta tasa de maternidad adolescente, entre otras cuestiones propias de un contexto de vulnerabilidad. Los migrantes colombianos que provienen de esta región se establecen principalmente en las regiones del norte grande de Chile.

Los inmigrantes colombianos que provienen de la costa Atlántica, en general son personas calificadas (técnicos o profesionales), presentan rasgos fenotípicos diferentes a quienes migran de Buenaventura (no son afrodescendientes) y se asientan principalmente en la Región Metropolitana (Valenzuela, y otros, 2014).

Por lo tanto, es posible aseverar que los inmigrantes colombianos en Chile se diferencian sustancialmente de acuerdo al lugar de procedencia, características fenotípicas y nivel de escolaridad. Esta diferenciación que se da en su país natal, se desarrolla de igual forma en el país de destino.

De acuerdo a Ramírez y otros (2014), los principales motivos por los cuales los colombianos emigran son: razones familiares, dificultades para encontrar trabajo, amenazas para la vida y falta de oportunidades educativas. Es interesante destacar que las dificultades para encontrar trabajo y las amenazas para la vida, son motivos reportados en mayor medida por indígenas y afrocolombianos, los cuales muchas veces viven en contextos de violencia, ligados al conflicto armado interno, razón por la que deciden migrar. De hecho, el 79% de las visas de refugio aceptadas corresponden a colombianos, quienes las solicitan aludiendo a la persecución por el terrorismo de las FARC (Bellolio & Errázuriz, 2014).

Otros factores explicativos de la migración Colombia-Chile, son las diferencias de salario mínimo entre estos dos países (mayor en el caso de Chile) y el tipo de cambio favorable entre el peso chileno y el colombiano, aspecto relevante al considerar el envío de remesas. Además, la imagen que proyecta Chile hacia el exterior hace que éste país sea atractivo para los migrantes, en contraste con Ecuador y su proceso de dolarización, así como la crisis y endurecimiento de políticas migratorias de Estados Unidos y España. A esto se añade la facilidad del transporte terrestre y bajo costo del viaje. Todos estos factores citados, se sintetizan en lo que los colombianos llaman “el sueño chileno”, lo cual implica una idealización de Chile como país de destino, que a veces contrasta con la situación laboral y discriminación con la que se enfrentan algunos migrantes (Ramírez, Lahoz, & Mendoza, 2014).

En relación al ámbito del trabajo, Ramírez y otros (2014) señalan que los inmigrantes colombianos tienen una inserción laboral diferenciada según nivel de escolaridad. En este sentido, los afrocolombianos se insertan en trabajos de más baja calificación, que implican un gran esfuerzo físico y bajos salarios. Por su parte, a los inmigrantes con estudios técnico-profesionales, se les facilitaría la tramitación de visas temporales, las cuales son más expeditas y les permitirían insertarse a puestos de trabajo más acordes a su profesión, o trabajar de manera independiente. Sin embargo, hay casos en los que no se les homologan sus estudios, produciendo una integración en sectores ajenos a los de su formación y aceptando el salario porque de todas formas es más elevado que el que percibían en Colombia como profesionales o técnicos. Además, tanto en inmigrantes regulares como irregulares se desarrolla el trabajo informal ya sea como único empleo o como trabajo alternativo para complementar el salario en el trabajo principal (el cual muchas veces es el mínimo legal).

Por otro lado, se perciben muchos abusos laborales, que a veces son permitidos por los trabajadores, dado que, si demandan estas situaciones, serán perjudicados en el finiquito, el cual es solicitado por los nuevos empleadores para asegurarse que los trabajadores sean confiables (Ramírez y otros, 2014).

3.3 La migración y los procesos de desregulación y flexibilización laboral en el mercado laboral chileno

Stefoni (2011b) y Tijoux (2011) plantean que los inmigrantes se integran a trabajos precarios, lo cual sería una condición estructural de la desigualdad reproducida por la globalización, en la que influirían los procesos de flexibilización y desregulación laboral, relacionados con el “régimen de riesgo laboral”, como se describirá más adelante. Siguiendo esta misma idea, Solimano y otros (2012), señalan que los migrantes están desigualmente distribuidos en el mercado de trabajo y además, “ocupan habitualmente posiciones en las partes inferiores de la escala sociolaboral, caracterizadas por los bajos salarios, malas condiciones laborales, menores probabilidades de movilidad ascendente, peores condiciones de trabajo en términos tanto de estabilidad laboral como de ingresos, una elevada rotación de los trabajadores y poco prestigio” (pág. 14). Lo anterior lleva a plantear a algunos autores que se está frente a una nueva forma de proletariado global (Mora C. , 2008). A ello se suman las situaciones de discriminación que vivencian algunos inmigrantes colombianos(as), especialmente los afrodescendientes, donde se vincula a los hombres con el narcotráfico y a las mujeres con la prostitución (Acosta, 2010).

De modo muy somero, puede establecerse que, desde los años 90 Chile ha tenido un crecimiento económico de carácter constante en el tiempo, que permite hablar de una relativa estabilidad económica (Stefoni, 2011a)². No obstante, tal como señalan Narbona, Páez y Tonelli (2011), el problema es el tipo de empleo que se está generando: “Chile presenta serios problemas en la calidad del empleo, con una clara tendencia a la informalidad, desprotección e inestabilidad laboral, lo suficientemente honda como para hablar de ‘una nueva cuestión social’” (pág. 1). De hecho, según datos de la Fundación Sol, entre los meses de febrero y abril del año 2015, la tasa de ocupación ha aumentado en más de un millón, sin embargo, solo el 55,7% de los asalariados tiene empleo protegido (con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo). Mientras que el 31,4% son asalariados

² Se utiliza este formato a fin de diferenciar este libro con otro libro de la autora del mismo año citado en esta memoria.

contratados directamente, un 42,2% son contratados externamente (a través de subcontratación, servicios transitorios, suministro de personal y enganchadores) y un 23,5% trabajadores por cuenta propia (Brega, Páez, Sáez, & Durán, 2015). Estas cifras estarían dando cuenta de un proceso de “segmentación del empleo”, donde junto al empleo típico protegido, proliferan formas ambiguas, muchas veces de carácter precario.

Relacionado con lo anterior, organismos como la OIT (Stefoni, 2011a) señalan que el empleo informal ha crecido de forma considerable en América Latina, lo que estaría dando cuenta de un crecimiento que conlleva precarización del empleo. Tal como menciona Stefoni (2011a), el trabajo informal se presenta en sectores de baja productividad, con ingresos bajos, un acceso limitado a la capacitación y pocas posibilidades para acceder a una carrera laboral. En efecto, para el 2013, el 32,3% de los ocupados corresponde a las categorías “trabajos por cuenta propia” y “familiar no remunerado” y dentro de los trabajos por cuenta propia, el 87,7% corresponde a trabajadores de baja calificación (Fundación Sol, 2013). Por ende, la variación de ocupados en Chile está compuesta en su mayoría por empleos desprotegidos e inestables, lo cual también podría estar replicándose en la población migrante, incluso con mayor profundidad debido a los múltiples problemas adicionales que enfrentan.

4. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A partir de los antecedentes presentados, se torna necesario analizar ¿Cómo son los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago de Chile desde un plano objetivo y experiencial, bajo el régimen de riesgo laboral?

La presente Memoria no solo plantea que el trabajo sigue siendo relevante en la sociedad actual, sino que del éxito que el inmigrante tenga en integrarse laboralmente en forma adecuada, depende que el proyecto migratorio tenga sentido o no. Tal como encontró un estudio con inmigrantes de otras nacionalidades (Jensen, 2009), el trabajo articula la vida de los inmigrantes, constituyendo el medio de realización, así como el principal vehículo social en el proceso de construcción de subjetividad. De ahí la relevancia de poner el énfasis en ello.

En cuanto a la focalización en Santiago, ésta se debe a que, al concentrar una parte importante de las actividades económicas y comerciales, se constituye como un polo de atracción de mano de obra nacional e internacional (Solimano y otros, 2012; Stefoni, 2011a), lo cual explica que la mayoría (69,1%) de los inmigrantes se encuentren en la Región Metropolitana, específicamente en Santiago (Ministerio de Desarrollo Social, 2016).

Por otro lado, la relevancia teórica de esta investigación está dada por caracterizar el modo que adoptan en Chile los procesos de flexibilización, desregulación laboral y segmentación del empleo en la población inmigrante colombiana. Esto es importante toda vez que el “régimen de riesgo laboral” se está expandiendo cada vez más por el globo, mientras que en nuestro país asume características propias debido a la implementación de acérrimas reformas neoliberales y la gran diferenciación social existente, lo cual incide en los procesos de inclusión y exclusión laboral. En ese sentido, es interesante analizar cómo el régimen de riesgo laboral se expresa en los procesos de inclusión y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago, así como las diferencias que se establecen

según una serie de variables sociodemográficas. Desde la perspectiva cualitativa, por su parte, será posible apreciar cómo un fenómeno estructural (como lo es el régimen de riesgo laboral) es experimentado subjetivamente por las personas en sus procesos de inserción laboral.

Complementando lo anterior, existe un vacío de conocimiento respecto a la inmigración en general y la colombiana en particular (de la cual hay solo un par de estudios). Como mencionan Solimano y otros (2012) dado que la migración laboral es un fenómeno reciente en Chile “se carece de información y datos suficientes (...) de las características de la población migrante que se inserta en el mercado laboral chileno y las condiciones bajo las cuales se incorpora” (pág. 13). Además, la mayoría de los estudios previos de inmigrantes colombianos existentes, se han centrado en población no calificada dejando de lado a los inmigrantes calificados.

Por otra parte, esta investigación asume una relevancia metodológica, ya que, al tener una dimensión cuantitativa, se hace cargo de la falta de estudios en el área que generen datos a partir de este tipo de metodología, permitiendo de esta forma, analizar una cantidad significativa de datos.

Finalmente, esta Memoria ayudará a consolidar información relevante que permita obtener datos para la toma de decisiones y formulación e implementación de instrumentos de política pública (Ramírez, Lahoz, & Mendoza, 2014), sobre todo para aquellos inmigrantes que se encuentran en precarias condiciones laborales y sociales. Esto constituye un hecho relevante toda vez que la inmigración implica un enriquecimiento cultural para las sociedades de acogida, transferencia de conocimientos, reactivación económica y flujo de personal que escasea en ciertos sectores (Stefoni, 2011a). Incluso podría ayudar a la disminución de la tasa de la natalidad y el envejecimiento de la población que provoca una caída en la productividad y competitividad (Bellolio & Errázuriz, 2014). Además, en vista de que la migración forma parte del fenómeno de la globalización, ésta continuará creciendo, tal como lo han demostrado las cifras en Chile, sobre todo para la población colombiana que ha sido la que más ha aumentado (Bellolio & Errázuriz; Stefoni 2004). Como menciona Stefoni (2004) “en este escenario, el mejor

camino que debemos asumir es adecuar nuestra institucionalidad y nuestra educación para enfrentar de manera humana el futuro” (pág. 335).

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

Analizar los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago de Chile desde un plano objetivo y experiencial, bajo el régimen de riesgo laboral.

5.2 Objetivos específicos

1. Describir la inserción o exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago según: existencia de inserción/exclusión laboral, caracterización de la inserción laboral e índices de calidad de empleo.
2. Comparar la inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago, según: género, “raza” y nivel de calificación.
3. Comprender la experiencia de las/os inmigrantes colombianas/os en Santiago sobre su proceso de inserción laboral, bajo el régimen de riesgo laboral.

6. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta el marco teórico, el cual está estructurado de la siguiente forma: en un primer momento, se aborda el fenómeno de la migración. Luego, a partir de diferentes autores, se argumenta por qué el trabajo sigue constituyendo un aspecto central sobre el cual analizar los procesos de integración y exclusión. En tercer lugar, se desarrolla el concepto de régimen de riesgo laboral, relacionado con la flexibilidad, desregulación laboral y la segmentación del empleo, entre otros fenómenos. Posteriormente, se tematiza el concepto de inserción y exclusión laboral en el marco del régimen de riesgo laboral, específicamente para el caso de los inmigrantes. Por su parte, para abordar el aspecto cualitativo de la investigación, se desarrolla el concepto de “experiencia” en torno al proceso de inserción laboral. Finalmente, se esboza el estado del arte de la investigación sobre inmigración y específicamente inmigración colombiana en Chile.

6.1 El fenómeno de la migración

Para Withol de Wenden (2013) las migraciones internacionales se han mundializado, al punto que todas las regiones del mundo se están viendo implicadas ya sea en la salida, llegada o tránsito de personas. Esto se explicaría por varios factores. Por un lado, la obtención de pasaportes en el Tercer Mundo ha posibilitado la emigración generalizada, aun cuando algunos países bloqueen la entrada. Otro factor es la circulación de información a través de los medios de comunicación que permite conocer otras formas de vida y de consumo, nutriendo imaginarios migratorios. Finalmente, las redes migratorias (ya sean vínculos familiares, de empresarios transnacionales, de proximidad lingüística, redes asociativas o religiosas) también inciden en esta mundialización de las migraciones, en la medida que facilitan los intercambios.

Actualmente, el fenómeno migratorio se constituye como uno de los mayores retos del siglo XXI. La mundialización de las migraciones ha resultado paradójica para las naciones liberales, en tanto las democracias violan con frecuencia los derechos humanos al verse incapacitadas de controlar los flujos migratorios. A raíz de esta y otras problemáticas que hace evidente el fenómeno de la migración, comienzan a adoptarse

normas supranacionales que se han impuesto en los Estados. Estas provienen de iniciativas de organizaciones no gubernamentales (ONG) y asociaciones cívicas (Withol de Wenden, 2013).

A pesar de los conflictos suscitados por las migraciones éstas constituyen un factor de desarrollo tanto para el país de origen como el de llegada: “La migración permite exportar el desempleo y la protesta social, además de proveer una salida para los más calificados que desean adquirir un mayor nivel de conocimientos y que no logran encontrar un trabajo a la medida de sus capacidades” (Withol de Wenden, 2013, pág. 51). De esta forma, las personas pueden mejorar sus condiciones de vida en otros países, y no solo la de ellos sino también la de sus familiares o cercanos mediante el envío de remesas al país de origen, preparando también nuevos candidatos para emigrar en un futuro. Según Withol de Wenden (2013) “la globalización de las migraciones también transforma la ciudadanía al inculcarle nuevos valores como la diversidad cultural, la lucha contra la discriminación y la apertura al diálogo entre civilizaciones” (pág. 36). Por su parte, los países de destino se ven favorecidos al tener mano de obra en sectores que escasean, así como un mayor crecimiento demográfico en el caso de países con una transición demográfica avanzada.

Sin embargo, con frecuencia el país de destino considera a los inmigrantes como un elemento negativo y perturbador en la sociedad, razón por la cual los países se muestran más abiertos a liberalizar la emigración, pero no la inmigración. En efecto, si bien el Informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del año 2009 sostiene que la movilidad es un factor esencial de desarrollo humano, las inmigraciones son objeto de un control muy severo y, de hecho, aquellos que no emigran gozan de mayores derechos que quienes si lo hacen (Withol de Wenden, 2013). En relación a esto, Beck (2000) plantea la paradoja respecto a que los inmigrantes frecuentemente sean mal recibidos en el país de destino o incluso se les niegue la entrada, al mismo tiempo que la territorialidad se está volviendo cada vez menos importante para las relaciones sociales, estableciéndose un predominio de las redes sociales transnacionales y “desespaciadas”, fenómeno que también se expresa en la economía actual.

Para Beck (2000), las crecientes desigualdades mundiales provocan que los países pobres del sur (pobres en recursos, pero ricos en población) emigren hacia las regiones ricas del norte (ricas en recursos, pero pobres en población). En este sentido, Sayad (2010) indica que la migración sigue siendo producto y factor del subdesarrollo, y un claro efecto de la dominación de los países ricos sobre las naciones pobres. Así, las migraciones internacionales actuales, estarían dando cuenta de la continuidad de un proceso antiguo en cuyas raíces seguirían estando las desigualdades nacionales y las internacionales.

6.2 La centralidad del trabajo en las sociedades actuales y en los proyectos migratorios

Tal como se mencionó someramente en páginas anteriores, lejos de las teorías que postulan el fin del trabajo como eje articulador de las relaciones sociales en las sociedades posindustriales (De la Garza, 2015), la presente investigación pone el ámbito del trabajo en el centro del problema de los procesos de inserción y exclusión de inmigrantes colombianos en Chile. Para Castel (2004), el trabajo es la base que le permite a los seres humanos ser reconocidos, siendo la referencia dominante no solo económicamente, sino también cultural y simbólicamente. Su importancia se puede comprobar por las reacciones de los desempleados que experimentan el flagelo del no trabajo. En una línea similar, Enrique De la Garza (2015) se opone a la tesis del "fin del trabajo", argumentando que, pese a las transformaciones laborales, las personas siguen siendo mayoritariamente trabajadores asalariados, al mismo tiempo que las encuestas mundiales siguen concluyendo que uno de los principales aspectos en la vida del hombre es el trabajo y no existe una clara demostración de que hayan desaparecido las identidades colectivas de los trabajadores. En este sentido, una investigación con inmigrantes argentinos y peruanos en Chile, halló que el ámbito laboral constituye el núcleo de la identidad como inmigrante, es decir, el principal vehículo social en el proceso de construcción de subjetividad y el principal medio de realización como inmigrante. De hecho, se encontró que “en la medida que la autopercepción de la integración económica sea valorada, los demás espacios de integración no asumen relevancia” (Jensen, 2009, pág. 126). Es por ello que en la actual investigación se pone el énfasis en los procesos de

inserción y exclusión de los inmigrantes a través del trabajo, específicamente en un marco de desregulación y flexibilidad laboral.

6.3 Régimen de riesgo laboral

A partir de la relevancia del trabajo en esta investigación, se hace necesario ahondar en el concepto de “régimen de riesgo laboral” (Beck, 2000) asociado a los fenómenos de flexibilización laboral, desregulación laboral y segmentación del empleo, los cuales, según Canales (2006) constituyen los pilares de la globalización y describen las actuales condiciones productivas. Esto es relevante pues el dinamismo de la migración laboral puede explicarse a partir de los cambios ocurridos en la organización del trabajo y la reestructuración económica, los cuales han traído consigo la expansión de los trabajos con bajos niveles salariales y una polarización cada vez mayor de los ingresos y las ocupaciones (Ariza, 2014).

Para Beck (2000), es posible identificar dos períodos de la modernidad, la última de las cuales constituye la “sociedad del riesgo global”, que corresponde a la etapa actual. En la primera modernidad, impera el paradigma de la producción en masa del fordismo, el consumo masivo, el pleno empleo estandarizado y la seguridad económica. En cambio, en la segunda modernidad, impera el régimen de riesgo en todos los campos (economía, sociedad y política), provocando así, inseguridad e incertidumbre. En este sentido, si al fordismo le correspondió una sociedad regida por normas, “en el régimen de riesgo, a los humanos se les exige proyectos personales, movilidad y fórmulas para velar por sí mismos” (Beck, 2000, pág. 100). Otra diferencia entre ambas etapas de la modernidad, es el ámbito de acción de cada una: “si el fordismo y la política keynesiana se apoyaron en las fronteras del estado nación y, por tanto, en la comprensión y en el potencial fiscal de una política y sociedad nacionales; en el régimen de riesgo este orden desaparece y es sustituido por la tendencia a la descolonización y a afianzarse en el mercado y en la sociedad mundiales” (Beck, 2000, pág. 100).

Por otro lado, la teoría de la regulación ha denominado al período actual como "posfordista neoliberal", el cual se ha caracterizado por el predominio de la ideología de la desregulación, liberalización y privatización, la creación de mercados de capitales y

financieros a escala global, el desarrollo de redes de producción a escala global, nuevas formas de trabajo basadas en nuevas tecnologías, así como la mercantilización de la sociedad, de la cotidianidad, el cuerpo y el psiquismo de los individuos (Zamora, 2013).

En Chile, los cambios productivos comenzaron a forjarse con el reordenamiento de la economía mundial ocurrido a fines de los años setenta (Gálvez, 2001; Henríquez y Riquelme 2006), luego del triunfo político de la élite neoconservadora y los militares en 1973 (Narbona & Páez, 2015). De esta forma, se produjo un punto de inflexión desde un trabajo típico -definido como un trabajo con un solo empleador, con contrato indefinido, realizado en las dependencias del empleador, con posibilidad de participación sindical, garantías sociales y protección en el marco de la legislación laboral- a otro más elástico e inestable, generado a partir de la implementación del modelo neoliberal (Aguilar, 2001), iniciándose la “acumulación flexible” (Narbona & Páez, 2015). Cabe destacar que el cambio fue desde un “fordismo periférico” (ya que en América Latina no se consolidó el modelo desarrollista de pleno empleo y empleo estándar) a un modelo neoliberal (Orejuela & Ramírez, 2011).

Ahora bien, ¿cómo se explica esta acumulación flexible? según Mora M. (2003) la apertura de los mercados propia de la integración a la economía global, ha significado un aumento de la competencia entre los actores empresariales, los cuales “tienen que hacer frente a un escenario productivo cambiante como resultado del descubrimiento de nuevos materiales (...) que implican la organización de la producción en base a nuevos conocimientos (como, por ejemplo, microelectrónica, programación, biotecnología) y nuevas estrategias de gestión productiva (como calidad total, círculos de trabajo, polivalencia, cero errores, etcétera)” (pág. 652). Esto, sumado a la masa de capital que cada actor empresarial posea o pueda movilizar para realizar inversiones, trae como consecuencia la generación de distintos niveles de productividad entre los actores, llevándolos a una aguda y constante competencia no solo en el mercado local, sino también global. En este escenario, las empresas se ven forzadas a ensayar diferentes estrategias de reestructuración empresarial.

En América Latina, estos procesos han llevado a la generación de prácticas laborales flexibles, es decir, la minimización de los riesgos en los mercados a través de cambios en

las relaciones laborales, expresado en la redefinición de las condiciones de contratación, retribución, despido y gestión de la mano de obra o en la introducción de nuevas técnicas de producción (Mora M. , 2003). De tal modo, la flexibilidad se define como una serie de medidas que buscan responder a las variaciones de los mercados, con una finalidad real o presunta de aumentar la inversión, el empleo o competitividad de las empresas.

En Chile, las instituciones financieras presionaron por la rebaja de los estándares de protección laborales en la legislación, bajo la visión de que las regulaciones provocaban rigideces, no permitiendo una respuesta oportuna en tiempo, calidad y costo a las variaciones del mercado (Henríquez & Riquelme, 2006). De hecho, según Gálvez (2001), la lógica productiva ha funcionado disminuyendo los costos y riesgo empresarial mediante menor empleo de capital y traspaso de parte de los costos y riesgos a los trabajadores. De ahí que los contratos actuales sean en su mayoría de corta duración y más fácilmente prescindibles o renovables (Beck, 2000).

De esta forma, el nuevo modelo de acumulación coordina, a través de sistemas financieros, la flexibilización de la producción, de los mercados de trabajo y la flexibilidad del mercado de consumo por la vía del endeudamiento (Narbona & Páez, 2015). Así, a medida que las relaciones laborales se desregularizan y flexibilizan, la sociedad laboral se transforma rápidamente en una sociedad de riesgo (Beck, 2000).

En este contexto, según Mora M. (2003):

Se usa la expresión “riesgo laboral” para hacer referencia a la situación de vulnerabilidad estructural en que se encuentran sumidos los sujetos laborales, en el contexto de mercados recesivos y volátiles, sometidos a tendencias de cambio tecnológico, creciente inseguridad en las transacciones inter-empresariales y al incremento en las presiones emanadas de una mayor competencia como resultado de la globalización, y las tendencias de flexibilización laboral y precarización del empleo a las que la misma da lugar (pág. 651).

Para Narbona y Páez (2015), el paso a un modelo de acumulación flexible en Chile tiene por efecto una extrema desigualdad social (la más alta dentro de los países de la OCDE),

una fuerte dependencia de los mercados financieros y, además, el desmantelamiento del Estado como agente integrador y asegurador de derechos sociales. En el ámbito del trabajo, implicó la proliferación de empleos vulnerables, es decir, la extensión del subempleo, la subcontratación, el trabajo informal, la economía de subsistencia, la categoría de "familiar no remunerado", así como la devaluación de la mano de obra, los bajos salarios y una alta intensificación de la jornada laboral. De hecho, sobre esto último, se señala que en los últimos años ha aumentado de forma radical la tasa de explotación, como medida del crecimiento de la productividad por hora y de los salarios medios, donde la velocidad de crecimiento del primero supera con creces la de los segundos. Por otro lado, el desmantelamiento de los derechos laborales (sobre todo colectivos) y el ilimitado poder empresarial, ha impedido los cambios sustantivos. Otro efecto ha sido el masivo endeudamiento, donde el 80% de las familias gastan más de lo que reciben como ingreso (Encuesta Presupuestos Familiares del INE 2011, citado en Narbona y Páez, 2015).

Así, en la sociedad del riesgo global, se asiste a la irrupción del trabajo inseguro, precario, discontinuo, impreciso e informal. Ello no es un residuo de la pre-modernidad, sino fruto de los procesos de flexibilización y desregulación laboral que provocan la paulatina desaparición en las sociedades laborales posmodernas, de la modalidad atractiva, altamente cualificada y bien pagada que es la plena actividad laboral (Beck, 2000).

En efecto, el régimen de riesgo laboral ha producido una serie de consecuencias que aumentan la desprotección de los trabajadores, generando precariedad y desigualdad social. Según Canales (2006), se produce una segmentación de las ocupaciones, asociado a la expansión de la desigualdad sociolaboral. Ello implica la aparición de formas heterogéneas dentro del trabajo asalariado, que se alejan del empleo típico en términos de modalidad de los contratos, jornadas y salario. Ejemplo de ello son los trabajos con dependencia contractual, pero autonomía organizativa (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.), trabajos en régimen de subcontratación y trabajos por cuenta propia (Gálvez, 2001), algunos de los cuales están al margen de toda protección y garantía laboral. En este sentido, uno de los rasgos más notables de la acumulación flexible o capitalismo neoliberal, es el crecimiento de la vulnerabilidad de masas, que se explica en parte por la

“desestabilización de los estables”, es decir, la erosión del empleo protegido y su tránsito hacia situaciones ambiguas, debiendo regirse por contratos temporales o entrar al sector informal (Narbona, Páez, & Tonelli, 2011).

Ahora bien, la aparición de trabajos mal pagados y precarios no se da solo en las capas más bajas, sino también en lo más alto de la cualificación profesional. Así por ejemplo, se ha extendido la contratación a tiempo parcial en las universidades como una forma de suprimir las cotizaciones por jubilación y poder contratar y despedir de manera más fácil, adaptándose a las cambiantes preferencias de la demanda (Beck, 2000).

6.4 Inserción y exclusión laboral de los inmigrantes en el marco del régimen de riesgo laboral

Según Canales (2006), la globalización del capitalismo es también la globalización de sus desigualdades intrínsecas. Así, por un lado, asistimos a la expansión de puestos de trabajo calificados que están en la cúspide de la nueva estructura ocupacional, y por otro, hay un aumento de las ocupaciones en servicios no calificados. En ese sentido, señala que existen “diversos mecanismos de inclusión/exclusión social, que a través de la precarización del empleo y otras formas modernas de segregación social, afectan preferentemente a sectores debilitados ante la desregulación económica y la flexibilidad laboral que sustentan los nuevos paradigmas productivos y organizacionales de la globalización” (pág. 85). De esta forma, se genera una creciente demanda de fuerza de trabajo no calificada en servicios, a la vez que la externalización de servicios por parte de las empresas, provoca una precarización creciente de los puestos de trabajo con baja cualificación, basados en la realización de tareas simples y repetitivas y sin posibilidades de capacitación. Debido a la degradación de las condiciones laborales, la mano de obra local es reemplazada por fuerza de trabajo migrante, que, en base a su vulnerabilidad, puede ser contratada bajo peores condiciones laborales (sin contrato, sin posibilidades de sindicalizarse, bajos salarios y alta inestabilidad laboral). De ahí que “la estrategia de flexibilidad y desregulación laboral, característica de la globalización, aunque no reductible a esta fase del capitalismo, es la base de una nueva oferta de puestos de trabajo para la población migrante” (Valenzuela y otros, 2014, pág. 103).

Ahora bien, muchos de los inmigrantes se insertan en trabajos vulnerables no solo porque tengan baja calificación o sus títulos no sean reconocidos en el país de llegada, sino también porque se enfrentan a situaciones de discriminación propios de una base cultural y educativa basada en prejuicios y estereotipos. Esto obstaculiza no solo su acceso al empleo, sino también a la salud, vivienda y educación, a la vez que ralentizan su proceso de integración social (Machín, 2011). De esta forma, se reproduce una construcción excluyente del otro, siendo la exclusión laboral una de las formas más perversas puesto que es uno de los mecanismos primarios de integración social en la medida que asegura un nivel de sobrevivencia para quien trabaja y su entorno familiar. Así, se puede aseverar que los inmigrantes sufren una “integración diferencial” o “inclusión despreciativa”, es decir, una desvalorización del capital humano, cultural y social como trabajadores inmigrantes (Valenzuela y otros, 2014).

Respecto a la inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Chile, a la luz de los estudios previos, puede establecerse que: a) los inmigrantes calificados cuyos títulos sean reconocidos pueden integrarse a empleos mejor remunerados y con mejores condiciones laborales; b) en el caso de que los títulos no sean reconocidos o no puedan insertarse a trabajos acordes a su especialización, optan por desempeñarse en trabajos independientes o ajenos a su especialidad, recibiendo salarios menores, pero mayores comparativamente a los que recibían en Colombia; c) los afrocolombianos se insertan en trabajos de más baja calificación, que implican un gran esfuerzo físico y bajos salarios (Ramírez, et al., 2014).

La presente investigación sostiene que la pobreza y precariedad de algunos trabajadores en el mercado de trabajo chileno, no es resultado de la exclusión del mercado, sino la forma en que ellos se integran al mundo laboral, en un contexto de flexibilización y desregulación laboral (Canales, 2006). De esta forma, se entiende que la economía informal, por ejemplo, es el resultado de los patrones de transformación surgidos desde las economías formales y los sectores de vanguardia de la economía global (Valenzuela y otros, 2014) y no una exclusión del mercado laboral.

En definitiva, en este proyecto se concebirá la *inserción laboral* como el desarrollo de una actividad económica, entendiendo que el régimen de flexibilidad y desregulación

laboral provoca una amplia segmentación del empleo, algunos de los cuales se encuentran en la cúspide de la estructura de ocupaciones y otros son muy vulnerables.

Por otro lado, la *exclusión laboral* hará referencia a la condición de quienes, habiéndolo deseado o buscado, no se han insertado en ninguna actividad laboral. Para Castel (2004) estos constituyen los “supernumerarios”, personas inabsorbibles por el actual sistema laboral dadas sus características menos atractivas. En el caso de Bauman (2005), los refugiados, los solicitantes de asilo y los emigrantes se sitúan dentro de los seres humanos residuales, supernumerarios o excedentes, es decir, “aquellos que o bien no querían ser reconocidos, o bien no se deseaba que lo fuesen o que se les permitiese la permanencia” (pág. 16). En relación a lo anterior, resulta interesante analizar en qué medida los(as) inmigrantes colombianos(as) pertenecen o no a este grupo descrito.

En efecto, en la presente Memoria, se considerarán las siguientes dimensiones como parte del concepto de *inserción y exclusión laboral* actual³:

1. *Existencia de inserción o exclusión laboral*: como se mencionó anteriormente, este punto se refiere a si la persona se encuentra trabajando o si habiéndolo buscado, no ha encontrado trabajo y por qué motivos. Además, se indaga en la existencia de una actividad laboral secundaria.
2. *Caracterización de la inserción laboral en el empleo principal* (actividad laboral a la que se le dedica más horas).
 - a. Dependencia: para quién se trabaja, pudiendo ser para el propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia; como empleado para un patrón, empresa, negocio, institución o casa particular; o para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un familiar.
 - b. Empleador(a): en el caso que tenga una actividad por cuenta propia, si emplea personas y cuántas.

³ Para mayor detalle acerca de la “operacionalización de variables”, véase los anexos.

- c. Formalidad: hace referencia a la existencia o no de una relación contractual entre el trabajador y su empleador (Fundación Sol, 2013).
- d. Continuidad: se refiere a la duración del empleo establecida por contrato, particularmente si esta es indefinida o no (Fundación Sol, 2013).
- e. Protección y derechos laborales: implica la existencia de cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía (Fundación Sol, 2013). También, se indaga en la presencia de: días pagados por enfermedad, vacaciones anuales, permiso por maternidad/paternidad y servicios de guarderías infantiles.
- f. Forma de recibir ingresos: boleta de honorario, liquidación de sueldo, comprobante o recibo, no recibe ni entrega comprobante, entrega boleta o factura.
- g. Tipo de remuneración: Corresponde a si el salario es fijo (todos los meses se recibe el mismo salario); mixto, es decir, cierta cantidad es fija mientras que otra es variable (por concepto de comisiones, propinas, bonos, etc.); o totalmente variable.
- h. Régimen de contratación: directamente con la empresa donde se trabaja, con un contratista o subcontratista, con una empresa de servicios temporales, con un enganchador.
- i. Jornada laboral:
 - Tipo de jornada laboral: Si es completa o parcial. Según la Ley 19.759 del Código del Trabajo (Dirección del Trabajo, 2015), se entiende por jornada parcial una jornada igual o inferior a las 30 horas de trabajo semanales.
 - Horas semanales de trabajo estipuladas en contrato o acuerdo de trabajo.
 - Horas semanales efectivas trabajadas en trabajo principal.
 - Horas extras: Pretende indagar si la persona realiza horas extras, cuántas horas extras realiza y si estas son pagadas o no.

- Percepción de la intensidad de la jornada laboral: si el ritmo de trabajo es concebido como bajo, adecuado o muy agotador.
 - Horas semanales totales trabajadas, considerando horas efectivas trabajadas en empleo principal y horas trabajadas en empleo secundario, en caso de existir.
 - Existencia de subempleo por horario: Se refiere a la “subocupación por insuficiencia de tiempo de trabajo e incluye a personas que trabajan media jornada o menos, pese a tener la disponibilidad para trabajar tiempo completo” (Brega, Páez, Sáez, & Durán, 2015, pág. 25).
- j. Satisfacción con el ambiente laboral.
- k. Satisfacción general con el trabajo.
- l. Trabajo e inmigración: Indaga en las eventuales dificultades que la persona ha tenido en el trabajo como consecuencia de su condición de extranjero, ya sean problemas administrativos (propios de la situación migratoria, convalidación de estudios, carnet, etc.); derivados de prejuicios y discriminación; culturales (derivados de venir de una cultura diferente) u otros.
- m. Sindicalización: se pretende indagar en la existencia de sindicato en el lugar de trabajo, si la persona se encuentra afiliada y de qué tipo es el sindicato.
- n. Derechos laborales: si se está informado acerca de los derechos laborales y la frecuencia con que ha sentido que estos han sido pasados a llevar.
3. *Índices de calidad de empleo*⁴: Esta dimensión aborda el tipo de empleo, el anillo de inserción laboral y la Tasa de Desempleo Integral (TDI). El tipo de empleo corresponde a una serie de categorías establecidas por la Fundación Sol, para dar cuenta de la calidad de empleo que se produce en Chile. Las variables consideradas para construir cada categoría son: la dependencia, si se es empleador y a cuántas personas se emplea, forma de recibir los ingresos, la existencia de una relación contractual formal, duración del acuerdo o

⁴ Para una operacionalización acabada de cada índice, ver los anexos.

contrato de trabajo y protecciones otorgadas por el empleador. Cada una de las categorías generadas a partir de estas variables, se corresponde con un anillo de inserción laboral, los cuales permiten clasificar el tipo de inserción laboral de los ocupados en tres anillos jerarquizados y diferenciados según protección, continuidad y formalidad, entre otras variables (Narbona, Páez, & Tonelli, 2011). A continuación, se describe cada anillo de inserción laboral y los tipos de empleo que involucra cada uno (Fundación Sol, 2013):

- **Primer anillo de inserción laboral:** Inserción laboral alta. Núcleo de alta protección, formalidad, continuidad y estabilidad en el empleo. Aquí se ubican los siguientes tipos de trabajo:
 - a. Empleador de empresas de 50 personas o más: todo aquel ocupado clasificado como empleador que tenga empresas de 50 personas y más.
 - b. Empleador de empresas entre 11 y 49 personas: todo aquel ocupado clasificado como empleador que tenga empresas entre 11 y 49 personas.
 - c. Empleo indefinido formal protegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo, con contrato escrito, duración indefinida, con cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.

- **Segundo anillo de inserción laboral:** Inserción laboral media. Está compuesto por empleos caracterizados por algún grado de formalidad o protección, y/o continuidad y estabilidad. Dentro de este anillo es posible encontrar los siguientes tipos de empleo:
 - a. Empleo definido formal protegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo con contrato escrito, duración definida, con cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - b. Empleo indefinido informal protegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo sin contrato escrito, duración indefinida, con cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.

- c. Empleo definido informal protegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo sin contrato escrito, duración definida, con cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - d. Empleador de empresas de menos de 11 personas: todo aquel ocupado clasificado como empleador que tenga empresas de menos de 11 personas.
- **Tercer anillo de inserción laboral:** Inserción laboral baja. Donde se concentra la informalidad, desprotección e inestabilidad laboral. Aquí se encuentran los siguientes tipos de empleo:
- a. Empleo indefinido formal desprotegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo, con contrato escrito, duración indefinida, sin cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - b. Empleo definido formal desprotegido: Todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo, con contrato escrito, duración definida, sin cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - c. Empleo indefinido informal desprotegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo, sin contrato escrito, duración indefinida, sin cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - d. Empleo definido informal y desprotegido: todo aquel ocupado que declare liquidación de sueldo, sin contrato escrito, duración definida, sin cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía.
 - e. Empleo subordinado independiente: Todo aquel ocupado que declare trabajar para un empleador y no tenga una liquidación de sueldo. Esto quiere decir que enfrentan todas las normas y sistemas de control de un trabajo dependiente, pero no cuentan con el sistema de protección de derechos laborales que caracteriza el asalariado convencional (Fundación Sol, 2013).
 - f. Cuenta propia: todo aquel ocupado autónomo e independiente que trabaja para su propio negocio sin empleadores.

Por otra parte, la suma del segundo y tercer anillo conforman la “*inserción endeble*”, que reúne aquellos empleos cuya característica central es la informalidad, desprotección e inestabilidad (Fundación Sol, 2013).

Finalmente, la TDI incluye a quienes están desempleados en búsqueda de empleo, el desempleo oculto (quienes dejaron de buscar empleo por desaliento, tras no haber encontrado en un período de tiempo) y el desempleo equivalente por subempleo horario.

En síntesis, los inmigrantes en general se insertan en trabajos precarios y debilitados ante los procesos de desregulación económica y flexibilidad laboral. En el caso de los inmigrantes colombianos, conviven empleos precarios con otros profesionales, para quienes pudieron convalidar sus estudios superiores. En esta investigación, se abordará la inserción y exclusión laboral a partir de tres dimensiones: existencia de inserción o exclusión laboral, caracterización de la inserción laboral y calidad de dicha inserción laboral. Todo ello enmarcado en el régimen de riesgo laboral actual.

Por otro lado, en este estudio se compara la inserción y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos según género, nivel de estudios y “raza”⁵, bajo la perspectiva que todas estas variables influyen en el fenómeno analizado. El nivel de estudios procura abordar la dimensión socioeconómica subyacente detrás de la inserción y exclusión laboral. En cuanto al género, Mora C. (2008) plantea que la feminización de los flujos migratorios sur-sur (como es el caso de la migración colombiana) se relaciona con la demanda en empleos precarios. Por ende, el género, determina procesos de exclusión social con consecuencias en el acceso a beneficios sociales, procesos de integración y trayectorias de vida. Esta misma autora (Mora C. , 2008) menciona que el fenotipo y la etnicidad también constituyen un criterio relevante que posiciona a los inmigrantes en determinadas jerarquías sociales, que no siempre se corresponden con su capital humano. A raíz de ello es que se plantea el término de “desigualdades múltiples” o “perspectiva interseccional”, lo cual expresa que las desigualdades de género no pueden tomarse

⁵ Se consideró solo la raza y no la pertenencia a una etnia, ya que no se encontró en la muestra población indígena.

aisladamente sin considerar otras dimensiones como la clase social, etnicidad, raza, nacionalidad, edad, etc.

Cabe destacar que la dimensión cuantitativa de esta Memoria, estuvo orientada a conocer la situación laboral actual, no abordando los empleos pasados. En el caso de la dimensión cualitativa, esta se centra en todo el proceso laboral en Chile.

6.5 La experiencia en los procesos de inserción laboral

Bajo la dimensión cualitativa del estudio, se ahondará en la experiencia en los procesos de inserción laboral en el marco del régimen de riesgo laboral. Ello implica abordar el plano subjetivo de los actores, entendiendo la subjetividad como la forma en que el sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta y significa la realidad en consistencia con su contexto histórico, social y cultural (Orejuela & Ramírez, 2011). Para De la Garza (1998, citado en Orejuela & Ramírez, 2011), la subjetividad es “un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento)” que da sentido a determinadas situaciones y que “puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción” (pág. 131).

Respecto al concepto de *experiencia*, es preciso remitir a la idea de “experiencia de precariedad laboral” desarrollada por Alicia Lindón (2003). Para la autora, dicha visión recrea el ámbito subjetivo e intersubjetivo del trabajo, descubriendo su significado cotidiano. Remitir a la experiencia implica incluir el punto de vista del sujeto, preguntarse cómo vive este su proceso laboral, qué sentido le da al trabajo, los imaginarios y fantasías tejidos sobre el mismo, etc. Así, la mirada estará puesta en la subjetividad de los actores, en particular, cómo experimentan la inserción laboral, concebida esta como un proceso que involucra tanto la exploración o búsqueda en el mercado laboral, como la obtención de un puesto de trabajo (Donoso, 2000).

Debido a que a partir de la experiencia los sujetos perciben e interpretan el mundo, se abordará la *percepción* como un aspecto de la experiencia. En efecto, según Mayo y Jarvis (1981), la percepción es un proceso mediante el cual el individuo recibe, selecciona, organiza e interpreta información- conforme a su experiencia- para crearse

una imagen significativa del mundo. De esta forma, la presente investigación considerará la percepción de los entrevistados sobre distintos ámbitos relacionados con la inserción laboral, en el entendido que esta percepción siempre se realiza en función de las experiencias personales y de conocidos y, además, está mediada por la inserción en cierta cultura y la adscripción a ciertas condiciones socioeconómicas (Vargas, 1994).

Por otro lado, a partir de los antecedentes presentados, así como el contexto actual del trabajo (“régimen de riesgo laboral”), es posible sostener que los inmigrantes colombianos vivenciarán experiencias de precariedad laboral, razón por la cual se hace necesario incluirlo dentro de las áreas a estudiar. En esta línea, se entenderá la *precariedad laboral* como el trabajo que se realiza en la economía formal e informal, con una serie de condiciones objetivas y subjetivas de incertidumbre e inseguridad, donde los riesgos y responsabilidades son trasladadas a los trabajadores (OIT, 2012). Concretamente, se expresa de diversas formas: a través de la inexistencia de contrato o de contratos con tiempos determinados (plazo fijo, corto plazo, temporal, empleo ocasional, etc.) (Barattini, 2009), así como “la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (OIT, 2012, pág. 32). Además, se incluirán tanto situaciones que impliquen vulnerar la legislación laboral chilena, como condiciones de trabajo indignas o agobiantes para los trabajadores (alta intensificación de la jornada laboral, situaciones de abuso laboral, economía de subsistencia, etc.).

La experiencia de los actores constituye un hecho relevante en esta investigación toda vez que los procesos de desregulación y flexibilización del mercado laboral chileno, no solo tienen efectos en el plano laboral objetivo, sino también en las trayectorias laborales, proyectos de vida (Sennet, 2000, citado en Orejuela & Ramírez, 2011) y, en general, el modo en que los sujetos experimentan y perciben su proceso de inserción laboral.

Según Zamora (2013), en el actual régimen son los trabajadores quienes deben responsabilizarse ante las consecuencias de la variabilidad de los mercados, reinsertándose constantemente a situaciones diversas. De esta forma, se sostiene la tesis

respecto a que la actual flexibilización del mundo del trabajo, ha forjado un carácter flexible en los trabajadores, mediante el cual estos se enfrentan a las nuevas exigencias laborales. De hecho, el trabajador que se valora en el régimen de riesgo laboral, es aquél flexible, creativo, autónomo, arriesgado, orientado por las demandas del mercado, que reacciona con prontitud y responsabilidad individual a los cambios.

Para Beck (2000), en un nivel subjetivo, el régimen de riesgo laboral se expresa en apremio para la decisión, individualización, inseguridades, incertidumbre y biografías personales que se tornan frágiles. Asimismo, el actual régimen de trabajo y sus consecuencias en los sujetos, podría relacionarse con la generación de nuevas patologías laborales, como el síndrome de “burnout” o desgaste profesional, referente a un estado de agotamiento físico, emocional y mental cuya causa sería la sobrecarga continua del trabajo. Este fenómeno se ha relacionado con el crecimiento de los ritmos de vida y laborales, extensión de la jornada de trabajo, nuevos métodos de gestión, inestabilidad e inseguridad laboral, alta implicación del trabajador, amenazas externas de recorte de personal, deslocalización empresarial y precarización del empleo (Zamora, 2013).

Por otro lado, el estudio de Orejuela & Ramírez (2011) dirigido a profesionales de Cali y Bogotá (Colombia), arrojó que los ámbitos más valorados del trabajo son: la remuneración económica justa, buen trato y respeto, posibilidades de ascenso, posibilidad de un descanso adecuado, estabilidad, que el trabajo sea generador de satisfacción personal y profesional, que se valore la opinión y el aporte del trabajador, entre otros. Sin duda, resulta interesante considerar estos resultados a la luz de la experiencia en el proceso de inserción laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago.

En cuanto al estado del arte de esta temática, no hay investigaciones que abarquen específicamente la inserción de los inmigrantes colombianos en Chile desde un plano experiencial, pero sí una que abarca las percepciones sobre la incorporación de los inmigrantes colombianos en la sociedad chilena. Allí se señala que su incorporación está signada por la discriminación y que para poder incorporarse han debido perder algunas costumbres, propias de su cultura expresiva (tales como hablar y escuchar música fuerte, el baile, etc.) (Correa & Novoa, 2013).

En el marco de las observaciones anteriores, la presente tesis abordará las siguientes dimensiones en torno a la *experiencia del proceso de inserción laboral*, considerando en el análisis la emergencia de nuevas categorías relacionadas con el fenómeno en cuestión:

- Contextualización: Involucra la atención de aspectos generales de la vida en Colombia que puedan explicar la “experiencia de inserción laboral en Chile”, en el sentido de dotar de significado a la experiencia migratoria y la percepción de la inserción laboral. En particular, se ahondará en las características de la inserción laboral en Colombia. Otro aspecto que se abordará en esta dimensión, será los motivos para migrar a Chile, considerando que, según los antecedentes, las actuales migraciones son de carácter laboral (Stefoni, 2011a).
- Experiencia laboral en Chile: Debido a que la inserción laboral se concibe en esta investigación como un proceso, esta dimensión abordará desde la experiencia laboral inicial hasta la actual. Además, procurará identificar aquellas situaciones de precariedad laboral, en conformidad con el marco teórico del régimen de riesgo laboral. De esta forma, la experiencia laboral en Chile se compone por los siguientes ámbitos:
 - Experiencias en la búsqueda de empleo.
 - Experiencias en empleos pasados.
 - Experiencias de precariedad laboral: se entenderá por “precariedad laboral” todas aquellas situaciones que impliquen vulnerar los derechos los trabajadores garantizados por la legislación laboral de Chile, que se alejen del empleo protegido (con garantías sociales y laborales, estabilidad y formalidad) o que involucren condiciones agobiantes para los trabajadores. En conformidad con el marco teórico, se incluye dentro de éste ámbito empleos inseguros, inestables e informales, jornadas laborales extenuantes (que exceden las 45 horas semanales), sueldos bajos, así como otras situaciones de abusos laborales o discriminación.
 - Experiencia laboral actual.

- Percepción de la jornada laboral, el salario, relaciones laborales, actividades sindicales, ambiente laboral, protección y garantías laborales, así como otros ámbitos emergentes.
- Satisfacción con el trabajo, en términos de sentirse valorado(a), seguro(a) y estable, con un sueldo justo, con posibilidades de ascenso, si existe un buen trato, etc.
- Percepción de la experiencia de trabajar como extranjero en Chile: si bien tanto nacionales como extranjeros comparten el estar bajo el régimen de riesgo laboral, sin duda los inmigrantes deben enfrentarse a diversas problemáticas como consecuencia de su condición de extranjeros. A partir de esta dimensión, se busca ahondar en las dificultades que, como extranjeros han experimentado en su proceso de inserción laboral, así como la opinión que tienen de las condiciones de trabajo de los migrantes en general en Chile.
- Percepción de Chile como país de migración, especialmente en el plano laboral: Esta dimensión implica la evaluación del proceso de migración, especialmente en cuanto a su inserción laboral, manifestando los ámbitos que les parecen favorables y desfavorables, así como las proyecciones que tengan o no de quedarse en Chile.

En síntesis, se ahondará en las experiencias que han vivido los entrevistados en cada trabajo: desde su búsqueda, pasando por su experiencia propiamente tal, hasta los motivos de renuncia o despido. En dichas experiencias, se tendrá como telón de fondo el régimen de riesgo laboral, para identificar situaciones de precariedad laboral, abusos o discriminación. Finalmente, se ahondará en la percepción de los entrevistados sobre la experiencia de trabajar como extranjero en Chile y del país en el plano laboral, entendiendo que dicha percepción está mediada por la experiencia personal, entre otros ámbitos.

Además, en conformidad con la teoría fundamentada (método de análisis utilizado), el análisis estará abierto al encuentro de nuevas categorías que puedan aportar mayor riqueza al objetivo planteado. Finalmente, cabe destacar que, en la dimensión cualitativa de la Memoria, se considera la inserción laboral como un proceso, es decir, se aborda

tanto la inserción actual como la pasada, a diferencia de la dimensión cuantitativa que solo considera la inserción laboral actual.

6.6 Estado del arte

Estudios sobre inmigración en Chile

Debido a que la migración latinoamericana al país es un fenómeno relativamente reciente, los estudios sobre ello son escasos. Uno de los estudios más completos en lo concerniente a la migración hacia Chile, lo constituye el de Stefoni (2011a), encargado por la OIM. La utilidad de este estudio para esta investigación radica en establecer una generalidad acerca de los nuevos patrones migratorios observados (indicados en los antecedentes). Sin embargo, para la fecha del documento, la migración colombiana no alcanzaba las cifras actuales, de modo que la caracterización principalmente estuvo centrada en otras nacionalidades.

Otro estudio relevante en materia de caracterización de las migraciones actuales, es el de Bellolio y Errázuriz (2014). Allí, se caracteriza la inmigración en Chile sobre la base de datos secundarios disponibles, se mencionan los beneficios de la migración y se critica la actual legislación chilena en esta materia, al mismo tiempo que se propone marco normativo alternativo. En este caso, si bien se esbozan ciertos datos de la población colombiana en específico, no hay una caracterización particular de ésta, pues el foco está puesto en la migración como fenómeno global en Chile.

Por otro lado, los estudios cualitativos (Stefoni, 2011b; Tijoux, 2011 y otros) han estado orientados principalmente hacia la población peruana.

Estudios sobre inmigrantes colombianos en Chile

En materia de inmigración colombiana, existen al menos tres estudios importantes. Uno de los más completos es el de Ramírez et al. (2014), encargado por la OIM, cuyos resultados fueron esbozados en los antecedentes. Para su realización, se utilizaron datos secundarios de Chile y Colombia, además de entrevistas y grupos focales con informantes claves e inmigrantes colombianos. El déficit de esta investigación es la escasa representatividad de la muestra, debido a la focalización en inmigrantes colombianos no

calificados, los que mayormente se encuentran en el norte de Chile, siendo poco representados aquellos de mayor calificación.

La investigación de Correa y Novoa (2013), puso el énfasis en la integración social y no específicamente laboral. Ella encontró que Chile tiene bajos grados de receptividad para la población colombiana, ya que, a través de barreras legales y sociales, dificulta su integración. Para la generación de esta conclusión, se dividió la experiencia migratoria en tres etapas, siendo la primera la decisión de migrar. En ese sentido, se señala que el contexto de recepción comienza a construirse en el país de origen a partir del “sueño chileno”, idealización que comienza a quebrarse cuando los colombianos se enfrentan a la normativa chilena sobre todo aquellos que viajan por vía terrestre, pues experimentan mayores dificultades para ingresar al país. Esta sería la segunda etapa de migración denominada trayectoria. En una tercera etapa de migración –el establecimiento- los inmigrantes colombianos experimentan ciertas dificultades de integración, relacionadas con la discriminación a la que se enfrentan y el incumplimiento de las expectativas laborales, experiencia vivida sobre todo por los afrocolombianos. Finalmente, se menciona que la integración implica muchas veces el abandono de las prácticas culturales propias, tales como el hablar fuerte, los bailes, etc. Es importante señalar que a lo largo de todo el estudio se señala la importancia de las redes migratorias en todo el proceso de migración.

El estudio de Valenzuela y otros (2014) analiza la integración laboral de inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Chile a partir de entrevistas. En el caso de los colombianos, este estudio describió principalmente la población proveniente del Valle del Cauca (7 de 9 casos), caracterizada por altos índices de pobreza y un porcentaje mayoritario de población afrocolombiana. Además, la unidad de análisis estuvo exclusivamente centrada en inmigrantes no calificados. Los resultados indicaron que el ámbito económico-laboral constituye el principal motivo de emigración. Además, se da cuenta del carácter precario y la inestabilidad de las actividades económicas desarrolladas por todos los inmigrantes considerados en el estudio. La aceptación de condiciones de trabajo precarias estaría motivada por la necesidad de obtener la visa sujeta a contrato para permanecer en el país (una vez vencida la de turista). Con este mismo fin, a veces

renuncian informalmente a su derecho de costo del pasaje por parte del empleador. Se observa, además, el caso de algunos colombianos que, pese a que tienen un trabajo apatronado en el sector formal, no cuentan con contrato de trabajo ni protección social. Además, se menciona la discriminación y estereotipos que se generan con la población inmigrantes, sobre todo las personas de raza negra, donde las mujeres son representadas como símbolos sexuales y los hombres como delincuentes, violentos y/o relacionados con el narcotráfico.

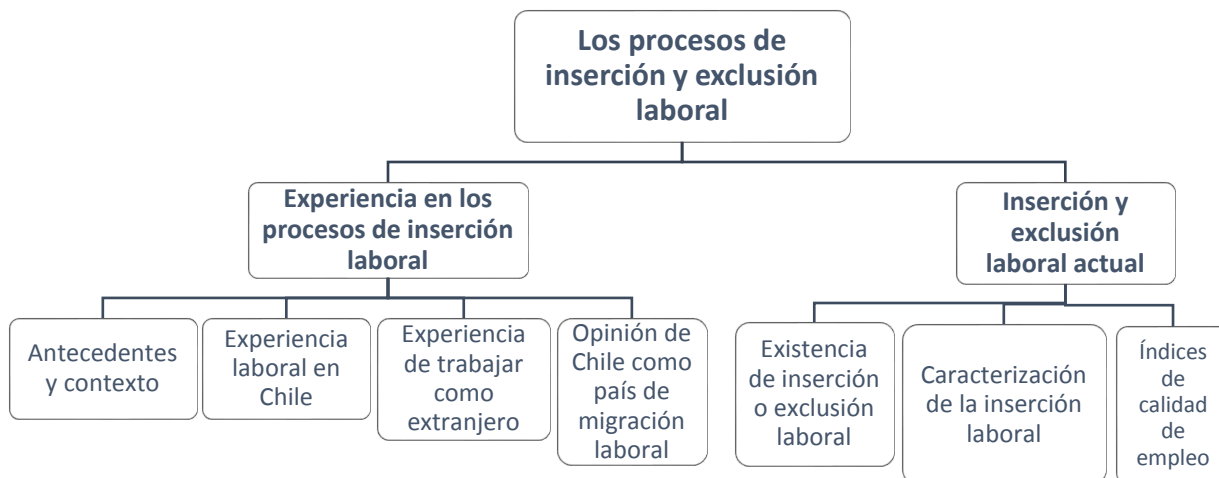
Cabe destacar que todas las investigaciones sobre inmigración colombiana que se han reseñado, utilizan metodologías cualitativas para la generación de información. Por su parte, la información cuantitativa solo es utilizada como dato secundario para estimar la proporción de población colombiana en Santiago. Además, las investigaciones existentes se enfocan principalmente (y en algunos casos de manera completa) en la población no calificada, dejando de lado a los inmigrantes colombianos calificados. En este marco, la presente investigación se propone llenar este vacío metodológico y además teórico, en tanto se desarrolla un tema que no ha sido abordado.

7. OPERACIONALIZACIÓN

A continuación, se presenta un esquema que sintetiza las principales dimensiones analizadas en esta investigación⁶.

Esquema N° 1:

Principales dimensiones de la experiencia en los procesos de inserción y exclusión laboral



Fuente: elaboración propia

⁶ La operacionalización en su formato completo, con las subdimensiones e indicadores correspondientes, se encuentra en los anexos.

8. MARCO METODOLÓGICO

8.1 Tipo y propósito de la investigación

Se trata de una investigación exploratoria-descriptiva. La razón principal de esta decisión es la falta de estudios previos que traten el tema de la inserción y exclusión laboral de los(as) inmigrantes colombianos(as) tal como se aborda en esta investigación.

En definitiva, desde una perspectiva cuantitativa, son prácticamente inexistentes las investigaciones que generen nuevos datos. Antes bien, tiende a utilizarse información secundaria que no ha sido diseñada para abordar la complejidad de la migración colombiana en Chile. Por su parte, los estudios cualitativos han estado principalmente orientados a conocer la integración cultural de los inmigrantes colombianos, o se han enfocado en inmigrantes de distintas nacionalidades, con lo cual se pierde la particularidad de la inmigración colombiana.

8.2 Metodología y técnica de producción de información

Debido a que la temática en cuestión ha sido escasamente abordada, la información fue generada por la investigadora, utilizando para ello una metodología cuantitativa y cualitativa.

Para el caso del objetivo específico uno (analizar la inserción o exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago según: existencia de inserción/exclusión laboral, caracterización de la inserción laboral e índices de calidad de empleo) y dos (comparar los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago según género, nivel de estudios y “raza”), se utilizó una metodología cuantitativa. Esto permitió analizar una mayor cantidad de datos, así como realizar los análisis estadísticos correspondientes para responder los objetivos planteados.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta. Dichas encuestas fueron realizadas en 3 modalidades distintas para abarcar una mayor cantidad de casos en menos tiempo: online (autoaplicadas), cara a cara y telefónicas. En estos últimos dos casos, la aplicación estuvo a cargo de la investigadora. El formato de la encuesta fue redactado de

una manera simple y entendible, procurando disponer mayores explicaciones en la encuesta online para reducir las posibilidades de errores de interpretación.

En cuanto al segundo objetivo específico (que es comprender la experiencia de las/os inmigrantes colombianas/os en Santiago sobre sus procesos de inserción laboral en el marco del actual régimen de riesgo laboral), este se abordó mediante metodología cualitativa, específicamente entrevistas. Para Corbetta (2007) la entrevista permite conocer la individualidad de la persona entrevistada, ver el mundo con sus ojos, conocer su perspectiva e interpretaciones. De esta forma, se accedió a la experiencia laboral que han tenido los entrevistados a lo largo de su proceso migratorio en Chile, así como la forma en que éstos experimentan el régimen de riesgo laboral. Las entrevistas fueron semiestructuradas, permitiendo con ello la flexibilidad necesaria para tener acceso a la perspectiva de los sujetos estudiados (Corbetta, 2007).

8.3 Dimensión temporal

El estudio tuvo un carácter transversal, es decir, se estudió la población escogida en un momento determinado.

8.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a inmigrantes colombianos/as de 18 años y más, residentes en la Provincia de Santiago cuyo tiempo de estadía en el país sea de al menos 3 años. Se trabajó con personas de 18 años o más, ya que los datos disponibles muestran que a partir de esta edad hay una proporción considerable de inmigrantes colombianos activos laboralmente (es decir, declaran el trabajo como principal ocupación). Por otra parte, la muestra se restringió a inmigrantes que cuenten con al menos 3 años de estadía en Chile, debido a que es un tiempo que permite delimitar la migración como un proyecto relativamente estable de residencia en otro país y no como algo esporádico. Además, esto garantiza un mínimo de experiencia laboral en Chile que sea interesante de estudiar, así como una percepción o discurso relativamente articulado de los procesos de inclusión y exclusión laboral que vaya más allá de las primeras impresiones o las dificultades de adaptación de los primeros años.

Por último, es preciso aclarar que, para el caso de las entrevistas, se consideró personas que estuviesen trabajando al momento de la entrevista, con el fin de ahondar en su experiencia laboral actual, que constituye una de las dimensiones consideradas en este concepto. Por otro lado, en el caso de las encuestas, se incluyó tanto a personas que se encontraban trabajando al momento de la entrevista, como a personas desempleadas, con el fin de caracterizar tanto los procesos de inclusión como los de exclusión laboral.

8.5 Muestreo

8.5.1 Muestreo encuestas

Para las encuestas, se utilizó un muestreo por cuotas proporcional a la población. Se escogió este tipo de muestreo porque, si bien no es probabilístico, considera la variabilidad de la población, permitiendo representar los distintos grupos de la población objetivo en base a ciertas variables. Otros motivos son la facilidad del diseño muestral y la disminución de los costos que implica este tipo de muestreo (Vivanco, 2005). Por último, no fue posible hacer un muestreo probabilístico debido a que la información disponible es solo referencial. En efecto, no existe un marco muestral fiable para seleccionar aleatoriamente a los inmigrantes colombianos en Santiago, ya que se carece de un registro exacto y detallado de los mismos (Stefoni, 2011a).

Para construir las cuotas, se utilizó información del Ministerio del Interior, correspondiente a la lista de personas a las cuales se les han otorgado visas entre los años 2010 y 2014. Este marco muestral tiene las siguientes dificultades: algunas personas pueden repetirse a lo largo de los años (debido a que misma persona puede haber solicitado distintos tipos de visas en años diferentes), los inmigrantes ilegales no están incluidos en el registro y además, los inmigrantes son un grupo poblacional muy móvil, que acostumbra a cambiar de vivienda (sobre todo los primeros años) e incluso de país, por lo que la información relativa a la residencia podría haber cambiado para este año. Pese a las dificultades presentadas, el material en cuestión es uno de los pocos registros de datos exhaustivos con los cuales se cuenta para esta población y permite dar luces acerca de cómo se distribuye la población de inmigrantes colombianos en relación a ciertas variables.

En definitiva, en la construcción de las cuotas se consideraron las siguientes variables:

- a) **Género:** Femenino/Masculino.
- b) **Nivel de calificación en Chile:** Calificado/No calificado. Se considera “calificados” a todos quienes tengan estudios superiores, ya sea técnicos o profesionales. Los “no calificados” corresponden a todos aquellos inmigrantes que alcanzaron un nivel educacional medio o inferior (es decir, incluye aquellos cuyo último nivel educacional alcanzado fue educación media, básica, pre-básica y ninguna). Es preciso aclarar que el registro considera la situación educacional en Chile, es decir, el último nivel de estudios que fue convalidado en el país.
- c) **Índice de Calidad de Vida Urbana (ICVU) en el cual se clasifica la comuna de residencia del encuestado.** Este índice agrupa las comunas de Chile en tres grandes clasificaciones: alto, medio y bajo. El ICVU va de 1 a 100 y mide “las condiciones de vida objetivas de la población generadas a partir de las actuaciones y dinámicas de transformación del espacio urbano inducidas por actores públicos, privados y la sociedad civil” (Orellana, 2015, pág. 2). Las variables que considera este índice, así como la ponderación que se le otorga a cada una de ellas se describen en el siguiente esquema:

Ilustración 1:

Dimensiones del ICVU y ponderación



Fuente: http://www.estudiosurbanos.uc.cl/images/noticias-actividades/2015/Mayo_2015/PPT_ICVU_2015_Conferencia.pdf

A continuación, se presentan las comunas de la Provincia de Santiago clasificadas según el nivel alcanzado en el ICVU y ordenadas de manera descendente, según la puntuación obtenida⁷:

⁷ La clasificación de las categorías del ICVU, fueron definidas a través de un intervalo de confianza de una desviación estándar. De esta manera, las comunas con ICVU alto, tienen un valor mayor a media desviación sobre el promedio del área Metropolitana, mientras que las comunas con ICVU bajo, tienen un valor menor a media desviación bajo el promedio.

Tabla 1:*Clasificación de las comunas de la Provincia de Santiago según ICVU*

ICVU Alto	ICVI Medio	ICVU Bajo	
Las Condes	Santiago	Macul	Quinta Normal
Vitacura	Huechuraba	Recoleta	El Bosque
Providencia	La Cisterna	San Joaquín	Independencia
Lo Barnechea	San Miguel	Puente Alto	Conchalí
La Reina	La Florida	Lo Espejo	La Granja
Ñuñoa	Quilicura	San Bernardo	Pedro Aguirre Cerda
Maipú	Estación Central	Lo Prado	La Pintana
	Pudahuel	Renca	San Ramón
	Cerrillos	Cerro Navia	
	Peñalolén		
ICVU Superior: 75,8 ICVU Inferior: 53,5	ICVU Superior: 51 ICVU Inferior: 44,2	ICVU Superior: 41,9 ICVU Inferior: 31,1	

Fuente: elaboración propia en base a datos del ICVU 2015.

Las variables escogidas para segmentar la muestra se fundamentaron en dos objetivos: controlar las variables que más pudiesen verse afectadas por el proceso de selección no aleatorio, y, además, ser relevantes para la investigación. En el caso del género, su delimitación se basó en una finalidad práctica de representar la misma proporción que en la población, en la medida que en la población colombiana existe una mayor proporción de mujeres que de hombres (según datos del Ministerio del Interior). Por su parte, el nivel de escolaridad, así como el nivel de calidad de vida urbana en el cual se ubique la comuna de residencia, intentaron dar cuenta de la dimensión socioeconómica detrás de la

inserción y exclusión laboral. Además, de esta forma, se buscó que la muestra no estuviera sesgada por el territorio ni por el nivel de calificación⁸.

Para determinar el número de personas a encuestar en cada una de las cuotas, se utilizó una afijación proporcional al tamaño del estrato, manteniendo la proporción poblacional que resulta de los datos del Ministerio del Interior respecto a Visas otorgadas a inmigrantes colombianos en Santiago entre los años 2010-2014⁹. Esta base de datos fue depurada, eliminando los casos que omiten información relevante para la conformación de cada cuota (casos sin nivel educacional). Así, de la base de datos original que contiene 452.418 registros (este número resulta luego de haber seleccionado aquellos inmigrantes colombianos de 18 años y más, de la Provincia de Santiago que han solicitado visas entre los años 2010 y 2014), solo se consideran válidos, para efectos de esta investigación, 183.880 personas¹⁰.

La Tabla 2 muestra la proporción de casos en la población para cada una de las variables que se considerarán en la conformación de las cuotas:

⁸ Las razones por las cuales no se consideró la variable “edad” se esbozan en la sección 9.2.1 de los anexos.

⁹ En el apartado III.2 de los anexos se encuentran disponibles los estadísticos descriptivos para cada una de las siguientes variables de la población de inmigrantes colombianos en Santiago de 18 años y más: distribución por sexo, edad, comuna, nivel de escolaridad y ocupación.

¹⁰ Debido a esta pérdida de datos que no pudo ser subsanada, se genera un sesgo de magnitud desconocida en la muestra, constituyendo una limitación del estudio.

Tabla 2:*Proporción de casos en las variables*

Variab les	Categorías	Porcentaje (%)
Género	Femenino	53
	Masculino	47
Nivel de calificación	Calificado	34
	No calificado	66
ICVU de la comuna de residencia	Alto	19
	Medio	59
	Bajo	22

Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

Realizando un análisis estadístico de la base de datos, se generaron 12 cuotas que corresponden al cruce de las 3 variables indicadas. Las proporciones obtenidas de la base de datos para cada cuota, en adelante p_i donde i representa a cada cuota, son las indicadas en la Tabla 3.

Tabla 3:*Proporción de personas respecto a población total*

		ICVU Alto	ICVU Medio	ICVU Bajo	Total
Femenino	Calificado	0,05	0,11	0,03	0,19
	No calificado	0,05	0,20	0,08	0,34
Masculino	Calificado	0,05	0,08	0,02	0,15
	No Calificado	0,03	0,20	0,09	0,32
Total		0,18	0,59	0,22	1,00

Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

Para efectos de la presente investigación, el tamaño muestral fue definido acorde a los recursos económicos y humanos disponibles. Sin pérdida de generalidad, para una muestra de tamaño n , el número de encuestados en cada cuota, n_i , es de:

$$n_i = n * p_i$$

Si el número de encuestas a realizar, n_i , da un valor decimal, éste será aproximado por exceso a fin de no generar tamaños muestrales menores al requerido en cada cuota. Escogiendo una muestra de tamaño $n = 170$, la cantidad requerida de encuestas es la que muestra la Tabla 4.

Tabla 4:

Cantidad de encuestas a realizar en cada cuota

		ICVU Alto	ICVU Medio	ICVU Bajo	Total
Femenino	Calificado	9	18	6	33
	No calificado	9	35	14	58
Masculino	Calificado	8	14	4	26
	No Calificado	5	34	14	53
Total		31	101	38	170

Fuente: elaboración propia

La forma de selección de la muestra estuvo a cargo de la investigadora, quien escogió los encuestados mediante muestreo por conveniencia, de acuerdo a las cuotas estipuladas y la disposición a participar de los sujetos. Sin embargo, se esperó haber garantizado variabilidad a partir del muestreo por cuotas. Por su parte, en la modalidad online no hubo elección de los sujetos encuestados.

Finalmente, es preciso aclarar que la cantidad de sujetos encuestados ascendió a cerca de 200, sin embargo, esta cantidad se redujo al considerar las cuotas estipuladas. De esta forma, se excluyeron del estudio aquellos casos que implicaban una sobre-representación en cada cuota.

8.5.2 Muestreo entrevistas

En el caso de las *entrevistas*, se utilizó un muestreo teórico, que consiste en escoger una cierta cantidad de sujetos, luego analizar los datos obtenidos con lo cual se elaboran conceptos, categorías e hipótesis que sirven para seleccionar los demás participantes de la muestra. De esta forma, la conformación de la muestra, la recolección de datos y el análisis, se realizaron de forma simultánea y sucesiva.

La selección de los entrevistados estuvo a cargo de la investigadora, sin embargo, se procuró que existiera variedad en cuanto a género, ICVU de la comuna de residencia y calificación. Así, la muestra estuvo conformada por 5 personas cuyas principales características se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 5:

Caracterización de la muestra en las entrevistas

Nombre	Género	Ocupación	Edad	Calificación	ICVU
Alma	Femenino	Química Farmacéutica en Farmacia La Rebaja	27	Calificada	Medio
Beatriz	Femenino	Encargada de devoluciones en PRISA	45	No calificada	Alto
Jennifer	Femenino	Trabajadora de casa particular puertas adentro	31	No calificada	Medio
Iván	Masculino	Vendedor en La Vega y cuidador de personas enfermas y adultos mayores	33	Calificado	Bajo
John	Masculino	Peoneta en Imprenta Maval y maestro ayudante	37	No calificado	Medio

Fuente: elaboración propia

8.6 Trabajo de campo

El trabajo de campo fue llevado a cabo en dos oportunidades distintas: la primera recogida de datos, tanto de naturaleza cuantitativa como cualitativa, se realizó entre los meses septiembre y diciembre 2015. Implicó, en un primer momento, la búsqueda de los encuestados y entrevistados a través de diversas formas: asistencia a lugares que frecuentan colombianos (La Vega, joyerías del centro, Plaza de Armas, restaurantes de Cal y Canto, etc.) contactos claves (profesores vinculados a la temática de inmigración e inmigrantes colombianos conocidos de forma directa o indirecta), grupos de Facebook de inmigrantes colombianos en Santiago, asistencia a encuentros de inmigrantes

colombianos (se asistió a un encuentro de inmigrantes colombianos organizado por el consulado de Colombia, llevado a cabo en el sector oriente de la capital, que posibilitó el contacto de inmigrantes) y bola de nieve.

La segunda recogida de datos fue llevada a cabo durante los meses de marzo y abril. En esta segunda etapa, fue fundamental la publicación de la encuesta online en páginas de Facebook de colombianos en Santiago, sobre todo por la inclusión de un apartado donde las personas podían dejar su contacto en caso de aceptar una entrevista, lo cual permitió concluir este proceso y, además, seleccionar a los entrevistados en función de la ocupación indicada, entre otros criterios. Además, jugó un rol relevante la asistencia al “Homenaje al Carnaval de Barranquilla”, evento realizado en la Plaza Bogotá (comuna de Santiago) en el cual se consiguió una gran cantidad de contactos para encuestar.

8.7 Estrategia de análisis

En el caso de las *entrevistas*, se realizó un análisis basado en la teoría fundamentada (Grounded Theory) de Glaser y Strauss (1967), la cual se caracteriza por el desarrollo de teorías a partir de la información que emerge de los datos recopilados por el investigador. Se realizaron los 2 niveles de análisis propuestos por la teoría: análisis descriptivo y relacional. El *análisis descriptivo* implica la realización de la “*codificación abierta*”, donde se identificaron categorías descriptivas, es decir, agrupaciones de ‘casos’ (eventos, procesos, etc.) que comparten características centrales. Tal como su nombre lo indica, el análisis de esta fase es meramente descriptivo, los datos se analizan al nivel más cercano de los datos, es decir, el nivel de abstracción es muy bajo.

Posteriormente, se realizó el *análisis relacional*, donde se busca establecer y recuperar relaciones que arrojan los mismos resultados descriptivos. Para ello, se realizó una codificación axial y selectiva. En la “*codificación axial*”, se relacionaron las categorías que emergieron de la codificación abierta. Dicha codificación involucró el desarrollo de dos axiales, es decir, dos redes de relaciones entre los resultados, cada una estructurada a partir de un fenómeno relevante que integra cierto aspecto de los resultados. Finalmente, se realizó el último paso correspondiente a la “*codificación selectiva*”, donde, a partir de

una categoría central identificada, se estableció un modelo comprensivo general que articuló los aspectos esenciales de los resultados.

Cabe destacar que la codificación se realizó mediante el programa de análisis cualitativo NVIVO versión 11, a modo de facilitar este proceso. Además, durante dicha etapa, tuvo un papel central el “método de comparación constante” propuesto por este tipo de análisis, donde los conceptos e hipótesis generados a partir los primeros datos, son contrastados y corregidos con los siguientes datos.

Por otra parte, para los datos surgidos a partir de las *encuestas*, se hizo un análisis estadístico uni y bi-variado. Este último tipo de análisis buscó conocer el comportamiento de las dimensiones del concepto “inserción y exclusión laboral” en función de una serie de variables sociodemográficas. Para ello, se realizaron tablas de contingencia, las cuales permiten comparar el comportamiento de una variable dependiente en los distintos subgrupos generados por la variable independiente y así explicar la influencia de una variable sobre otra (Babbie, 2000). Dichas tablas se elaboraron manteniendo las variables dependientes en las filas y las independientes en las columnas, utilizando un porcentaje vertical (es decir, se suman los porcentajes por columna para obtener el 100%). De esta forma, la explicación de las tablas se hizo de manera horizontal, comparando los subgrupos de la variable independiente de acuerdo con algún atributo de la variable dependiente (Babbie, 2000).

Por último, tanto en el análisis univariado como en el bivariado, se utilizó el software de análisis cuantitativo SPSS versión 22.

9. RESULTADOS

En este capítulo se exponen los principales resultados que surgieron a partir del análisis cualitativo y cuantitativo.

9.1 Análisis cuantitativo: Inserción y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago

En el presente apartado, se presentan los resultados de las encuestas realizadas, cuyo objetivo se relaciona con el análisis de la inserción y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago. En un primer momento, se realiza una breve descripción de la muestra a la cual se aplicaron las encuestas. Luego se describe la inserción y exclusión laboral según las siguientes dimensiones: existencia de inserción/exclusión laboral, caracterización de la inserción laboral actual e índices de calidad de empleo. Estas dimensiones serán analizadas a la luz de una serie de variables sociodemográficas que puedan aportar mayor riqueza al análisis. De esta forma, se responde el segundo objetivo propuesto en relación con el análisis de la inserción y exclusión laboral a partir del género, “raza” y nivel de calificación.

9.1.1 Descripción de la muestra

Antecedentes demográficos

La muestra estuvo conformada por 170 casos, de los cuales el 53,5% son mujeres y el 46,5% restante son hombres. En cuanto a la edad, ésta corresponde a una población joven, entre 18 y 55 años, donde el 64% tiene 35 años o menos. La mayoría de los encuestados se encuentra viviendo en pareja (38,2%) o soltero (37,6%), un 18,2% se encuentra casado y una proporción muy menor separado o divorciado (5,6%). El 51,8% de las personas que respondieron la encuesta tienen hijos, ya sea en Chile o en Colombia. En relación al número de hijos, éste tiende a estar entre 1 y 2 (90% de los casos). Respecto al departamento de procedencia, el 50% viene del Valle del Cauca, seguido de un 12,4% de Cundinamarca y un 10% de Antioquia. El 27,6% restante se divide entre otros departamentos, cada uno con una proporción igual o menor al 5% de los casos. En último lugar, ante la pregunta con qué raza o etnia se identifica, el 49,4% se declaró mestizo, el

37,1% blanco y el 13,5% afrodescendiente o afrocolombiano, mientras que no hubo presencia de población indígena.

Antecedentes migratorios

Las personas encuestadas llevan viviendo entre 3 y 14 años en Chile, teniendo una fuerte presencia aquellos que llevan 3 años en Chile (57,6% de los casos), lo cual permite hablar de una muestra con una inmigración relativamente reciente. En cuanto al permiso de residencia actual, el 47,1% de la muestra tiene visa de permanencia definitiva, seguido de un 39,4% con visa temporaria, un 7,1 con visa sujeta a contrato, un 4,1% sin visa, un 1,8 con visa de turista y solo un 0,7% de casos con la ciudadanía.

Antecedentes socioeconómicos

En lo relativo al nivel educacional, el 70,6% de los encuestados tiene estudios superiores incompletos o completos, lo cual habla de una población con más años de escolaridad que la chilena (como sucede en general con la población inmigrante en Chile). Esto se puede ver con mayor detalle en la siguiente tabla:

Tabla 6:

Nivel de estudios

¿Cuál es el último nivel de estudios que cursó?		
	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Posgrado o doctorado	11,8	11,8
Profesional completa	18,2	30
Profesional incompleta	5,3	35,3
Técnica o tecnológica profesional completa	20	55,3
Técnica o tecnológica profesional incompleta	15,3	70,6
Bachillerato completo	24,7	95,3
Bachillerato incompleto o menos	4,7	100
Total	100	-

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Entre quienes tienen estudios superiores y alcanzaron un grado académico que pudiese ser convalidado, el 58,4% logró hacer efectiva dicha convalidación. El 29,7% no ha realizado el trámite, el 6,9% se encuentra tramitando la convalidación y en el 5% de los casos, los estudios superiores no fueron reconocidos en Chile. De esta forma, el 34,7% del total de la muestra, corresponde a población calificada, es decir, personas con estudios superiores reconocidos por el Estado chileno y el 65,3% restante corresponde a población no calificada, o sea, sin estudios superiores o con estudios superiores no convalidados o reconocidos en Chile.

Otra variable que permite comprender la caracterización socioeconómica de los encuestados, corresponde a la pregunta “¿Con qué estrato social se identificaba en Colombia?”¹¹, cuyas categorías de respuesta van de 1 a 6. Ante esta pregunta, el 61,8% se identifica con los estratos bajos o medios bajos (1, 2 o 3), el 21,8% con un estrato medio (correspondiente al número 4) y el 16,4% con los estratos superiores (5 y 6).

Respecto al lugar de residencia, el 58,4% de los encuestados viven en comunas clasificadas con un Índice de Calidad de Vida Urbano (ICVU) de nivel medio, del cual cerca del 70% corresponde a la comuna de Santiago. El 22,4% reside en comunas clasificadas con un ICVU bajo y el 18,2% habita en comunas de ICVU alto.

Finalmente, en lo concerniente al ingreso, el 41,8% recibe un ingreso individual mensual igual o inferior a los \$400.000. La distribución del ingreso en la muestra, se puede ver reflejado con mayor detalle en la siguiente tabla:

¹¹ En Colombia, se clasifican los inmuebles en 6 estratos, para asignar subsidios y cobrar contribuciones. De esta forma, los habitantes de las viviendas de estratos 1, 2 y 3, pagan los servicios públicos por un valor menor de lo que realmente cuestan; los del estrato 4, pagan los servicios a su costo real; mientras que quienes residen en viviendas clasificadas como estrato 5 y 6, pagan un costo mayor, subsidiando los servicios públicos de los pobladores de más bajos recursos. Si bien esta clasificación es aplicable a las viviendas y no a las personas, es parte de la idiosincrasia de los colombianos clasificarse a sí mismos y a los demás en base a ello.

Tabla 7:*Tramo de ingreso individual mensual en la muestra*

Tramos de ingresos	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
De \$1 a \$300.000	17,1	17,1
De \$300.001 a \$400.000	24,7	41,8
De \$400.001 a \$500.000	19,9	61,6
De \$500.001 a \$800.000	18,5	80,1
De \$800.000 a \$3.000.000	19,9	100
Total	100	

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

En síntesis, puede establecerse que la mayoría de los encuestados (61,8%) provienen de grupos socioeconómicos bajos en Colombia, sin embargo, cuando se trata del nivel de escolaridad, se puede ver que la mayoría (70,6%) tiene estudios superiores, ya sea completos o incompletos. Finalmente, cabe destacar que los trabajadores de la muestra tienden a percibir ingresos superiores a los ingresos de los chilenos. Así, por ejemplo, cerca del 50% de los chilenos gana menos de \$300.000 (Durán & Kremmerman, 2015) versus el 17,1% de la muestra que tiene ese ingreso. Esto podría deberse a la mayor calificación que tienen las personas de la muestra.

9.1.2 Existencia de inserción/exclusión laboral

Tal como puede apreciarse en la siguiente tabla, la mayoría de los encuestados (85,9%) se encuentra en una situación de inserción laboral.

Tabla 8:

Situación laboral actual

¿Se encuentra trabajando actualmente?		
	Frecuencia (#)	Porcentaje (%)
Sí	146	85,9
No	24	14,1
Total	170	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Además, los resultados arrojaron que la mayoría (91,7%) de las personas que no estaban trabajando al momento de la encuesta, se encontraban en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia. Los principales motivos percibidos por dichas personas para no estar trabajando al momento de la encuesta, son la presencia de discriminación por ser extranjero y el pago de sueldos muy bajos. La siguiente tabla presenta todos los motivos reportados por los encuestados:

Tabla 9:*Percepción motivos de desocupación laboral*

¿Por qué razón(es) cree que no ha encontrado un empleo o no ha podido iniciar una actividad por cuenta propia en el último tiempo? (Respuesta múltiple)	
	Porcentaje (%)
Me han discriminado por ser extranjero	27,8
Los trabajos que he encontrado pagan sueldos muy bajos	25,0
Los trabajos que he encontrado no se ajustan a mis intereses	11,1
No he logrado conseguir dinero para iniciar una actividad por cuenta propia	11,1
No me he dedicado a buscar empleo seriamente	8,3
No sé dónde buscar	8,3
Me han discriminado por mi “raza” o etnia	5,6
Otra: Primero debo reunir todos los documentos que exigen	2,8
Total	100

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Considerando el total de la muestra, se puede aseverar que el 12,9% se encuentra en una situación de exclusión por características del mercado laboral y no por decisión personal. En otras palabras, un 12,9% de la muestra corresponde a personas que, pese a encontrarse en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia, no han podido insertarse laboralmente. Los motivos reportados por éstos, apuntan principalmente a haber sido objeto de discriminación en virtud de su situación como trabajadores inmigrantes o haber encontrado trabajos con sueldos muy bajos.

Por otro lado, al analizar la inserción y exclusión laboral en función de una serie de variables sociodemográficas, podemos encontrar diferencias significativas según el nivel educacional y la “raza”.

La siguiente tabla muestra el cruce de la variable dependiente “¿Se encuentra trabajando actualmente?” con la variable independiente nivel educacional.

Tabla 10:*Situación laboral actual (¿Se encuentra trabajando actualmente?) / Nivel educacional*¹²

	B.I.	B.C.	T.I.	T.C.	P.I.	P.C.	D.	Total
Sí	87,5%	78,6%	84,6%	88,2%	88,9%	90,3%	90%	85,9%
No	12,5%	21,4%	15,4%	11,8%	11,1%	9,7%	10%	14,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Según los datos presentes en la tabla, el 85,9% de los encuestados se encuentra inserto laboralmente. Este porcentaje es ligeramente más alto en las personas con un nivel educacional mayor (técnica o tecnológica profesional completa, profesional incompleta, profesional completa y posgrado o doctorado), aunque las personas sin educación media completa también presentan niveles cercanos de inserción laboral. En cuanto a quienes no se encuentran trabajando, los porcentajes son mayores en los niveles “bachillerato completo” y técnica o tecnológica profesional incompleta”, mientras que son menores en quienes tienen una mayor calificación. Estos datos sugieren que puede existir una relación entre la inclusión o exclusión laboral y el nivel educacional, aunque sería una relación débil puesto que no se aplica en todas las categorías de la variable nivel educacional (la categoría bachillerato incompleto o menos presenta niveles similares de inserción que las categorías relacionadas con mayor calificación). Cabe destacar que al analizar la situación laboral actual con la variable “calificación”, no se hayan diferencias significativas entre los calificados y no calificados. Esto sugiere que la inserción y exclusión laboral depende más del nivel educacional en sí mismo, que de la convalidación de éste en Chile.

Desde otra arista, se observa que, del total de personas afrocolombianas, el 8,7% no se encuentra trabajando, lo cual sucede en una proporción mayor para el caso de los mestizos (15,5%) y blancos (14,3%).

¹² BI= básica incompleta. BC= básica completa. TI: técnica o tecnológica profesional incompleta. TC= técnica o tecnológica profesional completa. PI= profesional incompleta. PC= profesional completa. D= doctorado.

Tabla 11:*Situación laboral actual / Raza*

		¿A qué raza pertenece usted?			
¿Se encuentra trabajando actualmente?		Mestizo (%)	Afrodescendiente (%)	Blanco (%)	Total (%)
	Sí	84,5	91,3	85,7	85,9
	No	15,5	8,7	14,3	14,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Por lo tanto, para el caso de esta muestra, no se observa que las personas afrocolombianas tengan mayores niveles de desempleo (como podría esperarse en virtud de los antecedentes revisados), sino todo lo contrario. De todas formas, éste es un dato que debe contrastarse con la calidad del empleo, lo cual se expondrá posteriormente.

Finalmente, el 25,3% del total de personas que se encuentran trabajando, declaran tener una segunda actividad laboral, que vendría a complementar los ingresos que perciben en la actividad laboral principal (concebida como aquella a la cual se le dedica una mayor cantidad de horas semanales). En otras palabras, esto podría significar que un cuarto de las personas trabajadoras de la muestra, deben buscar un segundo empleo pues el principal no les permite satisfacer todas sus necesidades, ya sea por existencia de subempleo horario y/o presencia de sueldos insuficientes en el empleo principal.

Al analizar la existencia de una segunda ocupación con otras variables, podemos ver que la variable género pareciera no incidir y que los calificados tienen con mayor frecuencia una segunda ocupación laboral que los no calificados:

Tabla 12:*Existencia segunda ocupación laboral/ calificación*

Existencia de segunda ocupación laboral	Calificado (%)	No calificado (%)	Total (%)
Sí	31,4	22,1	25,3
No	68,6	77,9	74,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Sin embargo, como se verá posteriormente, las personas calificadas tienden a trabajar una menor cantidad de horas que los no calificados. Esto podría implicar que la variable que en realidad esté explicando la existencia de una segunda ocupación laboral, sea el tener una jornada laboral parcial o de menos de 45 horas. La siguiente tabla nos muestra el cruce de la variable “existencia de inserción laboral” con “horas trabajadas en ocupación laboral principal” (recodificada en tramos):

Tabla 13:*Existencia segunda ocupación laboral/ horas trabajadas en ocupación principal*

Existencia de segunda ocupación laboral	1-30 horas (%)	31-45 horas (%)	46 horas o más (%)	Total (%)
Sí	77,8	18,2	26,7	25,3
No	22,2	81,8	73,3	74,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

En esta tabla podemos ver que la existencia de una segunda ocupación laboral se concentra en el tramo de 1 a 30 horas (77,8%), es decir, el trabajo parcial. También llama la atención que un porcentaje mucho menor pero que no deja de ser considerable (26,7%) se concentra en el tramo de 46 horas y más. Esto quiere decir que un poco más de un cuarto de quienes trabajan más de 45 horas semanales, tienen una segunda ocupación laboral y, por ende, su jornada laboral total es muy extensa. De todas formas, tanto la

jornada laboral como otros ámbitos de la inserción laboral, serán analizados en el siguiente apartado.

9.1.3 Caracterización de la inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago

A continuación, se caracterizará la inserción laboral de los trabajadores de la encuesta¹³. En primer lugar, tal como muestra la siguiente tabla, la mayoría corresponde a empleados (89%) y un porcentaje menor a trabajadores independientes (11%):

Tabla 14:

Dependencia laboral

Este trabajo lo realiza:		
	Frecuencia (#)	Porcentaje (%)
Para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia	16	11
Como empleado u obrero para un patrón, empresa, negocio, institución, casa particular	130	89

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

En cuanto a los trabajadores autónomos, puede establecerse que solo 2 de ellos corresponden a empleadores, mientras que la gran mayoría restante trabaja para su propio negocio sin emplear personas.

A continuación, se describirán algunos elementos de la inserción laboral de los empleados, tales como la formalidad, continuidad, protección y derechos, tipo de remuneración y régimen de contratación. Posteriormente, se continuarán exponiendo otros elementos transversales a la dependencia, que atañen tanto a empleados como trabajadores autónomos.

¹³ Cabe destacar que la encuesta estuvo orientada esencialmente a conocer las características y percepción de la actividad laboral principal.

En relación a la formalidad, el 93,1% de los empleados tiene un contrato escrito formal de trabajo, versus un 6,9% que no lo tiene. Del total de trabajadores dependientes, el 83% tiene un acuerdo o contrato de trabajo de duración indefinida, mientras que el 17% tiene uno de duración definida. Respecto al régimen de contratación, la mayoría (88,5%) se encuentran contratados directamente por la empresa donde trabajan, un 10% está contratado por una empresa contratista o subcontratista y solo un 1,5% por una empresa de servicios temporales.

Los derechos y la protección que tienen los trabajadores en sus respectivos lugares de trabajo, se describen en la siguiente tabla:

Tabla 15:

Protección y derechos laborales otorgados

En este empleo a usted le otorgan:				
	Sí (%)	No (%)	No sé (%)	Total (%)
Cotización previsional	89,2	10,8	0	100
Cotización por previsión de salud	90	10	0	100
Cotización por seguro de desempleo	64,6	35,4	0	100
Permiso por maternidad/paternidad	67,7	20	12,3	100
Servicio de guarderías infantiles	28,5	47,7	23,8	100
Vacaciones anuales	84,6	13,1	2,3	100
Días pagados por enfermedad	58,5	25,4	16,2	100

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Como puede verse en la Tabla 15, los ámbitos de desprotección de los trabajadores (aquellas garantías laborales de las cuales carecen) se concentran en los servicios de guarderías infantiles, seguido del seguro de desempleo, los días pagados por enfermedad

y los permisos por concepto de maternidad o paternidad. Además, se presenta un considerable porcentaje de respuestas “no sé” en las categorías “permiso por maternidad/paternidad” (12,3%), “servicio de guarderías infantiles” (23,8%) y “días pagados por enfermedad” (16,2%), lo que estaría hablando de la desinformación existente entre los trabajadores de la muestra, respecto a algunas de sus garantías laborales.

En cuanto al tipo de remuneración, el 48,5% de los empleados tiene un sueldo fijo, un 43,1% un sueldo mixto (es decir, una cantidad fija más un porcentaje variable) y un 8,5% totalmente variable. Por lo tanto, el 51,6% de los trabajadores dependientes no tendría una estabilidad salarial.

Respecto al régimen de contratación, el 88,5% de los empleados está contratado directamente por la empresa donde trabaja y un 11,5% está contratado en régimen de subcontratación o por una empresa de servicios temporales. Esto último, sería una señal de precarización e inestabilidad en el empleo (Fundación Sol, 2013).

En relación a la jornada laboral, puede observarse que el 94,7% de la muestra tiene una jornada completa y solo el 5,3% tiene una jornada parcial. Al analizar esta variable según género, podemos ver que el porcentaje de personas con jornada laboral parcial es mayor en las mujeres (9%) que en los hombres (2,9%).

Tabla 16:

Jornada laboral/ género

Jornada	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Completa	91,0	97,1	93,8
Parcial	9,0	2,9	6,2
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Este ámbito toma ribetes aún más interesantes cuando se analiza a la luz del subempleo horario, lo cual se hará más adelante.

Por otro lado, del total de trabajadores dependientes, el 71,5% realiza horas extras, versus un 28,5% que no realiza. Dentro de quienes realizan horas extras, puede observarse que el 65,6% recibe una remuneración por concepto de estas horas extras, al contrario del 34,4% que no perciben un pago por ello. En relación a este punto, nuevamente encontramos una diferenciación por género, en tanto el porcentaje de horas extras no pagadas es mayor en el subgrupo mujeres (43,5%) que en el subgrupo hombres (25,5%). Por lo tanto, el género pudiese ser una variable que esté influyendo en el pago de horas extras, lo cual ratifica la desigualdad existente para hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Tabla 17:

Pago de horas extras/género

Pago de horas extras	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Sí	56,5	74,5	65,6
No	43,5	25,5	34,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Al analizar este ámbito según “raza”, otra vez encontramos que la población afrodescendiente no presenta peores condiciones que los mestizos o blancos (es decir, no existe una mayor proporción de afrodescendientes a los que no se les remunere las horas extras), lo cual difiere a lo expuesto en los antecedentes revisados, que plantean una inserción laboral más precaria para este grupo. Algo parecido sucede con el nivel de calificación, donde el porcentaje de personas a las que no les pagan las horas extras es mayor dentro de los calificados (48,4%) que en la población no calificada (27,4%).

A fin de obtener una mirada más global, la siguiente tabla muestra la cantidad de horas efectivas trabajadas por los empleados, es decir, las horas semanales que éstos declaran trabajar, independiente de lo acordado con el empleador o pactado en el contrato laboral, pudiendo ser una jornada más extensa (al incorporar las horas extras en los casos correspondientes) o más corta.

Tabla 18:*Horas semanales efectivas trabajadas (dependientes)*

Tramos de horas semanales	Porcentaje (%)
1-30 horas	3,8
31-45 horas	57,7
46 horas o más	38,5
Total	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Según los datos de la Tabla 18, el 38,5% de los trabajadores dependientes de la muestra trabajan más del máximo legal estipulado para los trabajadores dependientes (más de 45 horas), ascendiendo al 40% de los casos cuando se consideran solo a los dependientes con jornada completa. Más aún, dentro del subgrupo “dependientes con jornada completa que trabajan entre 46 y 70 horas semanales”, el 58% trabajan más de 50 horas semanales, lo que estaría dando cuenta de una extenuante jornada laboral en una parte importante de los trabajadores de la muestra.

Los trabajadores independientes de la muestra también tienden a tener una extensa jornada laboral. El 62,5% trabaja más de 45 horas semanales, superando en buena medida a los trabajadores dependientes en este sentido. La siguiente tabla muestra la distribución de los trabajadores independientes de la muestra en diferentes tramos de jornada laboral.

Tabla 19:*Horas semanales efectivas trabajadas (independientes)*

Tramos de horas semanales	Porcentaje (%)
1-30 horas	25,0
31-45 horas	12,5
46 horas o más	62,5
Total	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Resulta interesante analizar las horas totales trabajadas (considerando la suma del primer y segundo empleo, en caso que corresponda) por los trabajadores de la muestra, tanto dependientes como independientes, en función de las variables escogidas en este estudio.

Los resultados arrojan que el 49,3% de los trabajadores (dependientes e independientes) de la muestra trabajan más de 45 horas semanales y el 33,6% trabaja 50 horas semanales o más. También se encontró que el 51,4% de los trabajadores que tienen una segunda ocupación laboral, trabajan más de 50 horas semanales en total. Ambos resultados señalados dan cuenta de una jornada laboral muy extensa y agotadora.

Por otro lado, a partir de las tablas de contingencia generadas, podemos ver que existe una relación entre las horas totales trabajadas y el nivel de calificación:

Tabla 20:

Horas semanales totales trabajadas/ calificación

Tramos de horas semanales	Calificado (%)	No calificado (%)	Total (%)
1-30 horas	8,5	3,6	5,3
31-45 horas	44,1	35,1	38,2
46 horas o más	47,5	61,3	56,5
Total	100,0	100,	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

La tabla anterior nos muestra que, si bien la mayoría de los encuestados (56,5%) trabaja más de 45 horas, esta proporción es mayor en los no calificados que en los calificados. Por lo tanto, guardando las proporciones de cada grupo, se puede aseverar que la población no calificada tiende a tener una jornada laboral mayor que los calificados. Esto podemos comprobarlo en la tabla, donde los calificados presentan una proporción mayor que los no calificados en los tramos de 1-30 horas y de 31-45 horas, mientras que sucede de manera contraria en el tramo de 46 horas y más, donde la mayor representación está dada por los no calificados.

Relacionado con lo precedente, y tal como muestra la Tabla 21, el 38,7% de los trabajadores (dependientes e independientes) con jornada completa declara que su ritmo de trabajo “es muy agotador”:

Tabla 21:

Percepción de la jornada laboral (trabajadores con jornada completa)

En general, ¿cómo evalúa el ritmo de trabajo que tiene?	
	Porcentaje (%)
Es muy bajo	2,2
Es el adecuado	59,1
Es muy agotador	38,7
Total	100

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

La siguiente tabla de contingencia expresa el cruce de la variable “percepción del ritmo de trabajo” con la variable “género”:

Tabla 22:

Percepción ritmo de trabajo/ género

Evaluación ritmo de trabajo	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Es muy bajo	2,6	1,5	2,1%
Es el adecuado	56,4	64,7	60,3
Es muy agotador	41,0	33,8	37,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Al analizar la percepción de la jornada laboral según género, podemos ver que las mujeres son más favorables que los hombres a percibir el ritmo de trabajo como “muy agotador”. Para determinar esto, observamos que escogió esta respuesta un porcentaje mayor de mujeres (41%) que de hombres (33,8%). Por su parte, los hombres perciben en mayor medida que su ritmo laboral es muy bajo o el adecuado. Este hallazgo resulta

interesante cuando consideramos que las mujeres tienden a tener una jornada laboral menos extensa que los hombres. Sin embargo, hay otros factores que pueden explicar este resultado, tales como la “doble jornada femenina”, es decir, la compatibilización entre el trabajo seglar de las mujeres y el trabajo reproductivo y doméstico, cuya principal responsabilidad ha estado históricamente asignada al género femenino.

A continuación, se presenta el cruce entre la misma variable dependiente anterior, con la variable independiente nivel de calificación:

Tabla 23:

Percepción ritmo de trabajo/ nivel de calificación

Evaluación ritmo de trabajo	Calificado (%)	No calificado (%)	Total (%)
Es muy bajo	2,0	2,1	2,1
Es el adecuado	70,6	54,7	60,3
Es muy agotador	27,5	43,2	37,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Cuando comparamos la percepción del ritmo de trabajo con el nivel de calificación, descubrimos que la población no calificada tiende a percibir en mayor medida (respecto a los calificados) que su ritmo de trabajo “es muy agotador”. Esto podría relacionarse con la efectiva existencia de una jornada laboral más larga para el caso de la población no calificada, u obedecer a un tipo de trabajo más precario que muchas veces implica gran esfuerzo físico.

En otro orden de cosas, la gran mayoría de quienes trabajan jornada parcial (es decir, menos de 30 horas semanales), les gustaría trabajar más horas de las que trabajan en la actualidad, pero no las encuentran en el mercado laboral, lo que estaría dando cuenta de la existencia de subempleo por horario. Esto puede verse reflejado en la siguiente tabla:

Tabla 24:*Existencia de subempleo por horario (trabajadores con jornada parcial)*

Si de usted dependiera ¿le gustaría trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad por un sueldo mayor?	
	Porcentaje (%)
Sí	88,9
No	11,1
Total	100

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Resulta explicativo analizar el comportamiento del subempleo al cruzarla con la variable género. La siguiente tabla ilustra esa relación:

Tabla 25:*Existencia de subempleo por horario (todos los trabajadores) / género*

Existencia de subempleo	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Sí	9,0	2,9	6,2
No	91,0	97,1	93,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

La tabla nos muestra que, si bien la mayoría de las personas de la muestra (93,8%) no presenta subempleo horario (básicamente porque la mayoría tiene jornada completa), la proporción de mujeres con subempleo es mayor que la de hombres (9% versus un 2,9%). Nuevamente, podemos pensar que estamos ante un caso de discriminación por género, donde las mujeres se ubican en una peor condición laboral que los hombres en ciertos ámbitos.

A partir de todos los antecedentes presentados en lo concerniente a la jornada laboral, se puede establecer lo siguiente a modo de resumen: un 93,8% de los trabajadores de la muestra trabajan a jornada completa. Entre quienes trabajan jornada parcial (que

corresponden solo al 6,2% de los trabajadores de la muestra), hay una mayor proporción de mujeres que de hombres y de calificados que de no calificados. Al 34% de los empleados no les pagan las horas extras. Este porcentaje es mayor en mujeres que en hombres, en calificados que en no calificados y en blancos o mestizos que en afrocolombianos. Si bien todos los trabajadores de la muestra tienden a trabajar muchas horas semanales (la mayoría 46 horas o más), los no calificados tienden a trabajar más que los calificados y los independientes que los dependientes. En relación a lo anterior, un poco menos del 40% de los trabajadores de la muestra, percibe que su ritmo de trabajo es muy agotador, lo cual es mayor en mujeres que en hombres. Finalmente, el subempleo se presenta principalmente en mujeres.

Otro ámbito evaluado a través de la encuesta fue la existencia de un sindicato en el lugar de trabajo, donde la mayoría (69,9%) indicó que no existe tal asociación en su trabajo, el 18,5% afirma la existencia de éste y el 11,6% no lo sabe. Dentro de los que sí tienen un sindicato en su lugar de trabajo, el 18,5% (correspondiente solo a 5 casos) afirma encontrarse afiliado a éste, mientras que el 81,5% de los casos no lo está. Por lo tanto, se reitera una lejanía con la participación sindical, tal como sucede en Chile en general.

Ante la pregunta ¿Se encuentra informado(a) acerca de sus derechos como trabajador(a)? el 41,8% manifiesta encontrarse informado, el 46,6% dice estarlo parcialmente y el 11,6% restante señala no estar informado acerca de éstos. Al analizar esta variable con el género, podemos ver que las mujeres tienden a percibir que se encuentran menos informadas que los hombres respecto a sus derechos laborales. Así, por ejemplo, el 37,2% de las mujeres afirma encontrarse informada acerca de sus derechos laborales, versus un 47,1% de los hombres. Asimismo, un 15,4% de las mujeres respondió no estar informadas, frente a un 7,4% de los hombres. Finalmente, en la categoría “parcialmente” no se hallan mayores diferencias.

Por su parte, en relación a la frecuencia con que los entrevistados sienten que sus derechos laborales son vulnerados, el 50,7% establece que esto sucede “rara vez” o “nunca”, el 41,8% menciona que esto sucede “a veces” y el 7,6% dice que esto sucede “muchas veces” o “siempre”. En esta variable también notamos diferencias significativas

al cruzarla con el género. La siguiente tabla muestra los resultados del cruce de ambas variables:

Tabla 26:

Frecuencia vulneración de derechos laborales/ género

	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Nunca/ rara vez	42,3	60,3	50,7
Algunas veces	48,7	33,8	41,8
Muchas veces/siempre	9,0	5,9	7,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

De la tabla podemos concluir que las mujeres tienden a percibir en mayor medida que los hombres, que sus derechos laborales son vulnerados. Así, en relación a la frecuencia con que sus derechos laborales han sido vulnerados, las categorías “algunas veces” y “muchas veces” presentan una mayor proporción para el caso de las mujeres que de los hombres. Por su parte, la categoría “nunca o rara vez” presenta una mayor proporción de respuestas de hombres (60,3%) que de mujeres (42,3%).

En el área de trabajo e inmigración, 32,9% de los trabajadores de la muestra, indican que han tenido problemas laborales derivados de su situación como extranjeros, mientras que el 67,6% señala no haberlos tenido. Al analizar esta variable en función de la “raza”, vemos que los afrocolombianos responden en menor medida (en relación a los mestizos y blancos) que sí han tenido algún problema derivado de su situación de inmigrantes. Por lo tanto, nuevamente el ser afrodescendiente pareciera no relacionarse con una peor inserción laboral o percepción de esta, sino todo lo contrario.

Cuando esta misma variable se analiza según la calificación, observamos que las personas no calificadas tienden a experimentar en mayor medida que los calificados, problemas laborales relacionados con su situación como inmigrantes, lo cual se expresa en que un 36,8% de los no calificados manifieste haber tenido un problema, versus un 25,5% de los calificados.

La siguiente tabla muestra qué tipo de problemas han tenido algunos de los encuestados en relación a su situación como inmigrantes en Chile:

Tabla 27:

Problemas derivados de la situación como inmigrantes

¿Qué tipo de problema(s) laborales ha tenido producto de su situación como inmigrante? (Respuesta múltiple)	
	Porcentaje (% respuestas)
Administrativos (derivado de la situación migratoria, convalidación de estudios, identificación, etc.)	16,7
Relacionados con prejuicios y discriminación	52,8
Culturales (derivados de provenir de una cultura distinta a la chilena)	30,6
Total	100

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

A partir de la tabla se puede inferir que el principal problema laboral experimentado por algunos de los encuestados en relación a su situación de inmigrantes, dice relación con los prejuicios y discriminación, teniendo el 52,8% de las menciones. Le siguen los problemas culturales (30,6%) y finalmente, los problemas administrativos (con un 16,7% del total de respuestas).

Por otro lado, se puede notar que existe una satisfactoria evaluación de los encuestados en relación al ambiente laboral de la ocupación principal y al trabajo en su conjunto ¹⁴. Así, el 51,4% se encuentra satisfecho con el ambiente laboral de su trabajo principal, el 38,4% medianamente satisfecho y solo el 10,2% se encuentra nada o poco satisfecho. Al analizar esto por género vemos que las mujeres tienen una peor evaluación que los hombres. Esto

¹⁴ Se recodificaron las notas asignadas al ambiente laboral y el trabajo en su conjunto, siendo “muy satisfecho o satisfecho” quienes evaluaron con nota entre 8 y 10, “medianamente satisfechos” quienes evaluaron con nota entre 5 y 7, e “nada o poco satisfechos”, quienes evaluaron con nota 1,2 o 3.

se refleja en que el 15,4% de las mujeres esté nada o poco satisfecha con su trabajo, frente al 4,4% de los hombres que lo está.

En cuando a la evaluación del trabajo visto como un todo, el 50% se encuentra satisfecho, el 34,2% medianamente satisfecho y el 15,8% nada o poco satisfecho. Respecto a su comparación según género, si bien la mitad de los hombres y las mujeres están satisfechos(as) o muy satisfechos(as) con su trabajo en general, éstas se encuentran menos satisfechas que aquellos. Lo anterior podemos verlo graficado en la siguiente tabla:

Tabla 28:

Satisfacción con trabajo en su conjunto/ género

	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Nada o poco satisfecho	17,9	13,2	15,8
Medianamente satisfecho	35,9	32,4	34,2
Satisfecho o muy satisfecho	46,	54,4	50,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

9.1.4 Índices de calidad de empleo

Se categorizó la inserción laboral de los trabajadores en diferentes tipos de empleos, considerando para ello una serie de variables presentes en el cuestionario: la dependencia, si se es empleador y a cuántas personas se emplea, forma de recibir los ingresos, la existencia de una relación contractual formal, duración del acuerdo o contrato de trabajo y protecciones otorgadas por el empleador. Cada tipo de empleo a su vez, se categorizó en un anillo de inserción laboral, teniendo como telón de fondo el planteamiento teórico-metodológico de la Fundación Sol.

La siguiente tabla, presenta los porcentajes en la muestra de cada tipo de empleo correspondiente a cada anillo de inserción laboral:

Tabla 29:

Distribución de los anillos de inserción laboral en la muestra, diferenciados según tipo de empleo

<i>Anillo de inserción laboral y tipo de empleo</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
Primer anillo de inserción laboral:	54,1
Empleo indefinido formal protegido	54,1
Segundo anillo de inserción laboral:	4,1
Empleo definido formal protegido	2,7
Empleador de empresas de 10 personas o menos	1,4
Tercer anillo de inserción laboral	41,8
Empleo indefinido formal desprotegido	19,2
Empleo definido formal desprotegido	6,2
Empleo subordinado independiente	6,8
Cuenta propia	9,6
Total	100,0

Fuente: elaboración propia en base a formulación de Fundación Sol y resultados de encuesta

A partir de la información presentada en la tabla, se puede señalar que el 54,1% de los trabajadores presenta una plena inserción laboral, es decir, tienen empleos caracterizados por una alta protección, formalidad, continuidad y estabilidad.

El 45,9% restante, presenta una “inserción endeble”, vale decir, tienen empleos donde se vulnera algún principio de la relación laboral tradicional (Narbona, Paez, & Tonelli, 2011). Cabe destacar que la mayor proporción de los casos en la “inserción endeble” corresponde a tipos de empleos ubicados en el tercer anillo de inserción laboral, es decir, con una inserción laboral baja, donde se concentra la informalidad, desprotección e inestabilidad. Acá se ubica el empleo indefinido formal desprotegido, definido formal desprotegido, subordinado independiente y cuenta propia.

Por otro lado, cuando se analiza detalladamente a los trabajadores por cuenta propia, se puede vislumbrar que el 21,4% de éstos, tienen emprendimientos más robustos, de mayor

calidad, ingreso y calificación profesional, mientras que el 78,6% restante está asociado a labores no calificadas. Además, el 37,5% de los trabajadores independientes, tiene una segunda ocupación laboral, lo que estaría dando cuenta que su ocupación principal no les basta para satisfacerse adecuadamente.

A continuación, se analizarán los anillos de inserción laboral en función del género y la “raza”. La tabla 30 nos muestra el cruce de la variable “anillo de inserción laboral al cual pertenece la actividad laboral principal” con el género:

Tabla 30:

Anillos de inserción laboral/ género

	Femenino (%)	Masculino (%)	Total (%)
Primer anillo de inserción laboral	47,4	61,8	54,1
Segundo anillo de inserción laboral	3,8	4,4	4,1
Tercer anillo de inserción laboral	48,7	33,8	41,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

En la tabla podemos apreciar que las mujeres tienen una inserción laboral más precaria que los hombres. Esto se puede demostrar en que un 48,7% de las mujeres se ubica en el tercer anillo de inserción laboral, versus un 33,8% de los hombres. Además, en el primer anillo de inserción laboral, asociado a una mejor inserción laboral, los hombres representan una proporción mayor (61,8%) que las mujeres (47,4%).

En cuanto a la “raza”, no se observan diferencias significativas al cruzar esta variable con la variable dependiente “anillo de inserción laboral”:

Tabla 31:*Anillos de inserción laboral/ raza*

	Mestizo	Afrocolombiano	Blanco	Total
	(%)	(%)	(%)	(%)
Primer anillo de inserción laboral	50,7	57,1	57,4	54,1
Segundo anillo de inserción laboral	5,6	4,8	1,9	4,1
Tercer anillo de inserción laboral	43,7	38,1	40,7	41,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a resultados de encuesta

Contrario a lo esperado, no se observa que exista una mejor inserción laboral para las personas calificadas de la muestra (expresada en un mayor porcentaje de calificados en el primer anillo de inserción laboral). Tampoco se observa un comportamiento similar cuando se analiza el nivel educacional sin considerar la convalidación de los estudios en Chile. Por lo tanto, la calificación no pareciera garantizar una mejor inserción laboral, al menos no de la forma que han sido definidos los anillos de inserción laboral.

Los problemas de inserción también se verifican si utilizamos la “Tasa de Desempleo Integral” (TDI), que involucra a los desempleados en búsqueda de empleo, a los “desalentados” (personas que se cansaron de buscar empleo tras no encontrarlo, los cuales no se hayan presentes en esta muestra) y los desempleados equivalentes por subempleo. Esta tasa es de 18,2% para la muestra, lo cual es una cifra muy alta considerando que para el total de chilenos es de 10,57% (Brega, Páez, Sáez, & Durán, 2015).

Si sumamos la TDI junto al porcentaje de ocupados que se insertan de manera endeble o precaria (ubicados en el segundo y tercer anillo de inserción laboral)¹⁵, se concluye que el 53,5% del total de la muestra tiene serios problemas de inserción laboral.

¹⁵ En esta oportunidad, se calculó el porcentaje de ocupados ubicados en el segundo y tercer anillo laboral (es decir, correspondientes a una “inserción endeble”) excluyendo a los subempleados, los cuales ya se encuentran representados dentro de la TDI.

9.2 Análisis cualitativo: Experiencia en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para el análisis cualitativo, referido al concepto de experiencia en el proceso de inserción laboral. Primero, se expone el *análisis descriptivo*, correspondiente a la narración de tipo lineal de la codificación abierta. Este nivel de análisis está muy apegado a los datos y presenta un nivel de abstracción menor. Se utiliza un esquema de clasificación jerárquico donde cada categoría está relacionada con una o más subcategorías.

Posteriormente, se presenta el *análisis relacional*, asociado a la codificación axial y selectiva. En referencia a la *codificación axial*, se exponen dos modelos comprensivos que articulan relaciones entre categorías. Los ámbitos escogidos para profundizar se relacionan con las dimensiones establecidas en el marco teórico. Finalmente, se expone el último nivel de análisis -*codificación selectiva*- donde, a partir de una categoría central, se construyó un modelo comprensivo general que articuló los aspectos esenciales de los resultados.

Cabe destacar que, a partir del análisis de las entrevistas, surgieron categorías emergentes, es decir, no consideradas a priori. Algunas estas categorías fueron consideradas en el análisis, siendo el criterio de inclusión que estas permitiesen comprender de mejor manera la experiencia de inserción laboral de los(as) inmigrantes colombianos(as). En cualquier caso, esto se alinea con el proceso de análisis a partir de la teoría fundamentada, caracterizada por un procedimiento inductivo, donde la teoría emerge a partir de los datos (Musitu, s.f).

9.2.1 Análisis Descriptivo

El siguiente esquema sintetiza los principales elementos del análisis descriptivo:

Esquema N°2:

Principales categorías de análisis descriptivo



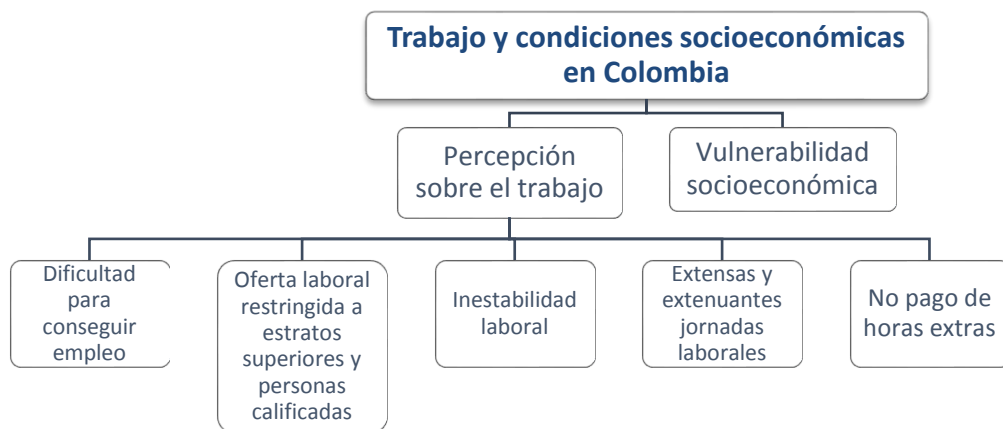
Fuente: elaboración propia a partir de las categorías generadas

1. Contextualización

1.1 Trabajo y condiciones socioeconómicas en Colombia

Esquema N°3:

Trabajo y condiciones socioeconómicas en Colombia



Fuente: elaboración propia

1.1.1 Percepción sobre el trabajo: El trabajo en Colombia tiende a ser mal evaluado por los entrevistados, lo que se puede apreciar a través de sus continuas referencias a experiencias laborales negativas en su país de origen. Solo en el caso de una de las entrevistadas, no es mal evaluado, aunque de todas formas señala que en Chile existe un mejor salario y condiciones laborales respecto a Colombia. La excepción que se presenta en el caso de esta entrevistada, puede estar dado por su cualificación profesional que le permitiría acceder a mejores empleos en Colombia.

1.1.2 Dificultad para conseguir empleo (formal): Tres de los cinco entrevistados indican que en Colombia es muy difícil conseguir un empleo: *“En Colombia la vida es complicada, porque hay pocas posibilidades para salir adelante (...) Las grandes empresas migraron a otros países, por la guerrilla, las extorsiones (...) conseguir un buen empleo allá es muy difícil”* (John, peonta). Asimismo, hay casos de entrevistados que, pese a haber buscado, nunca pudieron conseguir un empleo formal en Colombia. Tal es el caso de Jennifer: *“nunca, nunca me conseguí trabajo (formal), te lo juro que yo nunca encontré trabajo, en mis 6 años de experiencia laboral, yo empecé a trabajar como a los 22 años yo nunca conseguí trabajo (...) yo en Cali nunca tuve salud, en Cali, yo trabajaba informal o trabajaba con mi padrastro. Cogía la moto, la mía o la que mi hermana tenía y hacía postres, vendía cosas de catálogo, pero yo nunca, nunca, nunca supe qué fue tener un trabajo allá”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

1.1.2.1 Oferta laboral restringida a estratos superiores y personas calificadas: Se menciona que quienes no tienen estudios superiores o no pertenecen a los estratos altos, se les dificulta aún más conseguir empleo, debido a que la oferta está restringida a estos grupos de la población. Además, se ligan las posibilidades de realizar estudios superiores a una buena situación económica familiar, que no sería la realidad de algunos entrevistados.

1.1.2.2 Inestabilidad laboral: Dos de los entrevistados (John e Iván) señalan que en Colombia el trabajo era muy inestable: trabajaban por un tiempo y luego volvían a quedar desempleados. Esta situación llevaba aparejada el estrés propio de la inestabilidad: *“En Colombia usted vive estresado. Esos trabajos allá en Colombia son como puestos de políticos, como decimos nosotros; comida, pago y hambre para mañana. Usted aquí (en Chile) no se preocupa de que lo van a echar”* (John, peoneta).

1.1.2.3 Bajos sueldos: Tanto John como Jennifer señalan que en Colombia recibían sueldos muy bajos, mientras que Alma indica que, si bien no tenía una mala remuneración (por su profesión), sí recibía un salario más bajo que el que tiene actualmente en Chile. En el caso de Jennifer, trabajando de vendedora en un local de su padrastro, ganaba la mitad de un sueldo mínimo colombiano, a pesar de trabajar 6 días a la semana en jornada completa.

1.1.2.4 Extensas y extenuantes jornadas laborales: El trabajo en Colombia con frecuencia estuvo permeado por extensas y extenuantes jornadas de trabajo. Esto es señalado por John, Jennifer e Iván. Al respecto, uno de los entrevistados señala: *“Trabajé en una empresa de aseo, haciendo aseo industrial. Un trabajo muy duro, jornadas muy largas (...) 12, 12 o 13 horas, y pagaban muy poco (...) trabajaba con químicos (...) Cuando trabajaba en la ensambladora de autos trabajaba solo cuatro días de la semana, no más, pero eran turnos de 14 horas, turnos muy agotadores. Son jornadas muy largas”* (John, peoneta).

1.1.2.5 No pago de horas extras: Una de las entrevistadas (Alma), menciona el no pago de horas extras en Colombia, como un aspecto negativo de la inserción laboral en su país de origen.

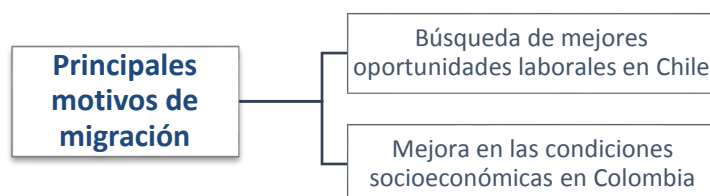
1.1.3 Vulnerabilidad socioeconómica: Además de la precariedad laboral experimentada en la mayoría de los casos analizados, tres de los entrevistados mencionan haber vivido en condiciones de pobreza y vulnerabilidad social en Colombia. Esto se expresa en las palabras de John: *“vivía en una población que se llama Manriquez, comuna nororiental, y es una comuna muy peligrosa porque es gente de escasos recursos, gente que tiene pocos estudios, que le gusta la vida fácil. ¿Qué es la vida fácil? Dedicarse a la venta de drogas, a robar. Hay mucha gente a la que no nos gusta esa clase de vida y queremos salir delante de otra forma (...) era una zona muy conflictiva (...) Los niños (...) más bien se dedican al tráfico, a vender drogas (...) Entonces, es un barrio de muy pocas oportunidades. Y es muy difícil en esa comuna levantar un hijo, porque si es un niño usted tiene que poner mucho cuidado, de que el niño no coja malas amistades, de pronto que empezó a fumar marihuana, o que empezó a robar. Si es una niña más complicado aún, porque de pronto se quiere prostituir por un Galaxy V, un Galaxy VI”* (John, peoneta).

1.2 Principales motivos de migración

Cuatro de los cinco entrevistados mencionan como principal motivo de migración hacia Chile, la búsqueda de mejores oportunidades laborales. Junto con ello, toma importancia la mejora en las condiciones socioeconómicas en Colombia a través del envío de remesas. Por lo tanto, la migración busca, por un lado, mejores oportunidades laborales en el país de destino, y por otro, una mejora en las condiciones socioeconómicas en el país de origen.

Esquema N°4:

Principales motivos de migración



Fuente: elaboración propia

1.2.1 Búsqueda de mejores oportunidades laborales en Chile

1.2.1.1 **Mayor fuente de empleo:** Detrás de la motivación de migrar para obtener mejores oportunidades laborales, está la idea de que en Chile hay mucha fuente de empleo: “*Si usted puede ir para Patronato, o Estación Central, para Franklin, y se debe pegar en las vitrinas que se necesita bodeguero, o en los restaurantes que se necesitan coperos. O sea, que el que llegue acá a Chile y tenga su RUT y diga que no está trabajando, es de puro flojo. Porque para trabajar hay mucho para hacer*” (John, peoneta). En esta misma línea, Jennifer señala: “*las oportunidades de trabajo acá las hay, el que quiere hacer maldades es porque es maldadoso y viene con sus mañas desde allá porque en Chile hay oportunidad de trabajo*” (Jennifer, trabajadora de casa particular). Por lo tanto, se repite el discurso que en Chile el que no trabaja es por “flojo” o “maldadoso”.

1.2.1.2 **Oportunidad de acceder a un mayor salario:** Junto con lo anterior, se menciona la oportunidad de acceder a un salario mayor en Chile, ya sea en caso de personas no calificadas como aquellos con estudios superiores: *Mira, en general el trabajo del farmacéutico en Colombia ha disminuido un poco la remuneración. Entonces vi acá la*

oportunidad de hacerlo, de un mejor pago y bueno por un término de contrato (...) y... mi pololo ya estaba allá, así que dije “bueno, yo me voy para Chile a intentar”” (Alma, química farmacéutica).

1.2.2 Mejora de las condiciones socioeconómicas en Colombia

La búsqueda de mejores condiciones socioeconómicas en Chile a través de la migración, también se relaciona con el deseo de mejorar las condiciones socioeconómicas de la familia que se queda en Colombia, lo cual se realiza a través del envío de remesas. De hecho, para uno de los entrevistados, la decisión de venir a Chile estuvo determinada en buena manera por el tipo de cambio favorable que existe entre el peso chileno y el colombiano: “uno mira primero que todo al cambio, cómo está el cambio en otro país (...) Por ejemplo, antes de viajar acá a Chile, tenía la posibilidad de viajar a Panamá, México y Chile. El cambio del peso chileno al peso colombiano son casi cuatro veces, al cambio. En México no tanto, ni al de Panamá, que son en dólares” (John, peoneta).

2. Experiencia laboral en Chile

Esquema N°5:

Experiencia laboral en Chile



Fuente: elaboración propia

2.1 Experiencia en la búsqueda de empleo:

2.1.1 Formas de búsqueda de empleo: Los entrevistados han buscado empleo de diferentes formas. La forma más difundida entre los no profesionales es a partir de redes

de contacto, ya sea de sus connacionales o chilenos. Otra forma recurrente es a través de avisos en los mismos lugares de trabajo o sectores aledaños. Por su parte, la búsqueda por la web, solo fue mencionada por una de las entrevistadas (que, además, es la única con profesión universitaria) quien, de todas formas, no pudo encontrar trabajo sino hasta que sus papeles de título estuvieron convalidados, lo cual significó estar varios meses sin empleo.

2.1.2 Proceso de búsqueda de empleo breve: todos los entrevistados coinciden en que, más allá de la calidad, en Chile sí hay fuente de empleo, lo cual se reflejaba en que no pasaban mucho tiempo desempleados (días o semanas) hasta que encontraban otro trabajo.

2.2 Tipos de trabajos realizados por los entrevistados:

La mayoría de los trabajos en los cuales se han desempeñado en Chile, corresponden a empleos de baja calificación y bajos sueldos. Predominan los empleos como vendedor(a): en La Vega, en la feria, venta ambulante, ventas en tiendas, etc. Otros empleos no calificados mencionados por los entrevistados son: aseador(a), auxiliar de bodega, empaque de plumones, maestro, peoneta y trabajadora de casa particular puertas adentro. En cuanto a empleos más calificados, destaca el de Alma, quien siempre se ha desempeñado en su profesión, como química farmacéutica, y el de Iván, como técnico en cuidado de enfermos. No obstante, en el caso de Iván como auxiliar en enfermería y geriatría, pese a ser un trabajo que requirió de estudios técnicos previos, se caracteriza por los bajos sueldos y larga jornada laboral.

2.3 Características de los trabajos realizados por los entrevistados:

A continuación, se describen una serie de características de los empleos en los cuales se han desempeñado los entrevistados. En general, se trata de características asociadas a precariedad laboral.

Esquema N°6:

Características de los trabajos realizados por los entrevistados



Fuente: elaboración propia

2.3.1 Trabajos informales: Todos los trabajadores sin estudios universitarios, han tenido o tienen trabajos informales, es decir, sin un contrato formal escrito. Esta situación es calificada por algunos entrevistados como un abuso de poder y, además, constituye una preocupación por la ausencia de cotizaciones de salud, así como la inseguridad laboral

que les provoca el hecho que puedan ser despedidos en cualquier momento. Dicha práctica se asume como algo generalizado entre aquellos inmigrantes que se encuentran sin situación migratoria regularizada para trabajar.

2.3.2 Posibilidades de permanencia de acuerdo a ventas diarias: Se relata un caso de un empleo donde la permanencia o no en él estaba relacionada con una cantidad de ventas diarias, en que, si ésta no se cumplía, se despedía al trabajador. Esta es la experiencia de una de las entrevistadas en un local de cordonería: *“Te dejaban de acuerdo a lo que vendieras. Si no vendías, “chao, no me sirves” y había que mantener un rango de ventas diarias (...) A mí me iba bien, éramos dos: una niña que llevaba con la señora como cuatro años que era una peruana y yo. Éramos como las que más hemos durado, porque cada mes rotaba a la gente porque no le servía a ella –como decía- para las ventas”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.3.3 Sueldos bajos: Cuatro de los cinco entrevistados relatan su experiencia en empleos donde les han pagado salarios muy bajos, cercanos al sueldo mínimo o incluso menos. Uno de los entrevistados menciona que los empleadores “se aprovechan” o abusan de los trabajadores pagando sueldos bajos, esencialmente inferiores para aquellos extranjeros que no tienen RUT. Además, puede apreciarse que, en general, el pago de salarios mínimos o inferiores, se desarrolla durante el o los primeros empleos, cuando no se cuenta con permiso de trabajo o no se tiene cédula de identidad.

2.3.4 Sueldos variables: Uno de los entrevistados menciona la existencia de un trabajo cuyo sueldo era muy variable, al punto que en ciertas temporadas no podía sostenerse con ese empleo, mientras que en otras sí. Este es el caso de John cuando trabajó lavando autos.

2.3.5 Existencia de doble empleo: Es algo recurrente entre los entrevistados no profesionales, la experiencia de tener un doble empleo en Chile, ya sea en el pasado o actualmente. Esto implica una gran cantidad de horas semanales del trabajo, que exceden con creces la jornada corriente en Chile de 44 horas semanales.

2.3.6 Realización de horas extras no remuneradas: Dos de los entrevistados relatan haber realizado horas extras no remuneradas en sus empleos. Éste es el caso de Iván trabajando en una imprenta y de Jennifer en su actual trabajo como asesora del hogar.

2.3.7 Jornadas laborales extensas: Todos los entrevistados trabajan actualmente una jornada superior a las 45 horas semanales. Por ejemplo, Iván (Vendedor en La Vega) menciona: *“es que acá los trabajos cuidando pacientes son también esclavizantes. Entra uno a las ocho y sale a las ocho y media de la noche”*. El escenario más desfavorable en este sentido lo constituye Jennifer (asesora del hogar puertas adentro) quien trabaja cerca de 14 horas diarias de lunes a viernes y 4 horas los sábados, es decir, trabaja cerca de 74 horas semanales: *“(trabajo) De 6 y media a 9 de la noche. A esa hora termino yo con los niños, a esa hora los niños están durmiendo, a esa hora termino yo, no puedo antes” (...)* yo trabajo 14 horas diarias -que son 70 horas a la semana- más las 4 horas de los sábados, bueno, yo trabajo como 10 horas de más, como 15 horas de más”. Además, se debe considerar que, tal como se mencionó, algunos entrevistados tienen o han tenido doble empleo o realizan horas extras, con lo cual, la jornada se extiende aún más. Por ejemplo, John tiene un empleo complementario los días sábado, mientras que Alma y Beatriz realizan habitualmente horas extras. Estas jornadas laborales extensas, en algunos casos implica que a los entrevistados les quede poco tiempo libre. De todas formas, no todos los entrevistados conceptualizan este tipo de jornadas como algo negativo, ya que, cuando es remunerada adecuadamente, les permite tener más dinero.

2.3.8 Alta intensidad de la jornada laboral: Tanto John como Jennifer mencionan que su trabajo actual es intenso y agotador. En el caso de John (peoneta) esto sucede en ciertos momentos cuando los pedidos son muy grandes, mientras que en el caso de Jennifer es algo habitual: *Al día no tengo descanso porque la casa es demasiado grande y no descanso sino en mi hora de almuerzo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.3.9 Ambiente laboral competitivo: Una de las entrevistadas narra la experiencia de un empleo cuyo ambiente laboral era muy competitivo, lo que conllevaba mucha presión y mala relación entre los pares. Refiriéndose al trabajo de vendedora en una cordonería Jennifer (trabajadora de casa particular) señala: *“No, era mucha guerra, era mucha guerra porque yo me saqué como vendedora y entonces éramos casi todos extranjeros los*

que trabajábamos ahí: peruanos, colombianos y algunos bolivianos y por ejemplo, había un niño peruano y me hizo la guerra: “Ya Jenny, tú me quitaste la pega, mira dónde me mandaron” -porque a él lo mandaron al taller y a mí me pusieron a atender la parte que él atendía- entonces, siempre era mucha presión porque era a la que más vendiera, la que no vendía “chao” y se quedaban las que vendían, entonces era muy... (...) Eso, era muy competitivo el trabajo, entonces no había buena relación”.

2.3.10 Maltrato de empleadora: se presencia el maltrato de una empleadora en una tienda de empaque de plumones: *No, a mí me dio la alergia y era esta parte (muestra el antebrazo), a veces, se me nota como la mancha del quemón que me quedo, la señora era... yo gracias a Dios me he encontrado con buenas personas trabajando acá, pero esa señora ha sido LO PEOR. Esa señora era MALA, MALA, “por qué lloras colombiana floja, ¡no llores!” era humillativa (...) y la señora era grosera, era humillativa “no llores colombiana floja” (Jennifer, trabajadora de casa particular).*

2.3.11 Espacio de trabajo insalubre: También se evidencian espacios de trabajos insalubres. Por ejemplo, Jennifer relata que debía comer al lado de la feca de los perros de la empleadora, con malos olores y suciedad: *“el trabajo era asqueroso, era asquiento, tenía unos perros, pero unos perros que no bañaba yo creo que... tiempos y los perros hacían popó y al lado estaba la cocina, entonces tú tenías que comer encima de todo eso y los perros al lado llenos de mugre, oliendo feo” (Jennifer, trabajadora de casa particular).*

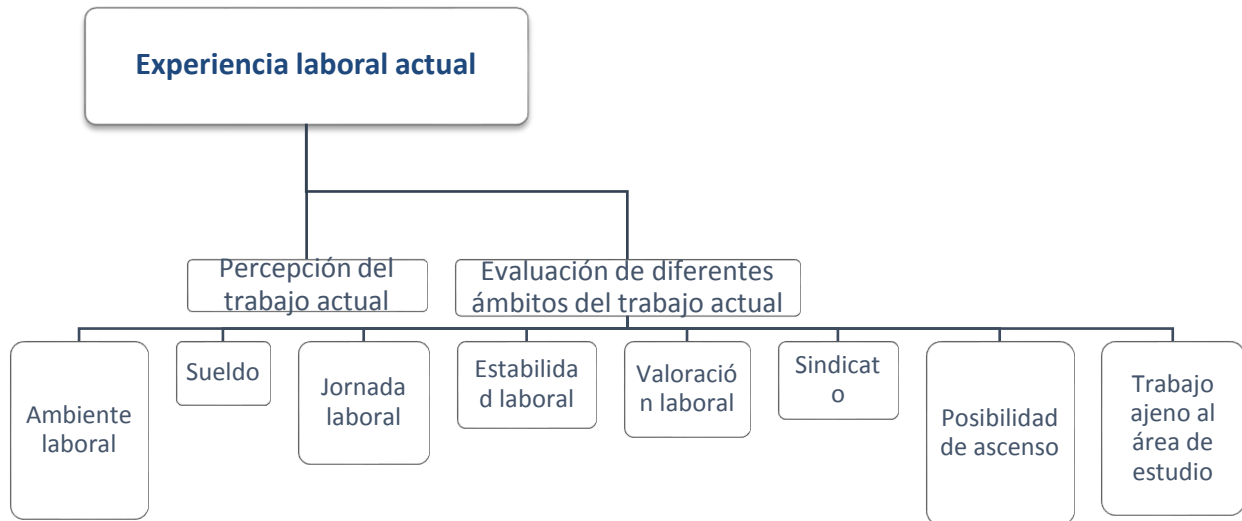
2.3.12 Realización de labores ajenas al contrato de trabajo: Entre los trabajos precarios, se pueden vislumbrar situaciones donde los trabajadores debían realizar múltiples funciones que se alejaban de su ocupación principal y que no habían sido estipuladas previamente.

2.4 Experiencia laboral actual:

Actualmente, los entrevistados se desempeñan principalmente en empleos no calificados. Dos de los entrevistados tienen doble empleo. En el caso de quienes tienen un solo empleo, predominan las extensas jornadas laborales o la realización de horas extras. La presente categoría está conformada por dos subcategorías: la percepción del trabajo actual y la evaluación de diferentes ámbitos del trabajo actual.

Esquema N°7:

Experiencia laboral actual



Fuente: elaboración propia

2.4.1 Percepción del trabajo actual: En general, todos los entrevistados se muestran satisfechos con su trabajo actual considerado como un todo, no obstante, esto está matizado con ciertos ámbitos percibidos de forma negativa o situaciones que les gustaría cambiar. Además, no dejan de mencionar las malas experiencias que tuvieron en trabajos anteriores.

2.4.2 Evaluación de diferentes ámbitos del trabajo actual

2.4.2.1 Ambiente laboral: Tres de los cinco entrevistados señalan el ambiente laboral como un ámbito positivo de su trabajo actual. Destacan la relación con los compañeros de trabajo y el jefe (John), las relaciones afectivas con la empleadora y sus hijos (Jennifer) y el trato con los clientes (Iván).

2.4.2.2 Sueldo: Solo una de las entrevistadas (Alma) menciona el sueldo como un aspecto favorable de su trabajo actual, lo cual coincide con la existencia de una profesión de por medio. Por otro lado, es posible observar casos (Iván y Jennifer) de insatisfacción con el salario en relación a las horas de trabajo (de todas formas, en el caso de Iván, solo evalúa negativamente el salario que recibe cuidando enfermos y ancianos, no el que recibe como

vendedor en La Vega). Otro de los entrevistados (John) dice “quedar justo con su salario”, razón por la cual debe tener otro empleo los días sábados y así poder enviar remesas a Colombia.

2.4.2.3 Jornada laboral: Este es un ámbito que no tiene satisfechos de igual forma a los entrevistados. Dentro de los aspectos positivos, se destaca el hecho de no salir muy tarde del trabajo (John), tener la posibilidad de no trabajar los fines de semana (Beatriz) o tener tiempo para realizar otras actividades como estudiar y bailar (Alma). Por otro lado, a algunos entrevistados les gustaría contar con menores horas de trabajo diarias (Beatriz) o no trabajar los fines de semana (Alma). En el caso de Jennifer, éste es un ámbito en el cual no está satisfecha, sino que le gustaría tener más tiempo libre. Iván evalúa el trabajo con pacientes como “esclavizante”, con jornadas muy extensas, sin embargo, evalúa positivamente la jornada laboral que tiene en La Vega.

2.4.2.4 Estabilidad laboral: Todos los entrevistados se sienten seguros en su trabajo actual, en el sentido que piensan que no los van a despedir repentinamente. Frente a la consideración anterior, se destacan los siguientes elementos como fundamentación de esta percepción de estabilidad laboral: la estabilidad financiera de la empresa (Alma), lo imprescindible que es el trabajador para el empleador (Jennifer), así como la importancia de realizar un buen trabajo (Beatriz y John): *“Si usted se preocupa de hacer su trabajo bien y no comete faltas ni trata de hacer las cosas mal, usted aquí no lo echan. El trabajo es muy seguro, hay mucha estabilidad. Entonces yo no tengo ese temor que tenía, que me voy a quedar sin trabajo, qué voy a hacer, que las deudas... no, usted aquí no sufre de ese estrés, como decimos nosotros”* (John, peoneta).

2.4.2.5 Sentirse valorados en el trabajo: Una de las entrevistadas señala como un aspecto positivo, sentirse valorada en su trabajo actual, lo que se manifestaría en la preocupación de su empleadora porque no abandonen el trabajo y en la implicación emocional existente entre ambas. Otra entrevistada generaliza respecto a que las personas colombianas sean bien valoradas a nivel laboral.

2.4.2.6 Existencia y participación en un sindicato: solo uno de los entrevistados (John) señala que existe un sindicato en su trabajo. Para éste trabajador, el sindicato significa múltiples beneficios (bonos, fondo común para situaciones de necesidad, asados y fiestas, kit

escolar en marzo, etc.). En ese sentido, John evalúa positivamente la existencia del sindicato y su participación en él.

2.4.2.7 Posibilidad de ascenso: Se señala como uno de los motivos de satisfacción en el empleo actual, la posibilidad de haber ascendido rápidamente (Alma) y la retribución (expresado en el ascenso) que se les otorga en la empresa a quienes efectúan un buen trabajo (caso de Beatriz, quien pasó de ser auxiliar de bodega a encargarse de las devoluciones en una oficina).

2.4.2.8 Trabajo ajeno al área de estudio: Este es el caso de uno de los entrevistados (Iván) quien señala que le gustaría dedicarse exclusivamente al rubro que estudió, sin embargo, los empleos existentes tienen jornadas de trabajo muy extensas (que bordean las 12 horas diarias) y son mal remunerados. Por esta razón, debe complementar su trabajo con pacientes, con el que efectúa como vendedor en La Vega.

2.5 El envío de remesas como práctica generalizada: Cuatro de los cinco entrevistados envía remesas a su familia en Colombia, siendo Alma la única entrevistada que no les envía sistemáticamente, aunque menciona que a veces ayuda a su familia con cosas puntuales. También, se reitera el envío de remesas como una práctica habitual entre los conocidos compatriotas en Chile, lo que termina por comprobar lo difundida y relevante que es esta práctica para los inmigrantes colombianos: *“La mayoría tienen sus hijos en Colombia, tienen su familia, entonces, tuve un novio chileno y él me decía “¿por qué esa manía de ustedes de tener que mandar plata para allá”? porque nosotros tenemos familia, hay mujeres o hombres con sus hijos, con sus esposas allá, (...) O sea, nosotros sí o sí hay que mandar plata muy muy muy pocos, conozco dos personas que no tienen que mandar plata a Colombia o sea, viven su sueldo pal bolsillito para ellos”* (Jennifer trabajadora de casa particular).

2.6 Dificultades laborales asociadas a la condición de extranjero:

Esquema N°8:

Dificultades laborales asociadas a la condición de extranjero



Fuente: elaboración propia

2.6.1 Dificultades mayores en las primeras experiencias laborales en Chile: Respecto a la experiencia laboral de los entrevistados en Chile, se reitera el que haya sido una experiencia “muy dura” al comienzo. Esta experiencia se vuelve menos dificultosa luego de obtener el “primer RUT”¹⁶.

2.6.1.1 Obtener el primer contrato de trabajo: Una dificultad inicial es obtener un contrato de trabajo con el cual postular a alguna visa: *“Al principio fue muy duro, porque en todas partes pedían el RUT. Y buscar a una persona que realmente le hiciera el contrato, o que confiara a que de pronto fuera una persona de bien para que le hiciera el contrato es complicado”* (John, peonta).

2.6.1.1.1 Desconfianza de empleadores hacia inmigrantes colombianos: La dificultad de obtener el primer contrato de trabajo, está cruzada por el estigma o malas referencias que

¹⁶ Cabe destacar que el “primer RUT” se refiere a la obtención de la cédula de identidad, la cual solo puede solicitarse una vez que se haya conseguido la visa de residencia definitiva.

tienen algunos empleadores de los colombianos. En referencia a lo anterior, uno de los entrevistados menciona: “(...) *Porque hay de todo. Así como hay colombianos buenos hay colombianos malos, y la gente no recuerda sino lo malo. Por malas experiencias y cagadas que han hecho otros compatriotas, entonces es complicado buscar trabajo sin RUT*” (John, peoneta).

2.6.1.2 Sueldo inferior al correspondiente para el trabajo realizado: Incluso luego de haber obtenido un contrato de trabajo, se presentan dificultades. Se menciona que, en el primer trabajo, algunos empleadores pagan sueldos inferiores al correspondiente para el empleo, ya que se concibe como un favor realizar el primer contrato de trabajo: “*Sí, pagan menos, les pagan menos. Porque muchas veces hay un empleo donde usted se puede ganar 300, 350 mil pesos, entonces usted va y pide trabajo, pero por ser inmigrante, y si saben que usted no tiene el primer RUT, le dicen “bueno, lo vamos a ayudar, le vamos a hacer el contrato para que pueda tener el primer RUT, pero le podemos pagar 250 mil pesos”, sabiendo que es una pega de 320. Hay muchas personas que abusan así, como hay personas que sí son conscientes y pagan realmente lo que merece la labor*” (John, peoneta).

2.6.1.3 Sueldos bajos en primeros empleos: Además, independiente de que se tenga o no contrato, se evidencia la existencia de sueldos más bajos en los primeros empleos respecto al empleo actual: “*Para nosotros los que no somos profesionales al principio se encuentra trabajo sí con un sueldo poco remunerado, poco, sueldo de 250.000 pesos*” (Jennifer, trabajadora de casa particular). En efecto, esta entrevistada tuvo un sueldo muy bajo en su primer empleo, lo que significó una experiencia muy difícil: “*Y yo con un sueldo de 210.000 pesos que me ganaba cuando llegué y tenía que mandarle a mi mamá, pagar mi deuda, vivir acá, al principio fue duro*” (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.1.3.1 Experiencias de vulnerabilidad social en Chile: En virtud de los empleos mal remunerados que frecuentemente se encuentran al comienzo de la experiencia migratoria, los entrevistados han vivido situaciones de vulnerabilidad social. Por ejemplo, Jennifer cuando llegó a Chile dormía en una alfombra, compartiendo habitación con un conocido y su novia, no se alimentaba bien y debía caminar muchas cuadras para ahorrarse el gasto en movilización: “*Bueno, me costó porque cuando yo llegué yo dormía en una alfombra –*

yo llegué en mayo, empezando el invierno- dormía en una alfombra y mi almohada era mi maleta, entonces yo chupé tanto frío ese invierno que yo me adapté, a mí no me da frío (...) yo cuando llegué yo en un año, si te muestro una foto, yo bajé unos 20 kilos porque yo no tenía para comer. Yo me venía desde el centro, desde Plaza de Armas a mi casa me iba a pie y en el camino nos metíamos con mi amiga (...) al Econo, nos comprábamos esos yogur de \$150 y esa era la comida de nosotros, mucho tiempo, nosotras duramos un año así más o menos” (Jennifer, trabajadora de casa particular). Luego, esta misma entrevistada pasó a dormir en el living de un departamento junto a 10 compatriotas más y un perro: “yo pasé a dormir en la sala porque la convivencia con el muchacho y la novia se hizo muy complicada (...) Sí, yo me quería devolver, ya no aguantaba: no tenía donde vivir, dormía en un colchón, en una sala de un departamento, porque yo no podía y no tenía como arrendar una pieza que eran 150.000, no podía, dormía en un rincón con gente de toda clase que yo no estoy acostumbrada a tratar (silencio) (...) Entonces, era muy muy complicado, vivir con diez personas, con diferente personalidad a la tuya, muy humillativos, porque son muy humillativos, pero ahí vamos” (Jennifer, trabajadora de casa particular). Por lo tanto, se evidencian situaciones de vulnerabilidad social, tales como hacinamiento, inexistencia de un lugar adecuado para dormir, dificultades para alimentarse adecuadamente, entre otros.

2.6.2 Acceso a mayores oportunidades de trabajo tras obtener la cédula: Las bajas remuneraciones, junto a otras experiencias precarias, son toleradas por los entrevistados con el objetivo de conseguir la visa correspondiente. Sin embargo, se menciona que ya teniendo la cédula de identidad (para lo cual es necesario obtener la visa de permanencia definitiva), los empleadores a veces pagan el sueldo correspondiente y hay más facilidades para obtener otro empleo: “Ya sacando el primer RUT tratan de nivelarlos, tratan de nivelarlos. Pero otras veces no. Muchas veces dicen que si quiere seguir trabajando tiene que ser por el mismo sueldo, sino no. Ya cuando tiene el primer RUT y ve que no está ganando realmente lo que hace, pues usted se busca otro empleo, y ya hay más facilidades teniendo el primer RUT” (John, peoneta). Todas estas situaciones llevan a que los entrevistados califiquen su situación actual como positiva y mejor que sus primeras experiencias laborales.

2.6.3 Necesidad de trabajar en “lo que salga”: Otro hallazgo relacionado con las dificultades asociadas al hecho de trabajar como extranjeros en Chile, es la necesidad de trabajar en “lo que salga”, es decir, en el primer empleo que encuentren, aunque este no sea de buena calidad: *“nosotros no nos damos el lujo de escoger un trabajo, nosotros tenemos que trabajar en lo que salga (...) después de que sea “bien”*” (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.3.1 Motivos para trabajar “en lo que salga”:

2.6.3.1.1 Necesidad de acceder a contrato para obtener visa: Uno de los motivos por los cuales los extranjeros no pueden darse la holgura de encontrar un buen empleo, es la necesidad primordial de obtener un contrato de trabajo con el cual postular a la visa temporaria. Debido a que obtener un contrato de trabajo es difícil, aceptan el primer empleo formal que encuentren.

2.6.3.1.2 Dificultad para conseguir empleo: Otro motivo para trabajar en el primer empleo que encuentran (que la mayoría de las veces no es un buen empleo), es la dificultad para conseguir empleo, ya sea por no tener visa ni recomendaciones, como por las malas referencias o reputación de otros compatriotas colombianos. Por esos motivos, deben aceptar cualquier trabajo donde los acepten sin cédula de identidad. A continuación, se desarrollan ambas razones señaladas:

2.6.3.1.2.1 No tener visa: Una posibilidad por la cual a los inmigrantes colombianos deben trabajar en “lo que salga”, es por la dificultad de conseguir un empleo de trabajo sin tener la visa o la cédula de identidad.

2.6.3.1.2.2 No tener recomendaciones: Otro motivo por el cual a veces les resulta difícil conseguir empleo, es la ausencia de recomendaciones: *“que tengan eh como se llama eso, eh recomendaciones, si vos trabajaste en, digamos si yo trabajé aquí en Castaño y me recibieron sin papeles, no me pueden dar una recomendación porque primero viene inspección del trabajo y los multan a ellos y me multan a mí y a mí si alguien me pregunta “no yo no trabajé ahí” porque para nosotros es una multa y para ellos es una multa, entonces hoy día es muy complicado*” (Jennifer, trabajadora de casa particular). Por lo tanto, a los inmigrantes se les dificulta mucho conseguir un empleo sin recomendaciones que les permitan garantizar una mayor confianza a los empleadores.

Esto se torna algo muy dificultoso, porque, aun cuando han trabajado en otros empleos antes de sacar sus documentos, los empleadores se abstienen de darles recomendaciones porque, eventualmente puede implicar que tanto el empleador como el trabajador sean multados, en tanto no se hizo un contrato de trabajo.

2.6.3.1.2.3 Empleadores tienen malas referencias de otros colombianos: Otro factor por el cual les cuesta conseguir empleo y deben trabajar en “lo que salga”, se relaciona con las malas referencias que pueden tener los empleadores respecto a otros colombianos, ya sea por estigma o experiencias personales: *“porque con tanta cosa que han venido a hacer mala hoy día (los extranjeros) es muy difícil conseguir trabajo, muy complicado”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.3.1.3 Estar sin familia en Chile: Otro motivo para trabajar rápidamente en cualquier empleo es el hecho que, al estar sin su familia en Chile (ya sea nuclear o extendida), no tienen nadie que los ampare económicamente mientras encuentran empleo, sino que deben seguir pagando arriendo y alimentación, además de enviar remesas a su familia en Colombia: *“En Colombia, la mayoría tienen sus hijos en Colombia, tienen su familia (...) aquí no te puedes quedar sin trabajo, no puedes (...) para nosotros acá sin trabajo es como “no voy a comer, cómo voy a pagar arriendo” ¿me entiendes?”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.3.1.4 No ser profesional: Por último, el no tener profesión también incide en que no puedan escoger un buen empleo: *“el no profesional le jala a lo que sea, el trabajo que le salga, “hagámosle” porque aquí no te puedes quedar sin trabajo, no puedes”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.4 Costo elevado de la visa: extranjeros trabajando de forma irregular: Otra dificultad laboral que enfrentan los entrevistados producto de su condición de extranjeros, es el trabajar sin papeles, debido al elevado costo de la visa y las dificultades para obtenerla: *“por lo mismo, te aseguro que, de 10 colombianos, 5 no tienen papeles (...) entonces, la visa vale 128.000 pesos. Por un año de multa, hoy día están cobrando 60.000-70.000 pesos. Entonces, tú dices ya, pago la multa y son 60.000-70.000 y si pago una cédula son 128.000 pesos. Entonces, muchos optan por esa opción. Tengo unos conocidos que llegan, piden la prórroga, vuelven y pagan la prórroga porque creo que son 2 veces la*

que la pagan y se van, trabajan, se van, vuelven, porque es muy caro tener la cédula” (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5 “El extranjero aguanta”: Se desarrolla el discurso de que el extranjero aguanta una serie de situaciones (luego descritas) que el chileno no está dispuesto a aguantar: *“por eso yo creo que les gusta tanto el extranjero, porque el extranjero aguanta, un chileno en su país no se va a aguantar que lo traten de esa manera, a nosotros por necesidad nos toca, por necesidad nos toca aguantarnos esas cosas”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5.1 Abusos laborales: Se menciona que el extranjero aguanta abusos laborales por parte de los empleadores chilenos: *“Sí, del inmigrante se abusa y se abusa mucho”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Además, surge un discurso que, en parte, responsabiliza a los extranjeros por aceptar estos empleos: *“Aquí el problema en Chile son los sueldos y que nosotros mismos comprendamos que no porque no tenemos trabajo tomemos el primero, porque cuando vos tomas el primero, la gente te ve en la necesidad y abusa de vos. Ya, usted necesita trabajar, pongámoslo a trabajar. Ese es el problema que abusan del extranjero”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). En relación a esto, otra entrevistada, menciona que al comienzo el carácter conformista del colombiano puede conllevar abusos laborales, pero que ellos aprenden rápido y si se dan cuenta que tienen condiciones diferenciales a los chilenos, entonces también reclaman.

2.6.5.1.1 Humillaciones: Uno de los ámbitos que los extranjeros aguantan y que constituyen un abuso laboral, son las humillaciones: *“Yo conozco varias personas que te lo juro que se levantan, van a trabajar y llegan a la casa llorando para al otro día tener que hacer como si nada, conozco varios... mujeres que llegan a la casa llorando “ay es que estoy chata, estoy harta en ese trabajo, no aguanto ese viejo hija de tanta, esa viejo hijo de tanta, esa compañera mía que tal cosa” pero conozco muchas que son humilladas en sus trabajos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5.1.2 Bajos sueldos: Otro ámbito de abuso laboral lo constituye los bajos sueldos: *“Es verdad, sí, es muy cierto, lo que te decía el empleador abusa de que somos extranjeros, que necesitamos trabajar y te ofrecen un sueldo base, “tómelo o déjelo” y como necesitamos trabajar, lo tomamos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Además, se menciona que los sueldos no son suficientes para el costo de los arriendos y sobre todo para una persona sola: *“Aquí nosotros ya. El problema del extranjero en sí, es el lugar donde vivir: si vos te ganás 250.000 que es el sueldo base, por decirlo así, tenés que buscar dónde vivir y entre nosotros mismos nos tiramos en eso: una pieza son 150.000, ¿me entendés? Entonces, es mucho trabajo para, el sueldo es muy poco, muchos... yo creo que aquí los que más ganan son los que trabajamos de nana y los que trabajan en construcción, las pelás que se dedican a vender es muy raro el trabajo que tengan sobre los 350... sí, es muy raro, es muy raro, el trabajo de vendedora donde vos te ganés más de 350 y aquí nosotros con un poquito más de 350 sobrevivimos, porque tampoco vivimos y más cuando uno es solo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Por último, los bajos sueldos traerían aparejadas situaciones de hacinamiento: *“Hay pelaos que conozco que viven en pensiones, 10 personas que no es cómodo porque no les alcanza para mandar para su casa, para sus hijos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5.1.3 Extensas jornadas laborales: Además, se mencionan las extensas jornadas laborales que contrastan con los bajos sueldos: *“lo negativo (del trabajo en Chile), el abuso de horario, es jornadas extensas para sueldos poco remunerados”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5.1.4 Informalidad e inestabilidad laboral: Se relaciona el no tener contrato de trabajo con la inestabilidad laboral, en el sentido que puedan ser despedidos en cualquier momento: *“Trabajo inestable sí. En un trabajo que te contratan sin papeles, no tenés un contrato fijo, en cualquier momento te pueden echar (...) Entonces sí, hay mucha inestabilidad porque sí, hay mucho indocumentado”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Esta aseveración anterior se fundamenta en situaciones similares que vivió una amiga de la entrevistada: *“No, no es que “la vamos a probar” y cuando ya se cansaron de probarla “chao”, pa afuera. Y normalmente eso pasa: si no te dan contrato por ahorrarse las imposiciones, por ahorrarse las vacaciones y cuando ya se aburren de eso, ya “chao”. ¿Reciben mucha gente sin papeles? Sí”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.5.2 Motivos para “aguantar” abusos laborales

2.6.5.2.1 No tener visa definitiva: Algunos extranjeros aguantan abusos laborales con el fin de conseguir un contrato con el cual postular a la visa temporaria o definitiva.

2.6.5.2.2 No tener familia en Chile: Tal como se mencionó en secciones anteriores, el no tener familia los hace más vulnerables y más primoroso encontrar un trabajo.

2.6.5.2.3 No tener profesión: Este es otro factor que les llevaría a aguantar abusos laborales: no tener suficientes oportunidades debido a su falta de calificación laboral.

2.6.5.3 Chilenos no aguantan abusos laborales: Por último, se menciona que los chilenos no “aguantan” situaciones de abuso laboral, sino que se hacen respetar: *“El chileno se hace respetar “chuta este es mi país y yo sé que ese sueldo no es””* (Alma, química farmacéutica); *“un chileno en su país no se va a aguantar que lo traten de esa manera, a nosotros por necesidad nos toca, por necesidad nos toca aguantarnos esas cosas”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

2.6.6 Experiencias de discriminación y xenofobia: Como parte de la experiencia laboral en Chile, se comentan situaciones de discriminación y xenofobia. En efecto, constituye una experiencia común que las personas chilenas les digan que vinieron a quitarles el trabajo a los demás chilenos: *“En el mesón yo atiendo público, entonces estoy en contacto con todo tipo de personas, y muchas veces te dicen “ah, y tú por qué vienes a quitarnos el trabajo””* (Alma, química farmacéutica). En este mismo sentido, John señala: *“En la sandwichería trabajaba hasta las 12, después hacíamos el aseo, entonces llegaba a la casa como a las 1, 1:30. Y el conserje muchas veces no me quería abrir la puerta. Incluso tuve que poner la queja en el libro respectivo y hablar con el administrador. Y él decía que nosotros veníamos a quitarle el trabajo, que colombianos, que pintamonos”* (John, peoneta).

Por otro lado, una de las entrevistadas comenta situaciones de discriminación que viven continuamente sus colegas químicos(as) farmacéuticos (as) colombianos(as) por parte de los clientes que atienden en las farmacias. Así, indica que a las mujeres las tildan de prostitutas y a los hombres negros los discriminan por su “raza”: *Sí, y trabaja en San José*

de la Estrella, entonces llega cualquier clase de gente, y a él le han hecho comentarios por ser negro, feos. Pero él no está ni ahí, tiene mucha personalidad. Tengo otro compañero que trabaja más arriba, en Las Condes, y a él sí que le han dicho cosas. Pero él se escuda, desde que salió la ley Zamudio, él se escuda en la ley Zamudio, siempre (...) Igual es una lata que tengas que recurrir a eso (Alma, química farmacéutica). Esto la lleva a plantear que Chile es un país xenofóbico: “en Chile existe xenofobia, así que siempre te vas a sentir... siempre vas a estar expuesto, como extranjero en un país xenofóbico, por más que ahora haya una ley que te protege”.

2.6.6.1 Estrategias:

2.6.6.1.1 “Hacer oídos sordos”: Puede apreciarse que la estrategia utilizada por los sujetos ante las experiencias de discriminación y xenofobia es “hacer oídos sordos” y así evitar conflictos: *“Pero es una cosa con la que tienes que aprender a vivir si ya sabes que es así, haces oídos sordos a los comentarios porque no puedes prestar atención siempre a los comentarios porque si no tu vida va a ser una tormenta, a mi modo de ver. Eso es un poco difícil, pero ya me blindé, ya no me atormenta”* (Alma, química farmacéutica). Asimismo, John menciona: *“(...) entonces uno trata como de no calentarse la cabeza, como decimos nosotros, “oídos necios”, para evitar”* (John, peoneta).

2.6.6.1.2 Entender que no se está de invitado en el país: Otra estrategia ante las experiencias de discriminación y xenofobia, es darse cuenta que no se está de “invitado en el país”, sino que están realizando un trabajo que ayuda a la economía del país.

3. Percepción del trabajo en Chile

Esquema N°9:

Percepción del trabajo en Chile



Fuente: elaboración propia

3.1 Percepción del trabajo en Chile: En general, la percepción de los entrevistados sobre el trabajo en Chile está cruzada por su experiencia y la de otros conocidos compatriotas. Se encontraron ámbitos evaluados positivamente y otros negativamente.

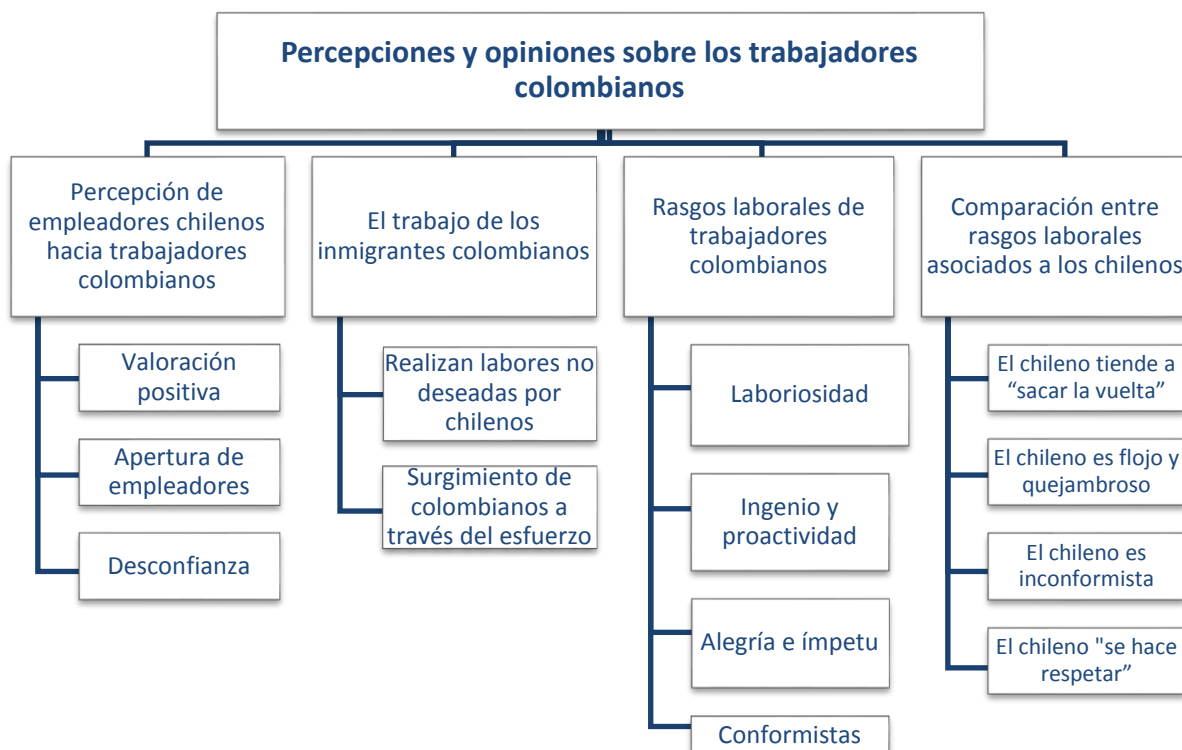
3.1.1 Diferenciación entre experiencia laboral de profesionales y no profesionales: Se establece una diferenciación entre aquellas personas con profesión, que accederían a mejores condiciones laborales y aquellos sin profesión, que tendrían peores condiciones laborales: *“Chile se divide en dos: el no profesional y el profesional. Para nosotros los que no somos profesionales al principio se encuentra trabajo sí con un sueldo poco remunerado, poco, sueldo de 250.000 pesos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Asimismo, se menciona que los inmigrantes colombianos sin profesión aceptan cualquier empleo, aunque no existan buenas condiciones laborales. En línea con lo anterior, y refiriéndose a la experiencia de sus conocidos connacionales en Chile, Alma (química farmacéutica) menciona: *“Mmm... Mira, muchos que son profesionales no han tenido problemas, les cuesta más cuando no son profesionales, cuando tienen ocupaciones y no profesiones”*.

- 3.1.2 Ámbitos positivos del trabajo en Chile:** Se menciona dentro de esta categoría, el acceso a una mayor remuneración respecto a Colombia (sobre todo en el ámbito de la salud), políticas laborales que defienden al trabajador, horas extras pagadas y estabilidad financiera del país. Estos elementos recién mencionados son considerados por quien posee mejores condiciones laborales debido a su profesión (caso de Alma). Otros entrevistados (John y Jennifer) mencionan como algo relevante la gran cantidad de empleo disponible en Chile y la apertura de los empleadores a trabajar con extranjeros, sobre todo colombianos (Jennifer y Alma) por su alegría, ímpetu, esfuerzo y buen trabajo realizado.
- 3.1.3 Ámbitos negativos del trabajo en Chile:** junto a los elementos positivos, se nombran aspectos negativos del trabajo en Chile (caso de Jennifer e Iván) que especialmente aplicarían a quienes no tienen profesión, como la existencia de jornadas extensas, sueldos bajos, gran cantidad de trabajos informales o sin contrato (práctica realizada por los empleadores para ahorrarse las imposiciones), carta de despido desfavorable aduciendo falsos motivos de despido y el no pago de horas extras.
- 3.1.4 Chilenos no valoran el empleo en Chile:** Una de las entrevistadas menciona que los chilenos no valoran una serie de ámbitos positivos del empleo en Chile identificados anteriormente, lo cual relaciona a que ha existido una mejor situación económica en Chile anteriormente: *“Y eso es bueno, trabajar en Chile. Pero en Chile como que no valoran lo que tienen, pero es cosa de la cultura. Nosotros lo valoramos más porque estamos peor. Ustedes han estado mejor, entonces lo encuentran muy malo, y eso también se entiende y es válido”* (Alma, química farmacéutica).

4. Percepciones y opiniones sobre los trabajadores colombianos

Esquema N°10:

Percepciones y opiniones sobre los trabajadores colombianos



Fuente: elaboración propia

4.1 Percepción de empleadores chilenos hacia trabajadores colombianos:

4.1.1 Valoración positiva hacia trabajadores colombianos: existe la apreciación respecto a que los empleadores chilenos valoran positivamente el trabajo efectuado por las personas colombianas: *“y el chileno eh el empleador, le gusta cómo trabaja el extranjero. Cuando yo trabajé en la cordonería la señora decía: “me encanta trabajar con los colombianos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Esto también se reproduciría en empleos profesionales: *“En general te puedo decir que a los colombianos nos tienen súper bien valorados, bien calificados a nivel laboral, a los químicos farmacéuticos colombianos los tienen súper bien valorados”* (Alma, química farmacéutica).

4.1.2 Apertura de empleadores a trabajar con extranjeros: También se menciona que los empleadores chilenos se han abierto a trabajar con extranjeros, lo que se refleja en la gran cantidad de extranjeros trabajando en distintos lugares.

4.1.3 Desconfianza hacia trabajadores colombianos: A pesar que los colombianos son valorados por algunos empleadores chilenos, también sucede que algunos desconfían de los inmigrantes en general y de los colombianos en particular, ya sea debido a malas experiencias personales o de conocidos, como por estereotipos y estigmas asociados.

4.2 El trabajo de los inmigrantes colombianos:

4.2.1 Los colombianos realizan labores que los chilenos no quieren hacer: *“si tú te das cuenta la mayoría de esos colombianos que han llegado están haciendo trabajos que los chilenos no hacen, que el chileno no quiere hacer; los colombianos lavando autos, los colombianos meseros, las colombianas cajeras, los colombianos bomberos”* (Alma, química farmacéutica). Los trabajos efectuados por los inmigrantes se asocian a sueldos bajos no aceptados por chilenos: *“el trabajo de la chilena, digamos la mayoría vendedora son mujeres eh “no es que este sueldo no me sirve”. Llega una colombiana, una peruana, una dominicana “a mí me sirve” entonces, a mí me sirve ese sueldo, yo lo tomo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

4.2.2 Surgimiento de colombianos a través del esfuerzo: Se menciona que algunos colombianos comienzan con empleos no calificados y terminan como administradores de los locales, lo cual causa reacciones xenofóbicas, en tanto se menciona que vienen a Chile a quitarles el trabajo a los chilenos. Este fenómeno se concibe como algo frecuente: *“y que por las características que te dije antes surgen, empiezan como lavando los waters y ahora están administrando el negocio. Y claro, los que ven son los colombianos que están administrando y piensan que les están robando el trabajo a los administradores chilenos, pero es porque empezó lavando baños, y eso la gente no lo ve. Entonces yo he visto eso, conozco varios casos de gente que ha ido ascendiendo, ascendiendo, ascendiendo y los jefes (...) Y así tú te das cuenta que hay un montón en el centro, hay muchos negocios administrados por colombianos, no son de ellos, pero se los delegan”* (Alma, química farmacéutica).

4.3 Rasgos asociados a los colombianos relacionados con el ámbito laboral:

4.3.1 “Los colombianos somos trabajadores”: En general, existe la opinión de que los colombianos son personas trabajadoras y que por ello se les tiene bien calificados a nivel laboral: *“somos trabajadores, nos sacamos la mugre trabajando (...) y no es porque estemos trabajando en un país extraño, somos así”* (Alma, química farmacéutica). Asimismo, se menciona esta cualidad de los colombianos como uno de los motivos por los cuales se encuentran administrando negocios: *“el jefe chileno por lo general le gusta la plata, sabe hacer negocio, son secos para hacer negocio, y obviamente si ve que tiene un gallo que se saca la mugre de sol a sol porque necesita sus lucas para mantener a su familia le va a responder, y si saben que en ellos pueden confiar le delegan negocios”* (Alma, química farmacéutica).

4.3.1.1 Ámbitos de expresión:

4.3.1.1.1 Quedarse más tiempo trabajando: Por otro lado, se reitera que el ser trabajador se exprese en quedarse más tiempo trabajando: *“porque si nos dicen “quédense más tiempo” uno se queda más tiempo”* (Alma, química farmacéutica). *“Soy muy trabajadora. Eh yo no soy floja para trabajar así yo no estoy de acuerdo con trabajar 3 horas más, te juro que yo las trabajo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

4.3.1.1.1.1 No tener familia en Chile: Un elemento que posibilitaría el acceder a quedarse más tiempo trabajando, sería no tener familia en Chile: *“no tengo familia pa decir “ya quiero llegar a mi casa, necesito terminar para llegar a mi casa, para ver a mis hijos, a ver a mi novio” no, no “ya trabajemos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

4.3.1.1.2 No quejarse y adaptarse fácilmente: Otra forma en que se reflejaría esta forma de ser trabajadora de los colombianos es no quejarse y adaptarse fácilmente a las condiciones laborales.

4.3.2 Los colombianos son ingeniosos y proactivos: *“el colombiano le saca, le busca, le inventa algo, y somos así siempre, aquí o en Colombia. Claro que hay colombianos flojos, pero no es lo normal”* (Alma, química farmacéutica).

4.3.3 “Los colombianos son activos y alegres”: Otro rasgo característico de los colombianos mencionados por los entrevistados, es ser activos y alegres: *“y el chileno eh el empleador, le gusta cómo trabaja el extranjero. Cuando yo trabajé en la cordonería la señora decía:*

“me encanta trabajar con los colombianos, me encanta porque son activos, son activos, son alegres” (Jennifer, trabajadora de casa particular).

4.3.4 Colombianos somos conformistas (no reclamar): Se desarrolla la visión que los colombianos son conformistas, en el sentido que no reclaman ni efectúan acciones frente a situaciones que puedan ser injustas o precarias: *“En Colombia somos súper mediocres, súper conformistas. Si nos pasan por encima decimos: “bueno, sí, hay que entenderla, pobrecita”. Aquí no, aquí vas, y vas a las últimas, y te quedas”* (Alma, química farmacéutica).

4.4 Comparación con rasgos asociados a los chilenos relacionados con el ámbito laboral:

4.4.1 El chileno tiende a “sacar la vuelta”: Se menciona que el chileno tiende a “sacar la vuelta”, es decir, no trabajar en sus tareas correspondientes durante la jornada laboral.

4.4.2 El chileno es flojo y quejambroso: *“Te lo digo así: a mí pensar el chileno –no digo todos (...) es muy flojo, el chileno es muy quejambroso (...) te lo digo porque he trabajado con chilenos, conviví con un chileno, el chileno es flojo y yo dejé a mi novio por lo mismo: por flojo, flojo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Asimismo, se menciona que no quieren realizar trabajo extra: *“y a los chilenos si le da un poquito más de trabajo... “ah no, yo no lo hago”* (Alma, química farmacéutica) lo que contrastaría con los rasgos asociados a los colombianos antes mencionados.

4.4.3 El chileno es inconformista: Otro rasgo de los chilenos sería el no ser conformistas: *“Valoro mucho del chileno que es súper inconforme, y eso es bueno porque no los deja quedarse en la mediocridad, y eso es bueno”* (Alma, química farmacéutica). En contexto de entrevista, esto se reflejaría en que los chilenos reclamen ante situaciones injustas y que no estén conformes con la situación actual del trabajo en Chile. Asociado a lo anterior, también se menciona que, cuando no les gusta el trabajo, lo dejan botado, a diferencia de los colombianos que aguantarían.

4.4.4 El chileno “se hace respetar”: Se presenta el discurso respecto a que el chileno se hace respetar, en el sentido que no acepta ciertas situaciones de precarización laboral que los extranjeros sí aceptan: *“El chileno se hace respetar “chuta este es mi país y yo sé que ese sueldo no es””* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

9.2.2 Análisis Relacional

En las siguientes páginas se desarrolla el análisis relacional. Primeramente, se presentan los axiales construidos y sus relaciones, para luego pasar al desarrollo de la categoría central (codificación selectiva). Un primer axial se articuló en torno al fenómeno “*experiencias de precariedad laboral en Chile*”, mientras que el segundo tomó como fenómeno central la “*evaluación general positiva de trabajar en Chile*”. Finalmente, se hizo una codificación selectiva en torno a la idea central referida a “*la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano(a) en Santiago*”.

1. Codificación axial

1.1 Axial 1

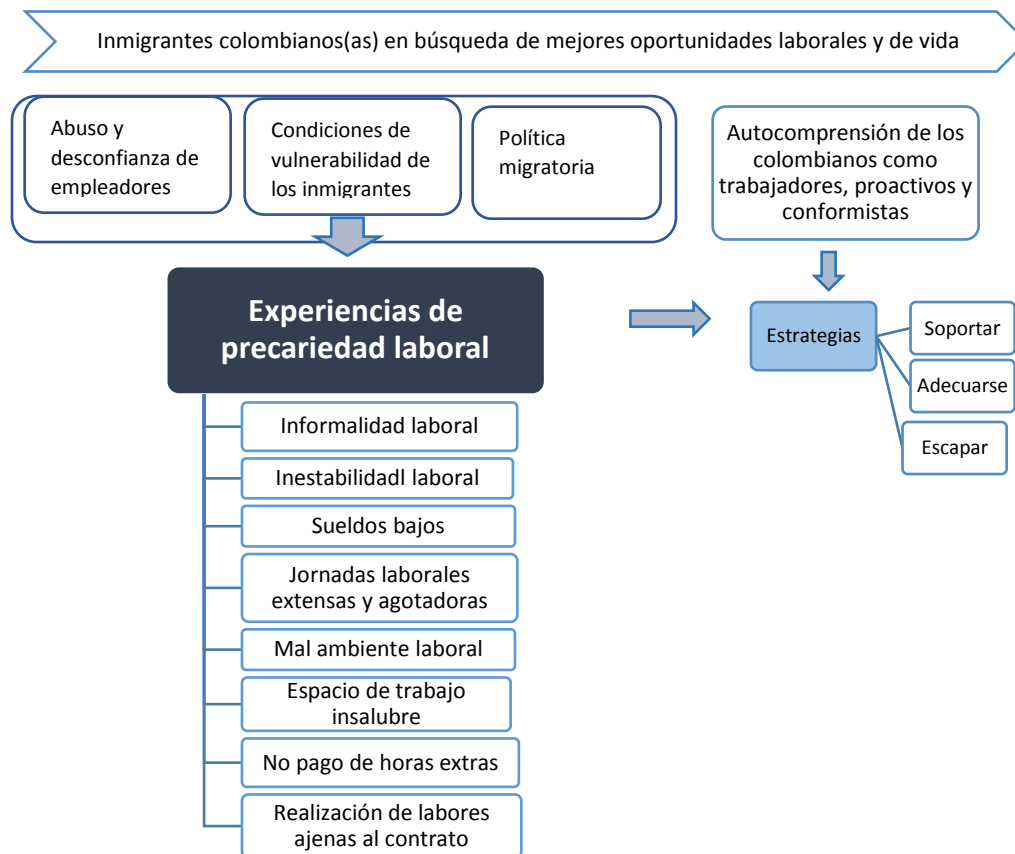
A lo largo de su experiencia migratoria, los entrevistados han vivenciado diferentes situaciones de precariedad laboral. Algunas de ellas continúan replicándose en sus actuales empleos, mientras que otras fueron experimentadas en empleos pasados. En definitiva, atendiendo al objetivo planteado para la lógica cualitativa, se puede aseverar que la experiencia de inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago, está cruzada por estas situaciones de precariedad, manifiesta principalmente en el grupo de inmigrantes no calificados y con calificación técnica, pero también presente de manera menos evidente y frecuente en el caso de la entrevistada con calificación profesional. Además, esta categoría se relaciona con el marco teórico identificado en torno al régimen de riesgo laboral. Por otro lado, si bien la precariedad laboral no es un rasgo exclusivo de los inmigrantes en general ni de los inmigrantes colombianos en particular (sino que es compartida por muchas personas nacionales), se verá que ésta toma ribetes particulares con este grupo poblacional.

A continuación, se presenta un esquema que sintetiza el modelo comprensivo generado en torno al fenómeno “*experiencias de precariedad laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago*”. En él se aborda el contexto, las principales condiciones causales identificadas en torno a la experiencia de precariedad laboral, las condiciones intervinientes, las estrategias utilizadas por los entrevistados para hacer frente a este fenómeno y las consecuencias que ello tiene, según sus relatos. Luego de esto, se

detallará cada uno de estos elementos que conforman el modelo comprensivo desarrollado.

Esquema N°11:

Modelo comprensivo generado en torno a las experiencias de precariedad laboral



Fuente: elaboración propia

- **Contexto:**

En primer lugar, el contexto en el cual se inserta este fenómeno, es el de inmigrantes colombianos/as cuyo principal propósito de migración es la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

- **Condiciones causales**

Se identificó como condiciones causales de las experiencias de precariedad en Chile el abuso y la desconfianza de los empleadores chilenos, las condiciones de vulnerabilidad de

los inmigrantes en Chile, en conjunto con la desregulación laboral y ciertos elementos de la política migratoria actual.

En primer lugar, a partir de los relatos, se ha podido establecer que algunos empleadores chilenos abusan de la condición de vulnerabilidad en que en ocasiones se encuentran los inmigrantes, lo cual se manifiesta de diferentes formas. Por ejemplo, es común no realizar un contrato de trabajo con el fin de ahorrarse el pago de imposiciones. Sin embargo, aun cuando el contrato se realice, muchas veces los inmigrantes deben asumir el costo del pago de un salario mínimo, a pesar que el cargo amerite un pago superior (lo cual se refleja en que empleados chilenos tienen un sueldo mayor para el mismo cargo).

Otra causa identificada específicamente en relación a la ausencia de un contrato formal, se refiere a la desconfianza de algunos empleadores hacia los inmigrantes colombianos, en virtud de comentarios, malas experiencias o prejuicios. Esta desconfianza los llevaría a no realizar un contrato formal de trabajo y así posibilitaría condiciones de precariedad laboral.

La condición de vulnerabilidad en que se encuentran los inmigrantes en tanto extranjeros, sería otra causa de la precariedad laboral. En efecto, en algún momento de su vida en Chile, algunos de los entrevistados se encontraron en condiciones de irregularidad, lo que posibilita el acceso a empleos más precarios (informales, sin protección laboral) y también, impide que estos puedan denunciar situaciones de abuso, ya que pueden ser multados o deportados.

Sin embargo, aun cuando se encuentren con su situación migratoria regularizada, algunos entrevistados mencionan que es difícil conseguir un empleo sin cédula de identidad (para lo cual hay que tener la residencia definitiva) y que los empleos ofrecidos en general son precarios.

Por otro lado, debido a que muchos inmigrantes se encuentran lejos de su familia nuclear o extendida (sobre todo al comienzo de la experiencia migratoria, que es cuando experimentan mayores situaciones de precarización laboral y social), no tienen las suficientes redes de apoyo para ser amparados mientras encuentran empleo (ya sea con un lugar donde dormir mientras no pueden pagar el arriendo o alimentación), por lo que el

encontrar un empleo rápidamente se vuelve una necesidad más primorosa aún. Esto trae como consecuencia que deban aceptar el primer empleo donde los acepten, los cuales muchas veces son informales, precarios o implican labores que los chilenos no quieren realizar.

En relación a lo anterior, se puede mencionar que los inmigrantes profesionales no experimentarían estas condiciones de vulnerabilidad de la misma forma, debido a que se les facilita la tramitación de visas y, además, pueden acceder a mejores condiciones de empleo.

Finalmente, el hecho que la tenencia de algunas visas (las más solicitadas por los entrevistados) estén condicionadas a la tenencia de un contrato, implica que los inmigrantes muchas veces soporten empleos precarios con tal de cumplir con el tiempo necesario de permanencia para poder postular a la visa de residencia definitiva.

- **Experiencias de precariedad laboral en el proceso de inserción laboral en Chile**

En cuanto a las experiencias de precariedad laboral en Chile -que constituye el fenómeno central- éstas se han manifestado de diferentes formas. A continuación, se presentan las diferentes situaciones de precariedad laboral experimentadas por los entrevistadas, considerando el marco teórico desarrollado como telón de fondo para la delimitación de estas:

Mayor presencia en empleos precarios: A excepción de la entrevistada con cualificación profesional, la mayoría de los empleos realizados en Chile por los entrevistados, corresponden a empleos de baja calificación, bajos sueldos y poco prestigio social (tales como: vendedor en La Vega y en la feria, venta ambulante, aseadores, reponedores, peoneta, etc.). Incluso en el caso de uno de los entrevistados que tiene estudios técnicos de cuidado de enfermos, su rubro se caracteriza por la precariedad laboral (bajos sueldos, largas jornadas laborales, escasez de empleos, inestabilidad e informalidad, etc.). En este sentido, una de las entrevistadas señala que los colombianos han llegado a realizar trabajos que los chilenos no quieren hacer: *“si tú te das cuenta la mayoría de esos colombianos que han llegado están haciendo trabajos que los chilenos no hacen, que el chileno no quiere hacer; los colombianos lavando autos, los*

colombianos meseros, las colombianas cajeras” (Alma, química farmacéutica). Los trabajos efectuados por los inmigrantes se asocian a sueldos bajos no aceptados por chilenos: *“el trabajo de la chilena, digamos la mayoría vendedora son mujeres eh “no es que este sueldo no me sirve”. Llega una colombiana, una peruana, una dominicana “a mí me sirve” entonces, a mí me sirve ese sueldo, yo lo tomo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Informalidad laboral: Todos los entrevistados no profesionales han tenido o tienen actualmente, empleos sin contrato formal. Esta situación es calificada por algunos de los entrevistados como un abuso laboral y, además, implica una preocupación por la ausencia de cotizaciones de salud y la posibilidad de ser despedidos repentinamente. De hecho, se mencionan situaciones donde los empleadores han empleado a inmigrantes sin contrato para ahorrarse todos los gastos asociados (imposiciones, vacaciones, etc.) y luego los han despedido sin motivos claros. Por último, a través de las entrevistas puede verse que esto es algo que sucede con mayor frecuencia durante los primeros años de migración, cuando no se cuenta con RUT, mientras que posteriormente continúa ocurriendo, pero con menor reiteración.

Inestabilidad laboral: La inestabilidad laboral también está presente en la experiencia laboral de los entrevistados no profesionales y se expresa de distintas formas. Por un lado, es posible presenciar empleos con sueldos variables, como el caso de uno de los entrevistados cuyo sueldo en el trabajo informal no le permitía sustentarse económicamente en la temporada invernal, mientras que en la estival sí. También se manifiesta en despidos repentinos en el marco de empleos informales (sin contrato escrito). Finalmente, se expresa en condicionar la permanencia de un empleo a las ventas diarias que se realicen. Esto último le sucedió a una de las entrevistadas en una cordonería, donde, el no cumplimiento de un rango de ventas diarias, implicaba el despido del(la) trabajador(a). La anterior situación llevaba aparejada una sensación de inseguridad constante, así como relaciones competitivas entre los compañeros.

Sueldos bajos: Cuatro de los cinco entrevistados (la excepción la constituye la entrevistada con profesión) relatan la experiencia en empleos donde ganaban ingresos bajos, cercanos al mínimo o incluso a veces inferiores. En la actualidad, algunos siguen

experimentando sueldos bajos, sin embargo, en general éstos son mayores que los que percibían durante los primeros años de su experiencia migratoria, ya sea por haber conseguido un trabajo con mejor remuneración, por tener doble empleo, por la realización de horas extras o por una conjunción de todos estos factores.

En general, los bajos sueldos se manifiestan en aquellos entrevistados no calificados o con calificación técnica, mientras que, en el caso de la profesional entrevistada, siempre tuvo ingresos superiores. En este sentido, se concibe que al principio de la experiencia migratoria las personas no profesionales encuentran trabajo, pero por el sueldo mínimo.

Por otra parte, puede apreciarse que los entrevistados relacionan el pago de sueldos bajos o mínimos, con el abuso de empleadores hacia los extranjeros: *“Es verdad, sí, es muy cierto, lo que te decía el empleador abusa de que somos extranjeros, que necesitamos trabajar y te ofrecen un sueldo base, “tómelo o déjelo” y como necesitamos trabajar, lo tomamos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). También se relata el abuso de algunos empleadores hacia inmigrantes que no tienen RUT: *“Muchas veces, cuando la persona es extranjera, y no tiene el primer RUT, les ayudan y le hacen el contrato para sacar el primer RUT, pero no le pagan lo que es (...) les pagan menos. Porque muchas veces hay un empleo donde usted se puede ganar 300, 350 mil pesos, entonces usted va y pide trabajo, pero por ser inmigrante, y si saben que usted no tiene el primer RUT, le dicen “bueno, lo vamos a ayudar, le vamos a hacer el contrato para que pueda tener el primer RUT, pero le podemos pagar 250 mil pesos”, sabiendo que es una pega de 320. Hay muchas personas que abusan así, como hay personas que sí son conscientes y pagan realmente lo que merece la labor”* (John, peoneta).

Finalmente, puede apreciarse que, en general, el pago de salarios bajos o mínimos, se da durante el o los primeros empleos cuando aún no han obtenido la visa definitiva que les permite acceder a la cédula de identidad.

Jornadas laborales extensas y extenuantes: Otro ámbito donde se expresa la precarización laboral es la existencia de extenuantes jornadas laborales. Así, por ejemplo, uno de los entrevistados menciona que el trabajo con pacientes es “esclavizante” ya que la jornada bordea las 12 horas diarias. Por otro lado, está el caso de Jennifer (trabajadora de casa particular) quien trabaja cerca de 14 horas diarias de lunes a viernes más 4 horas los

sábados. Esto lleva a la entrevistada a señalar que lo negativo en Chile es *“el abuso de horario, jornadas extensas para sueldos poco remunerados”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Por otro lado, es frecuente entre los entrevistados la realización de horas extras (voluntarias o no) y la tenencia de doble empleo (ya sea anteriormente o en la actualidad), lo que implica una jornada total de trabajo muy extensa. Esto también aplicaría para la entrevistada profesional, quien menciona que, por su profesión, debe cumplir muchos turnos extras que en la práctica son obligatorios, sobre todo para quienes llevan poco tiempo en la farmacia.

Además, en algunos casos los trabajos realizados son muy intensos, implicando el agotamiento de las personas. Tal es el caso de Jennifer, quien señala: *“Al día no tengo descanso porque la casa es demasiado grande y no descanso sino en mi hora de almuerzo, entonces ahí sí creo que me falta un poquito más”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Mal ambiente laboral: Según las entrevistas, el mal ambiente laboral puede expresarse en malas relaciones entre los compañeros y con las jerarquías superiores. En relación a lo primero, se menciona la existencia de ambientes de trabajo competitivos, que implicaba malas relaciones entre los pares: *“No, era mucha guerra, era mucha guerra porque yo me saqué como vendedora y entonces éramos casi todos extranjeros los que trabajábamos ahí: peruanos, colombianos y algunos bolivianos y por ejemplo, había un niño peruano y me hizo la guerra: “Ya Jenny, tú me quitaste la pega, mira dónde me mandaron” -porque a él lo mandaron al taller y a mí me pusieron a atender la parte que él atendía- entonces, siempre era mucha presión porque era a la que más vendiera, la que no vendía “chao” y se quedaban las que vendían, entonces era muy... (...) Eso, era muy competitivo el trabajo, entonces no había buena relación”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Junto con un mal ambiente laboral entre los compañeros, se perciben casos donde existe una mala relación con el(la) empleador(a): *“esa señora ha sido LO PEOR. Esa señora era MALA, MALA, “por qué lloras colombiana floja, ¡no llores!” era humillativa (...) y la señora era grosera (...)”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Asimismo, en el caso de otro entrevistado que se sentía discriminado en su trabajo anterior.

En este sentido, una de las entrevistadas menciona que las humillaciones son frecuentes entre otros conocidos colombianos: *“Yo conozco varias personas que te lo juro que se levantan, van a trabajar y llegan a la casa llorando para al otro día tener que hacer como si nada, conozco varios... mujeres que llegan a la casa llorando “ay es que estoy chata, estoy harta en ese trabajo, no aguanto ese viejo hija de tanta, esa viejo hijo de tanta, esa compañera mía que tal cosa” pero conozco muchas que son humilladas en sus trabajos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Espacio de trabajo insalubre: Otro ámbito que se ubica dentro de las experiencias de precariedad laboral, es la presencia de espacios de trabajos insalubres. Por ejemplo, Jennifer relata que debía comer al lado de la feca de los perros de la empleadora, con malos olores y suciedad: *“el trabajo era asqueroso, era asquiento, tenía unos perros, pero unos perros que no bañaba yo creo que... tiempos y los perros hacían popó y al lado estaba la cocina, entonces tú tenías que comer encima de todo eso y los perros al lado llenos de mugre, oliendo feo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

No pago de horas extras: A lo largo de su experiencia migratoria, los entrevistados mencionan que en algunos empleos no les pagaban las horas extras correspondientes, mientras que en el caso de una de las entrevistadas esta situación sigue ocurriendo en su empleo actual.

Realización de labores ajenas al contrato de trabajo: Finalmente, dos entrevistados relatan su experiencia en un empleo donde debían realizar labores ajenas a lo estipulado en el contrato laboral o pactado con el empleador, con lo cual, eran sometidos a abusos laborales, por cuanto esto implicaba trabajar más horas o incrementar la intensidad de la jornada laboral.

- **Estrategias frente a las experiencias de precariedad laboral**

En los siguientes párrafos se ahondará en las estrategias utilizadas por los actores para manejar, llevar a cabo o responder ante las experiencias de precariedad laboral. Se identificaron tres tipos de estrategias: estrategias para soportar la precariedad laboral, estrategias de adecuación y estrategias de escape ante la precariedad laboral.

Estrategias para soportar la precariedad laboral

Una de las estrategias utilizadas ante la precariedad laboral es soportar o aguantar: *“el extranjero aguanta, un chileno en su país no se va a aguantar que lo traten de esa manera, a nosotros por necesidad nos toca, por necesidad nos toca aguantarnos esas cosas”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Se menciona que es por “necesidad”, en el sentido que los inmigrantes experimentan mayores dificultades en Chile (descritas en páginas anteriores y profundizadas en la codificación selectiva).

Relacionado con lo anterior, se menciona la importancia de luchar y enfocarse en el propósito de la migración a Chile: *“Tiene que luchar, o sea, tiene que poner mentalidad a lo que vino. Todo trabajo tiene un pelo que le molesta en la cara, yo siempre les digo, todo trabajo. Así no van a tener estabilidad laboral, si usted no se aguanta en un trabajo (...) Si no es cosa mala, es un trabajo”* (Beatriz, encargada de devoluciones).

Otra forma en que se expresa la estrategia de soportar, es no quejarse y adaptarse fácilmente: *“así yo no estoy de acuerdo con trabajar 3 horas más, te juro que yo las trabajo y no me quejo, eso, o sea, yo me adapto muy fácil a las cosas”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Esto se fundamentaría en no tener familia en Chile que invite a la vuelta del hogar: *“no tengo familia pa decir “ya quiero llegar a mi casa, necesito terminar para llegar a mi casa, para ver a mis hijos, a ver a mi novio” no, no “ya trabajemos””* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Estrategias de adecuación ante la precariedad laboral

Por otro lado, frente a la inestabilidad laboral, los sujetos terminan por acostumbrarse a estas situaciones: *“No (me siento inestable sin contrato) porque yo estoy acostumbrado, entrar hoy a una parte y si me toca tener que irme mañana, me voy”* (Iván, vendedor en La Vega).

Asimismo, al verse enfrentados a constantes cambios, así como dificultades al encontrar empleo, se ven en la necesidad de aprender nuevos oficios con lo cual disminuyen las opciones de no encontrar empleo. Se dibuja así un sujeto proactivo, que constantemente está aprendiendo nuevos oficios y desempeñándose en diferentes ámbitos para poder trabajar. A propósito de su segundo empleo como maestro los fines de semana, uno de los

entrevistados menciona *“Me gusta lo que hago también porque es algo que me puede servir a futuro, y mientras más aprenda uno mucho mejor. La polivalencia, entre más cosas aprenda, más puedes sobrevivir”* (John, peoneta). Lo anterior se relaciona con lo establecido por Zamora (2013) quien indica que el trabajador valorado y forjado con el régimen de riesgo laboral, es aquél flexible, creativo, autónomo, arriesgado, orientado por las demandas del mercado, que reacciona con prontitud y responsabilidad individual a los cambios. En este sentido, según Virno (2000, en García 2010), los trabajadores informales compartirían la condición común de la contingencia, la aleatoriedad y la variabilidad, que los obligaría a usar el intelecto para amortiguar los golpes aleatorios e inventar nuevas posibilidades de vida.

Estrategia para escapar de la precariedad laboral

Finalmente, otra estrategia ante situaciones de precariedad laboral, es simplemente abandonar los trabajos y buscar otro empleo. De hecho, el motivo más recurrente para irse de un empleo y buscar otro, es haber experimentado previamente algún tipo de abuso laboral (horas extras no remuneradas, sobrecarga laboral, inestabilidad laboral, realización de funciones ajenas al contrato, discriminación, etc.).

- Condiciones intervinientes

Se ha identificado una serie de condiciones que intervienen especialmente en las “estrategias para soportar la precariedad laboral”. Estas condiciones intervinientes se relacionan con los atributos que les otorgan los mismos entrevistados a las personas de nacionalidad colombiana.

Por un lado, se menciona que los colombianos son trabajadores: *“somos trabajadores, nos sacamos la mugre trabajando, porque si nos dicen “quédense más tiempo” uno se queda más tiempo, y no es porque estemos trabajando en un país extraño, somos así. Con todo respeto lo que voy a decir, el chileno tiende a sacar la vuelta, o si le da un poquito de... “ah no, yo no lo hago”, en cambio el colombiano le saca, le busca, le inventa algo, y somos así siempre, aquí o en Colombia. Claro que hay colombianos flojos, pero no es lo normal”* (Alma, química farmacéutica). Asimismo, se identifica a los colombianos como “activos, alegres e inventivos o creativos”.

Por lo tanto, existe una legitimación ante las estrategias de aguantar, luchar, no quejarse y adaptarse fácilmente, etc. que se fundamenta en un carácter laborioso, activo e ingenioso que le atribuyen los entrevistados a las personas de nacionalidad colombiana, incluyéndose ellos mismos como poseedores de estas características.

Desde otra arista, se desarrolla la visión que los colombianos son conformistas, en el sentido que no reclaman ni efectúan acciones frente a situaciones que puedan ser injustas o precarias: *“En Colombia somos súper mediocres, súper conformistas. Si nos pasan por encima decimos: “bueno, sí, hay que entenderla, pobrecita”. Aquí no, aquí vas, y vas a las últimas, y te quedas, y te quedas, y te quedas. Llega a ser latero, pero igual te quedas, no ser conformista. En Colombia es un poco más conformista”* (Alma, química farmacéutica). Esta característica asociada a los colombianos podría llevar a que presenten más situaciones asociadas a la precariedad laboral, aunque una de las entrevistadas menciona que “aprenden rápido” y si se dan cuenta que tienen condiciones diferentes a los chilenos, entonces también reclaman.

- **Consecuencias de las experiencias de precariedad laboral**

Una de las consecuencias ante las experiencias de precariedad laboral, es el pago de un salario insuficiente, el cual, a su vez, implica una condición de vulnerabilidad socioeconómica. El relato de una de las entrevistadas ilustra las situaciones de vulnerabilidad social que pueden llevar aparejadas los bajos sueldos percibidos: *“Bueno, me costó porque cuando yo llegué yo dormía en una alfombra –yo llegué en mayo, empezando el invierno- dormía en una alfombra y mi almohada era mi maleta, entonces yo chupé tanto frío ese invierno (...) yo cuando llegué yo en un año, si te muestro una foto, yo bajé unos 20 kilos porque yo no tenía para comer. Yo me venía desde el centro, desde Plaza de Armas a mi casa me iba a pie y en el camino nos metíamos con mi amiga (...) al Econo, nos comprábamos esos yogures de \$150 y esa era la comida de nosotros, mucho tiempo, nosotras duramos un año así más o menos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Asimismo, se mencionan las dificultades para encontrar un arriendo compatible con un sueldo mínimo. Lo anterior lleva a que algunos extranjeros se junten en grupos numerosos (de incluso 10 personas) para compartir los gastos del arriendo de un departamento de dos piezas. Todas estas situaciones descritas llevan a afirmar a

algunos entrevistados que al principio de su experiencia migratoria la situación fue “muy dura”. Incluso con los actuales empleos, el sueldo de algunos de los entrevistados no les alcanza más allá de los gastos básicos.

Otra consecuencia de las experiencias de precariedad, específicamente de las extensas jornadas laborales, es el escaso tiempo libre y la “pérdida de vida personal”, manifiesto principalmente en el caso de una de las entrevistadas que trabaja alrededor de 70 horas semanales: *“no tengo vida personal, mi vida personal son ellos, la casa donde trabajo y si estoy ahí duermo, duermo (...) mi vida personal es dedicar media hora llamo a mi mamá por el Whatsapp, saludo a mi mamá (...) Sí (me gustaría tener más tiempo para mí) jajá llego, llego a mi casa y sé que me voy a quedar dormida y me levanto en la noche y sé que se me acabó todo el día y me queda solo el día de mañana”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

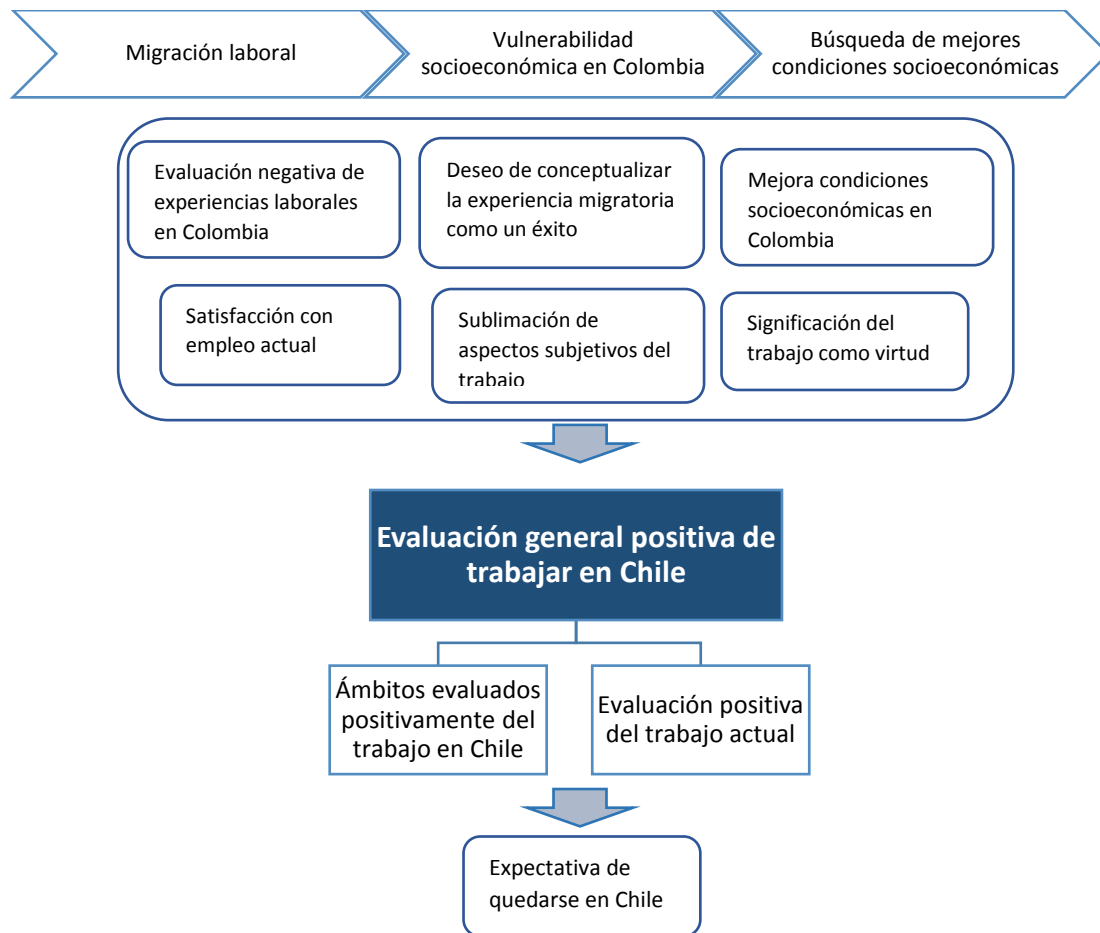
1.2 Axial 2

A pesar de las múltiples dificultades experimentadas por los entrevistados, así como las experiencias de precariedad laboral descritas en el axial anterior, los entrevistados valoran de manera positiva algunos aspectos del trabajo en Chile, al igual que el trabajo actual visto como un todo. Esta valoración positiva general, se refleja en que dos de los entrevistados (John y Jennifer) planean quedarse para siempre en el país. De todas formas, es necesario enfatizar que esta opinión medianamente positiva, se cruza con ámbitos mal evaluados del trabajo en Chile y del trabajo actual, así como la presencia de abusos laborales por parte de los empleadores.

En las siguientes páginas, se desarrollará un modelo comprensivo articulado en torno al fenómeno “evaluación general positiva de trabajar en Chile”. El siguiente esquema sintetiza el modelo generado:

Esquema N°12

Modelo comprensivo: “Evaluación general positiva de trabajar en Chile”



Fuente: elaboración propia

- Contexto

El contexto en el cual se desarrolla la evaluación general positiva de trabajar en Chile, está relacionado con la migración de carácter fundamentalmente laboral a propósito de experiencias laborales negativas en el país de origen, un contexto de vulnerabilidad socioeconómica, así como la búsqueda de una mejor condición socioeconómica en Chile.

- Condiciones causales

Se identificaron las siguientes condiciones causales del fenómeno: las experiencias laborales negativas vividas en Colombia, el haber accedido actualmente a un buen empleo o al menos comparativamente mejor que los efectuados en Colombia, la significación del

trabajo como virtud, la sublimación de aspectos laborales subjetivos, la mejora en las condiciones socioeconómicas de familiares en Colombia mediante las remesas y el deseo de conceptualizar la experiencia migratoria como un éxito.

En primer lugar, las experiencias laborales negativas experimentadas en Colombia podrían incidir en que los entrevistados evalúen positivamente la experiencia laboral en Chile. En definitiva, cuatro de los cinco entrevistados manifiestan que en Colombia hay peores condiciones laborales respecto a Chile: poca fuente de empleo para los no profesionales, sueldos bajos, jornadas laborales más largas que en Chile, inestabilidad laboral, entre otros. Estas peores condiciones relativas, podrían incidir en la evaluación positiva tanto del trabajo en Chile como del trabajo actual, en la medida que, al realizar la comparación, sacan en cuenta que acá están mejor: *“he escuchado muchos comentarios de los chilenos que dicen “cómo ustedes encuentran tan bueno esto si nosotros lo encontramos tan malo”, y es que todo depende del punto de vista. En comparación a Colombia la ley está buena, la jornada laboral es buena (...) Y eso es bueno, trabajar en Chile. Pero en Chile como que no valoran lo que tienen, pero es cosa de la cultura. Nosotros lo valoramos más porque estamos peor. Ustedes han estado mejor, entonces lo encuentran muy malo”* (Alma, química farmacéutica). En relación a lo anterior, otro de los entrevistados menciona: *“Mi futuro laboral... no, yo lo veo muy bien, en comparación a como estaba en Colombia. En Colombia usted vive estresado. Esos trabajos allá en Colombia son como puestos de políticos, como decimos nosotros; comida, pago y hambre para mañana. Usted aquí no se preocupa de que lo van a echar. Si usted se preocupa de hacer su trabajo bien y no comete faltas ni trata de hacer las cosas mal, usted aquí no lo echan. El trabajo es muy seguro, hay mucha estabilidad. Entonces yo no tengo ese temor que tenía, que me voy a quedar sin trabajo, qué voy a hacer, que las deudas... no, usted aquí no sufre de ese estrés, como decimos nosotros”* (John, peoneta). Tal como puede apreciarse, el entrevistado evalúa positivamente el trabajo en Chile en tanto ha encontrado la estabilidad que en Colombia no tenía.

En cuanto a la segunda causa mencionada -haber accedido a un buen empleo actual- se identificaron a su vez otras explicaciones posibles. Por ejemplo, el hecho que el trabajo actual sea comparativamente mejor que el que tenían en Colombia (en cuanto a sueldo,

estabilidad, etc.), o el simple hecho que tengan un empleo formal (en la medida que en Colombia algunos no tenían empleo o éste no era formal), los llevaría a conceptualizar positivamente el trabajo en Chile. Otra explicación puede estar dada por la calificación profesional que les permitiría acceder efectivamente a mejores condiciones laborales en Chile. De todas formas, esto solo aplicaría para una de las entrevistadas, debido a que, en el caso del entrevistado con estudios técnicos, no evalúa del todo bien el trabajo que efectúa relacionado con sus estudios. También puede influir la temporalidad de la migración. En efecto, Iván, John, Jennifer y Alma mencionan que al comienzo la experiencia laboral fue dificultosa o incluso “dura”, pero que al acceder al primer RUT o regularizar sus documentos, han tenido mayores posibilidades laborales y que sus condiciones han mejorado. Precisamente debido a que el tiempo de estadía en Chile de todos los entrevistados supera los 3 años, es posible que hayan logrado acceder a mejores oportunidades. De hecho, así lo mencionan en sus relatos, cuando establecen que se encuentran satisfechos en sus empleos actuales.

Por otro lado, la investigación de Orejuela & Ramírez (2011) dirigida a técnicos y profesionales colombianos, arrojó que el trabajo es concebido por estos mismos como virtud y que esa significación positiva que estos le otorgan al trabajo, hace que - consciente o inconscientemente- algunas condiciones de precarización laboral sean subestimadas y aceptadas. En este sentido, para Antunes (2005, citado en Orejuela & Ramírez, 2011) la relevancia de la dimensión subjetiva del trabajo termina siendo solidaria de la precarización que el capitalismo flexible impone a la mayoría. Esto se puede expresar en el relato de una de las entrevistadas: *“Todo trabajo tiene un pelo que le molesta en la cara, yo siempre les digo, todo trabajo. Así no van a tener estabilidad laboral, si usted no se aguanta en un trabajo (...) Si no es cosa mala, es un trabajo”* (Beatriz, encargada de devoluciones). Por lo tanto, implícitamente existe una valoración del trabajo en sí mismo, que se podría desarrollar con mayor intensidad en el caso de la mayoría de los entrevistados, los cuales señalan la dificultad para encontrar empleos en Colombia, la inestabilidad laboral existente, así como las precarias condiciones laborales.

Relacionado con el punto anterior, puede apreciarse como, en el caso de una de las entrevistadas, hay un foco en un ámbito particular del trabajo que es bien evaluado, al

mismo tiempo que otorga una importancia relativa menor a otros ámbitos considerados negativos. En efecto, la entrevistada en cuestión tiene un empleo precario, manifiesto en una extensa jornada de trabajo (que bordea las 70 horas semanales), escaso tiempo libre, e insatisfacción con el salario en relación a las horas trabajadas. A pesar que sus condiciones laborales objetivas no son favorables y de mencionar esto a lo largo del relato, esta entrevistada sublima la implicación emocional que existe con la familia donde trabaja, para señalar que se encuentra satisfecha en el trabajo actual: *Mira, para mí lo primordial es el respeto, el respeto y la señora y su esposo en ese sentido han sido muy respetuosos, valoran lo que hago, ella me dice: “Jenny no te me vayas nunca”. Ya estoy planeando mis vacaciones porque si dios quiere mis vacaciones me voy el otro año en febrero, en febrero me voy para Colombia y todos los días te juro me dice: “Jennifer, ¿vas a regresar? Jennifer, ¿me vas a dejar? (...) Eh es bonito que los mellizos no me ven un sábado “Jenny promételo que el lunes vienes” ¿me entendés? Entonces, eso me motiva (...) Si me ven muy bajoneada, “Jennifer ¿qué tienes? ¿hablamos? ¿qué necesitas? ¿te ayudo en algo?”. Mi mamá hace mes y medio tuvo un accidente en la casa, se cayó y se fracturó una pierna y con el problema de ella a los pies fue muy complicado el trabajo y necesitaba una plata para alquilarle una silla y contratarle una enfermera en la casa y la señora Claudia de una: “Jennifer ya, te los presto, cuando tú me digas descuéntamelo, yo te los voy a descontar, no te los voy a descontar ahora”. Entonces esas cosas hacen que uno se sienta valorado, es muy respetuosa en ese sentido”* (Jennifer, trabajadora de casa particular). Por lo tanto, hay una mayor valoración de un ámbito subjetivo, relacionado con el vínculo emocional existente con la familia, así como el apoyo que estos les puedan brindar, lo cual estaría por sobre los factores objetivos negativos identificados por la misma entrevistada.

Desde otra arista, la evaluación positiva del trabajo en Chile y del trabajo actual, puede estar influido por la posibilidad de los entrevistados de mejorar las condiciones socioeconómicas de los familiares en Colombia por la vía de la exportación de remesas. Esto se sustenta en la importancia que le otorga algunos entrevistados (principalmente John y Jennifer) al envío de remesas, en la medida que su familia en Colombia se encuentra mejor gracias a ello. Incluso algunos han logrado cambiar a sus familias a un

barrio mejor (alejado del narcotráfico y la prostitución) gracias al envío sistemático de remesas. Esta posibilidad pudiese estar incidiendo en el fenómeno en cuestión.

Finalmente, esta evaluación general positiva tanto del trabajo en Chile como del trabajo actual, puede estar cruzada por un deseo de conceptualizar la experiencia migratoria como algo exitoso antes que como un fracaso. En efecto, otras investigaciones con migrantes han observado que, a pesar de contar con inconvenientes objetivos de inserción sociolaboral o encontrarse en una situación de precariedad socioeconómica (como en el caso de los inmigrantes que están bajo la “trata de personas”) éstos tienden a evaluar positivamente su situación actual, como una estrategia de legitimación de su proyecto migratorio, una forma de demostrar que éste sí fue exitoso y tuvo sentido (Acuña, Castañeda, & Vega, 2015).

- **Evaluación general positiva de trabajar en Chile**

A continuación, se abordará en el fenómeno central definido para este segundo axial. Se le denominó “evaluación general positiva de trabajar en Chile” e involucra dos sub-ámbitos: “ámbitos evaluados positivamente del trabajo en Chile” y “evaluación general positiva del trabajo actual”, ambos desarrollados en los siguientes párrafos.

Ámbitos evaluados positivamente del trabajo en Chile

Dentro de los ámbitos evaluados positivamente de trabajar en Chile, se menciona la gran oferta laboral disponible. Esto es algo mencionado por buena parte de los entrevistados: *“las oportunidades de trabajo acá las hay, el que quiere hacer maldades es porque es maldadoso y viene con sus mañas desde allá porque en Chile hay oportunidad de trabajo, yo me he demorado hasta un año para encontrar trabajo (en Colombia) y nunca, nunca me conseguí trabajo”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Por otro lado, una de las entrevistadas menciona la importancia de que Chile sea un país económicamente estable: *“Mira, sí es un país sólido que te da tranquilidad financiera, no es como que el país en cualquier momento va a quebrar y todos vamos a morir, no. Si ahora está como un poco más estancado, pero te da esa tranquilidad”* (Alma, química farmacéutica). Asimismo, esta entrevistada destaca la buena remuneración en los

empleos, políticas laborales favorables al trabajador, buena jornada laboral y pago de horas extras: “(...) *bien remunerado, las políticas laborales son buenas, se defiende al trabajador en muchas cosas, en comparación con Colombia (...) En comparación a Colombia la ley está buena, la jornada laboral es buena (...) Se pagan las horas extras, que eso está como bueno, allá no se pagan las horas extras, si te quedaste te quedaste no más. Y eso es bueno, trabajar en Chile*” (Alma, química farmacéutica).

Otro ámbito favorable de trabajar en Chile, sería que Chile se está abriendo a trabajar con extranjeros, lo cual se reflejaría en la gran cantidad de extranjeros trabajando en distintos rubros. En este mismo sentido, se menciona que los empleadores chilenos valoran el trabajo efectuado por los colombianos por las características que estos tienen en relación a la proactividad, la alegría y la laboriosidad.

Evaluación general positiva del trabajo actual

Todos los entrevistados se encuentran satisfechos con su trabajo actual considerado como un todo. Si bien hay aspectos de éste en los cuales no están completamente satisfechos (como la jornada laboral y el sueldo) y que les gustaría cambiar si pudieran hacerlo, en general hay una evaluación positiva y un reflejo de bienestar actual.

En conjunto con esta buena evaluación general, los entrevistados resaltan algunos aspectos específicos del trabajo actual. Uno de los ámbitos bien evaluados del trabajo actual, es el ambiente laboral: “*Con los compañeros es muy buena la relación, muy buena la relación. Tenemos un grupo de trabajo muy bueno, el jefe que tenemos también es muy buen líder*” (John, peoneta).

También se menciona como algo positivo el sentirse valorados en el trabajo actual, lo cual se expresaría en ascensos efectivos y en la demostración de la valoración del empleador hacia el trabajador, entre otros ámbitos.

En lo concerniente a la jornada laboral, es posible apreciar que algunos entrevistados se encuentran satisfechos con este punto. Este es el caso de Alma, quien valora tener tiempo para compartir con su pareja, bailar, dormir y estudiar en el magíster. También es el caso de John: “*El turno es excelente, se trabaja de lunes a viernes, de pronto algún sábado*

que hay que ir, pero lo que más me gusta es que es un turno fijo, de 8 de la mañana a 5:30. No madrugas mucho y no sales muy tarde. Y es de lunes a viernes” (John, peoneta). Beatriz, por su parte, se encuentra satisfecha porque tiene la posibilidad de no trabajar los fines de semana (solo trabaja si quiere hacer horas extras), mientras que Iván se encuentra satisfecho con la jornada laboral de La Vega, pero no del trabajo con pacientes.

Otro ámbito valorado del empleo actual es la estabilidad laboral encontrada, lo que se refleja en que los entrevistados se sienten seguros en su trabajo actual, sin temor que los vayan a despedir repentinamente.

Respecto al sueldo, solo una de las entrevistadas se encuentra satisfecha, lo que coincide con su calificación profesional. Por otro lado, una de las entrevistadas rescata que su empleadora le pague adecuadamente las imposiciones de acuerdo a su sueldo real y no al mínimo (como harían la mayoría de los empleadores, según su relato).

Por lo tanto, los entrevistados valoran positivamente ciertos ámbitos del trabajo en Chile y, además, su trabajo actual considerado como un todo en conjunto con ciertos elementos específicos del empleo actual. Así, se puede aseverar que la experiencia de inserción laboral de los entrevistados también está cruzada por estos elementos de evaluación positivos del trabajo en Chile.

- **Consecuencias**

A partir de la evaluación positiva de trabajar en Chile, surge la expectativa en dos entrevistados de quedarse en Chile en cuanto se perciben mejores oportunidades: *“Ya, mis planes para un futuro... comprarme una casa y poder traerme a mi hija (...) acá en Chile, por supuesto (...) Y yo le digo (a mi hija) que todo es por un bien, por un futuro, que estando en Colombia ella no podría tener las cosas que tiene, los estudios (...) Aquí hay más futuro para los hijos de uno, hay más oportunidades, porque este país es muy sano”* (John, peoneta). En una línea similar, otra entrevistada valora la estabilidad laboral que encontró en Chile, tener un sueldo que le alcanza para vivir y enviar remesas, así como un buen ambiente laboral: *“Aquí tengo una estabilidad que no encontré en mi país, aquí con mi trabajo (...) tengo para pagarle su salud mensual sin decir “ay cómo voy a hacer este mes, qué voy a hacer este mes” (...) yo me veo trabajando con ella y yo me veo*

viviendo en Chile, o sea, me tomó 3 años encontrar mi punto de equilibrio: un sueldo con el que yo vivo “bien” por decirlo de una manera, una casa donde me tratan bien y que mi familia esté bien, porque para mí, mi mamá está por encima de todo” (Jennifer, trabajadora de casa particular).

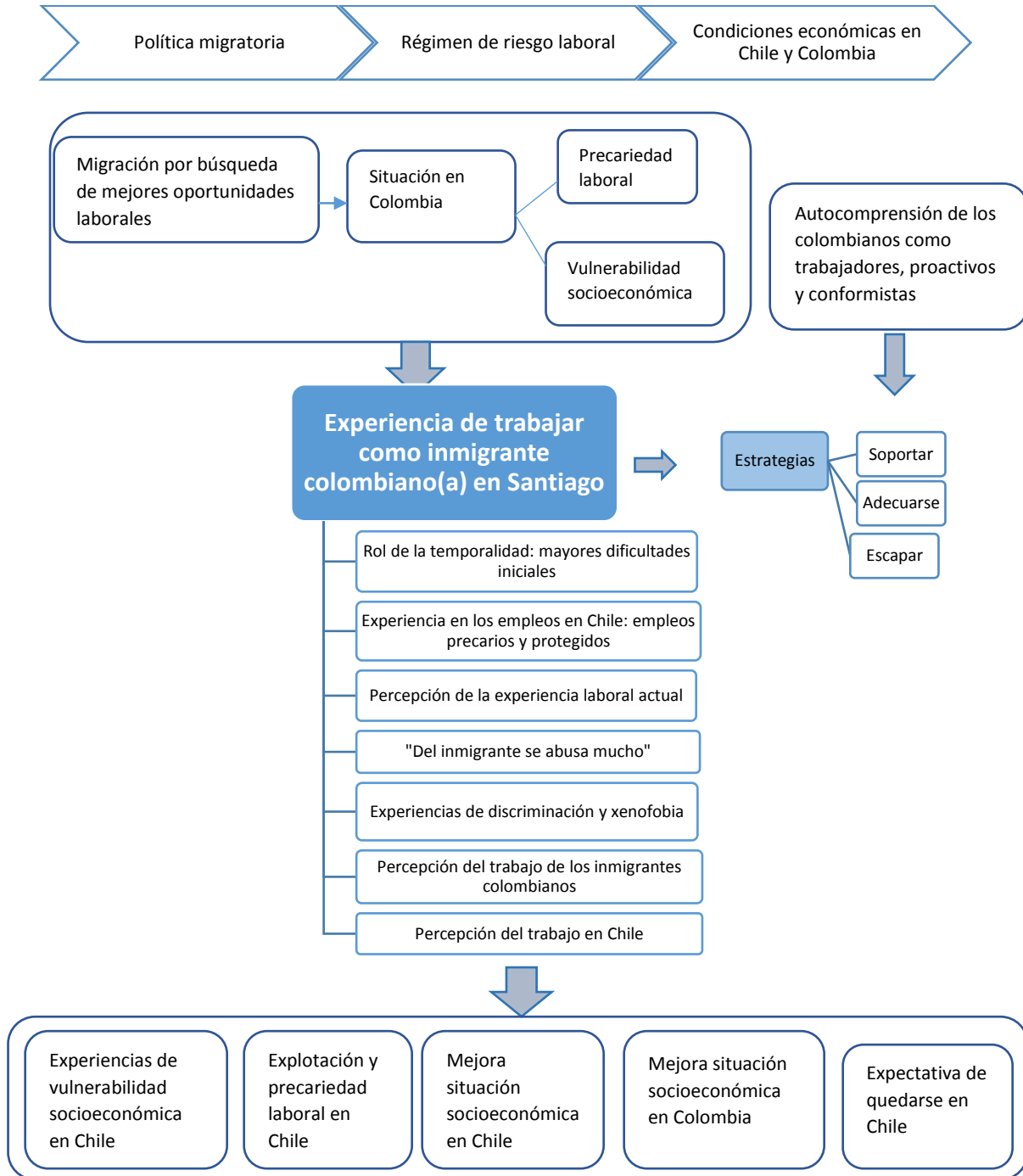
Los demás entrevistados, se revelan más abiertos al futuro, aunque no descartan del todo quedarse en Chile, al mismo tiempo que se encuentran satisfechos con su proyecto migratorio.

9.2.3 Codificación selectiva

A partir de los relatos de los entrevistados, así como el proceso de codificación realizado, se ha podido establecer como fenómeno central “la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Santiago”. Es a partir de este fenómeno que las demás categorías cobran sentido. El siguiente esquema sintetiza el modelo comprensivo generado para este nivel de análisis:

Esquema N°13

Modelo comprensivo en torno a las “experiencias de trabajar como inmigrante colombiano(a) en Santiago



- **Condiciones causales**

El principal fenómeno que explica la “experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile”, es precisamente la migración de colombianos/as en búsqueda de mejores oportunidades laborales. En efecto, éste constituye el principal motivo de migración identificado a través de las entrevistas. Esto se relaciona con condiciones de precariedad laboral y vulnerabilidad social que relatan algunos entrevistados en Colombia. Todos estos fenómenos interrelacionados, explicarían la migración a Chile y junto con ello, conducirían a la experiencia de trabajar como inmigrante en Santiago.

En relación al empleo en Colombia, tres de los entrevistados mencionan que las oportunidades de encontrar un empleo, y específicamente, un empleo formal, son escasas y más accesibles para personas profesionales o de estratos medios y superiores. Además, se menciona que los empleos son peor remunerados que en Chile, hay mucha inestabilidad laboral (en el sentido de quedarse desempleados por largos períodos), las jornadas laborales son muy extensas y extenuantes (más que en Chile) y a veces las horas extras no son remuneradas.

Además, en el caso de dos entrevistados, la precariedad laboral experimentada en Colombia, se complementa con un contexto de vulnerabilidad socioeconómica. En efecto, tanto John como Jennifer relatan haber vivido en Colombia, en barrios de bajos recursos e inseguros, donde la prostitución, el narcotráfico y la delincuencia constituían algo común desarrollado tanto por adultos como por niños.

A raíz de las dificultades experimentadas por algunos de los entrevistados en el ámbito laboral, así como las condiciones de vulnerabilidad socioeconómica, éstos optan por migrar a Chile en búsqueda de mejores oportunidades laborales y de vida. En ese sentido, existe la percepción de que en Chile hay mayor fuente de empleo que en Colombia, lo cual se puede ver reflejado en la siguiente cita: *“Si usted puede ir para Patronato, o Estación Central, para Franklin, y se debe pegar en las vitrinas que se necesita bodeguero, o en los restaurantes que se necesitan coperos. O sea, que el que llegue acá a Chile y tenga su RUT y diga que no está trabajando, es de puro flojo. Porque para trabajar hay mucho para hacer”* (John, peoneta). Junto con una mayor fuente de empleo,

se percibe que en Chile existe la oportunidad de acceder a un mayor salario que en Colombia.

Cabe destacar que las condiciones de precariedad laboral y social en Colombia, fueron mencionadas por los entrevistados sin estudios superiores o con estudios técnicos, quedando fuera de ello, la entrevistada con profesión universitaria. De todas formas, dicha entrevistada menciona la existencia de mejores condiciones laborales en Chile (en cuanto a remuneración), aunque no evalúa de manera negativa su experiencia laboral en Colombia.

- **Condiciones contextuales**

Se identificaron como condiciones contextuales la política migratoria chilena que no concibe a los inmigrantes como sujetos de derechos; la existencia del régimen de riesgo laboral en Chile, con la consecuente segmentación del empleo (conviven empleos precarios con empleos protegidos), flexibilidad y desregulación laboral; así como las condiciones económicas de Chile y de Colombia. Todos estos elementos se analizarán a continuación como parte de las condiciones contextuales de la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Santiago.

Para comenzar, el énfasis de la actual legislación chilena en materia de migración -creada durante la dictadura- no está puesto en la protección a los derechos humanos de las personas inmigrantes, sino en el control y seguridad del territorio nacional (Stefoni, 2011a). Así, el otorgamiento de visas está sujeto a “la utilidad y conveniencia del país”, antes que a los derechos de los inmigrantes (Valenzuela, y otros, 2014).

De hecho, la visa sujeta a contrato presenta muchas dificultades para los inmigrantes. Una de ellas es la obligación de permanecer dos años ininterrumpidos con el mismo empleador, a condición de obtener la visa de permanencia definitiva. En la práctica, esto supone que los inmigrantes deben permanecer dos años en un trabajo que casi siempre involucra el pago del salario mínimo, así como precarias condiciones de empleo. Esto se debe al abuso de algunos empleadores que conciben como un favor la realización del primer contrato de trabajo y, por ende, pagan sueldos más bajos del salario habitual del cargo. Además, algunos empleadores someten a los trabajadores a situaciones de abuso o

precariedad laboral, sustentados en la seguridad que estos no pueden renunciar al empleo, ya que deben cumplir la antigüedad necesaria para postular a la visa de residencia definitiva.

Ahora bien, en marzo del año 2015 entró en vigor una visa temporaria por motivos laborales que, si bien presenta avances en relación a la visa anterior (como la eximición de la obligación del empleador a pagar el pasaje de regreso¹⁷, la posibilidad de cambiar de empleador, tener doble empleo o suscribir un nuevo contrato de trabajo sin perder la visa, entre otros) aún la condición de regular en el país está supeditada a un contrato de trabajo. A pesar de las dificultades que esto pueda suponer, algunos entrevistados evalúan positivamente esta posibilidad: *Ahorita es más fácil, con la temporaria, la temporaria un año y al año puedes postular para tu definitiva, entonces eso también es bueno porque eso ayudó a regularizar los documentos* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Por otro lado, como menciona una de las entrevistadas, algunos extranjeros optan por pagar la prórroga de la visa de turismo y trabajar de manera irregular, debido al alto costo de la visa. Esto puede traer aparejadas mayores condiciones de vulnerabilidad: “el hecho de estar en situación de irregularidad (...) desempodera totalmente a la persona, pues se reduce el margen de negociación al momento de definir las condiciones de trabajo” (Stefoni, 2011, pág. 66). Así, se establece que mientras más irregular esté un inmigrante, más funcional sistema capitalista es, porque puede ser explotado más fácilmente y si denuncia, puede ser deportado (Carrillo, 2015).

Desde otra arista, la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile, implica trabajar en el contexto identificado como “régimen de riesgo laboral”, caracterizado por una amplia segmentación del empleo, donde, junto a empleos protegidos (con contrato indefinido, jornada completa, protecciones sociales y laborales, etc.) proliferan formas ambiguas (trabajos informales, temporales, en régimen de subcontratación, etc.). Además de la segmentación del empleo, el actual modelo se caracteriza por la flexibilidad laboral que es traspasada a los propios trabajadores, a través

¹⁷ Este requerimiento ubica a los extranjeros en desigualdad de condiciones respecto a los nacionales, en tanto implica que el empleador debe asumir un gasto extra al emplear un extranjero.

de una redefinición en las condiciones de contratación, retribución, despido, etc. (Mora M. , 2003). Por último, hay un proceso de desregulación laboral que no garantiza la protección de los derechos de los trabajadores. Esto posibilitaría la extensión de empleos sin contrato o no cumplimiento de contrato, en conjunto con la presencia de abusos laborales, entre otros fenómenos.

En el contexto anteriormente descrito es que se desarrollan las experiencias de trabajar como inmigrante colombiano/a en Santiago. A ello habría que agregarle la situación económica de Chile y Colombia en el contexto mundial. En efecto, a pesar de la precarización del empleo existente en Chile, éste constituye un lugar de migración atractivo para los colombianos debido a los buenos índices macroeconómicos, tales como un mayor PIB per cápita nacional (siendo el doble de Colombia para el año 2014), bajos niveles de desempleo, control de la inflación, estabilidad política y tipo de cambio favorable. Esta situación internacional provocaría que Chile sea una opción más atractiva que quedarse en Colombia, sobre todo por los altos niveles de desempleo e informalidad laboral de este país. Lo anterior llevaría a aseverar a lo entrevistados que, a pesar de las dificultades experimentadas en Chile, acá se encontrarían en una mejor situación laboral que en Colombia: *“En comparación a Colombia la ley está buena, la jornada laboral es buena (...) Se pagan las horas extras, que eso está como bueno, allá no se pagan las horas extras, si te quedaste te quedaste no más (...) es bueno trabajar en Chile. Pero en Chile como que no valoran lo que tienen, pero es cosa de la cultura. Nosotros lo valoramos más porque estamos peor. Ustedes han estado mejor, entonces lo encuentran muy malo...”* (Alma, química farmacéutica).

- **Experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Santiago**

La experiencia de trabajar como inmigrante de nacionalidad colombiana en Chile, específicamente en Santiago, se expresa de distintas formas, detalladas a continuación.

Rol de la temporalidad: mayores dificultades iniciales

Para empezar, es preciso señalar que la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile, es más difícil al comienzo de la experiencia migratoria. Esto se debe a múltiples razones. Por un lado, a los inmigrantes se les dificulta encontrar empleo

sin tener alguna visa de trabajo o sin tener la cédula de identidad. Sumado a ello, debido a que generalmente en los primeros empleos los inmigrantes trabajan de manera irregular, los empleadores no les pueden dar recomendaciones con lo cual postular a otros trabajos. Hacer esto, podría significar una multa tanto para los empleadores como para los trabajadores. Respecto a la condición de irregular, los entrevistados señalaron que han tenido múltiples dificultades para poder trabajar regularmente en Chile. Esto se debe, por un lado, a los requisitos impuestos por la visa sujeta a contrato, que establece el impedimento de cambiar de empleador durante dos años ininterrumpidos. En efecto, no solo es algo dificultoso encontrar un empleador que quiera realizar el primer contrato de trabajo, sino que también a los inmigrantes se les dificulta estar dos años con el mismo empleador, debido a que generalmente en los primeros empleos les pagan el sueldo mínimo y/o los explotan de múltiples maneras. De todas formas, se menciona que la visa temporaria por motivos laborales -entrada en vigencia en marzo del 2015- ayudó a regularizar los documentos.

Finalmente, aun cuando los inmigrantes estén en condiciones de acceder a la visa definitiva, deben tener una suma considerable de dinero para pagarla. Por este motivo, se señala que existe una gran cantidad de inmigrantes colombianos que prefieren trabajar de manera irregular y pagar la multa (por trabajar sin permiso de trabajo), en tanto ésta tiene un menor costo que la visa definitiva. Por último, muchos empleadores no están dispuestos a realizar un contrato de trabajo a inmigrantes que no tengan su cédula de identidad, aun cuando cuenten con permiso de trabajo.

Por todos estos motivos señalados, es posible aseverar que la inserción laboral de los inmigrantes colombianos/as entrevistados, resulta más dificultosa durante los primeros años, mientras aún no cuentan con permiso de trabajo o visa definitiva, ni recomendaciones de otros empleadores.

Experiencia en los empleos en Chile: empleos precarios y protegidos

Respecto a la experiencia en la inserción laboral propiamente tal, es posible aseverar que conviven empleos precarios con empleos más estables y bien remunerados. En el caso de los entrevistados, los empleos precarios se reproducen principalmente en aquellas

personas sin calificación o con estudios técnicos, mientras que la entrevistada con profesión universitaria, experimenta mejores condiciones laborales, siendo los ámbitos de precariedad menos evidentes.

Los empleos de los entrevistados se caracterizan por la inestabilidad, ya sea por la ausencia de un contrato de trabajo, la duración de estos contratos (trabajos por temporada, definidos, etc.) o por el requerimiento de cierto nivel de productividad para continuar en el empleo, en conjunto con sueldos variables. Otros rasgos de los empleos realizados por los entrevistados, son los bajos salarios (especialmente al comienzo de la experiencia migratoria), la existencia de doble empleo, un mal ambiente laboral, precarias e insalubres condiciones de trabajo e incluso abusos laborales, tales como el no pago de horas extras o de los días trabajados, así como el maltrato verbal y psicológico de empleadores. Finalmente, otra situación de precariedad laboral descrita por los entrevistados son las extenuantes e intensas jornadas laborales (ya sea por la realización de horas extras, sean estas pagadas o no, y obligatorias o voluntarias, como por la existencia de doble empleo). Ahora bien, las extensas jornadas laborales constituyen un fenómeno que también se reproduce en el caso de la entrevistada profesional, cuyo rubro se caracteriza por la realización de horas extras los fines de semana que en la práctica terminan siendo obligatorias.

Percepción de la experiencia laboral actual

Todos los entrevistados evalúan de manera positiva su trabajo actual, considerado como un todo. No obstante, también mencionan ámbitos indeseables. Los ámbitos evaluados positivamente son: el ambiente laboral, la estabilidad laboral, sentirse valorados en el empleo y el haber tenido posibilidades de ascender de puesto. Por otro lado, tres de los entrevistados no están satisfechos con el sueldo que perciben en su empleo, indicando que no es suficiente para las horas de trabajo realizadas (Jennifer) o que deben complementarlo con otro trabajo para cubrir sus gastos (John e Iván). Respecto a la jornada laboral, las tres entrevistadas mencionan que les gustaría trabajar menos horas o no trabajar los fines de semana, sin embargo, en general está la idea que en Colombia debían trabajar más horas por un sueldo menor, por lo cual no se quejan del todo. Por su parte, Iván evalúa negativamente en este sentido los trabajos con pacientes (ya que

implican extensas jornadas laborales) y no en La Vega. John está satisfecho con su jornada, pese a que el sábado tenga otro empleo.

“Del inmigrante se abusa mucho”

A lo largo de las entrevistas, se puede identificar el discurso respecto a que en Chile se abusa del inmigrante. Una causa mencionada en los relatos, es la necesidad de aceptar el primer trabajo donde los empleen, puesto que no pueden estar muchos días sin trabajar. Esto se explicaría por el hecho de estar sin su familia nuclear en Chile y, por ende, no tener a nadie que los ampare económicamente (con el pago del arriendo y alimentación) mientras encuentran empleo. Así, su necesidad de emplearse lo más rápido posible, los llevaría a aceptar empleos que no establecen muchos requisitos, los cuales casi siempre son precarios.

Por otro lado, a veces la situación de irregularidad los llevaría a aceptar empleos precarios, con condiciones de trabajo fuera de toda legislación laboral. Sin embargo, aun cuando éstos quieran regularizar su situación, algunos empleadores abusan haciéndoles un contrato por el sueldo mínimo y no el correspondiente para el cargo: *“muchas veces hay un empleo donde usted se puede ganar 300, 350 mil pesos, entonces usted va y pide trabajo, pero por ser inmigrante, y si saben que usted no tiene el primer RUT, le dicen “bueno, lo vamos a ayudar, le vamos a hacer el contrato para que pueda tener el primer RUT, pero le podemos pagar 250 mil pesos”, sabiendo que es una pega de 320”* (John, peoneta).

También se responsabiliza a los inmigrantes por la aceptación de estos abusos: *“Aquí el problema en Chile son los sueldos y que nosotros mismos comprendamos que no porque no tenemos trabajo tomemos el primero, porque cuando vos tomas el primero, la gente te ve en la necesidad y abusa de vos. Ya, usted necesita trabajar, pongámoslo a trabajar. Ese es el problema que abusan del extranjero”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Además, jugaría un papel importante el hecho de no tener profesión y por ello, aceptar empleos precarios, donde muchas veces se abusa de los inmigrantes por su condición de vulnerabilidad.

A partir de estas causas, se construye el relato respecto a que algunos empleadores abusan de los inmigrantes, lo cual se reflejaría en humillaciones, trabajos informales e inestables, así como bajos sueldos (a veces más bajos del correspondiente para la labor, como se mencionó anteriormente): *“el empleador abusa de que somos extranjeros, que necesitamos trabajar y te ofrecen un sueldo base, “tómelo o déjelo” y como necesitamos trabajar, lo tomamos”* (Jennifer, trabajadora de casa particular).

Experiencias de discriminación y xenofobia

Parte de la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile, está cruzada por las situaciones de discriminación, estigmatización y xenofobia a las cuales muchas veces se ven expuestos. En este sentido, es común entre los chilenos decirles a los inmigrantes que vienen a quitarles el trabajo a los chilenos. Estas situaciones se describen tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos. Además, muchas veces se estigmatiza a los hombres con el narcotráfico y a las mujeres con la prostitución. Dos entrevistados (Alma y John) indican estar habituados a estas situaciones ante lo cual prefieren no prestar atención.

Percepción del trabajo de los inmigrantes colombianos

Los entrevistados diferencian la experiencia laboral de los inmigrantes colombianos profesionales, que accederían a mejores salarios y condiciones laborales, y los no profesionales, quienes tendrían mayores dificultades para emplearse, estarían más expuestos a abusos laborales y percibirían menores ingresos.

También se establece que los inmigrantes colombianos realizan labores que los chilenos no quieren hacer (empleos no calificados, de bajo prestigio social y con bajos ingresos).

Por otro lado, existe la percepción respecto a que algunos colombianos comienzan con empleos no calificados y van ascendiendo hasta que terminan administrando los locales de las personas chilenas. Esto se debería a las características de los inmigrantes colombianos, tales como el esfuerzo y el trabajo duro.

Dos entrevistadas (Jennifer y Alma) mencionan que los empleadores chilenos valoran el trabajo realizado por las personas colombianas por sus características, entre las que se

menciona ser activas, trabajadoras y alegres, entre otras. A partir de estas características, se explica que algunos empleadores se están abriendo a trabajar con extranjeros, lo que se reflejaría en la gran cantidad de extranjeros trabajando actualmente. Sin embargo, junto con esta valorización y apertura a los inmigrantes colombianos, también existiría la desconfianza de algunos empleadores debido a malas experiencias con personas de esta nacionalidad.

Percepción del trabajo en Chile

Finalmente, puede establecerse que los entrevistados perciben aspectos positivos y negativos del trabajo en Chile. Dicha percepción está mediada tanto por su experiencia personal como la de sus compatriotas conocidos. Dentro de los aspectos positivos, se menciona principalmente la gran cantidad de oferta laboral disponible en Chile, así como una mayor remuneración (respecto a Colombia). En el caso de la entrevistada profesional, señala, además, la existencia de buenas políticas laborales que defienden al trabajador, estabilidad financiera, así como el acceso a una mayor remuneración que en Colombia.

Junto a los elementos positivos, se nombran aspectos negativos del trabajo en Chile que especialmente aplicarían a quienes no tienen profesión, como la existencia de jornadas extensas, sueldos bajos, gran cantidad de trabajos informales o sin contrato y el no pago de horas extras.

- Estrategias

Los sujetos desarrollan diversas estrategias para enfrentarse a la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile. En primer lugar, se identificaron estrategias para *soportar* la precariedad laboral, los abusos laborales, la discriminación y xenofobia, así como condiciones de vulnerabilidad social durante los primeros años. Esta estrategia dice relación con el “aguantar por necesidad”, en el sentido que experimentan mayores dificultades que los chilenos (descritas a lo largo de esta exposición) y muchas veces se encuentran con menos soportes que las personas nacionales (por ejemplo, muchos migran sin su familia nuclear).

Respecto a las situaciones de discriminación y xenofobia, se ha identificado que las estrategias de los sujetos también están relacionadas con el “soportar” estas situaciones, por la vía de “hacer oídos sordos” para evitar problemas.

Otra forma en que se expresa la estrategia de “soportar”, es enfocarse en el propósito de la migración, propósito que la mayoría de las veces responde a una búsqueda de mejores oportunidades laborales con lo cual mejorar las condiciones socioeconómicas individuales y de la familia que permanece en Colombia.

Por último, también relacionado con esta estrategia, se desarrolla la idea de “no quejarse”, sobre todo frente a la petición de realizar trabajo extra.

Por otro lado, se identificaron estrategias para adecuarse principalmente a las condiciones de precariedad laboral, como acostumbrarse a la inestabilidad laboral, al punto de no temer quedar desempleado repentinamente porque ya se ha pasado muchas veces por la misma situación. Otro reflejo de adecuación es aprender otros oficios para tener la oportunidad de realizar trabajos independientes ante cualquier situación adversa que se pueda presentar.

Finalmente, existen estrategias para escapar de la precariedad laboral, abusos laborales y vulnerabilidad social, que implican la acción de decidir cambiar esta situación, por ejemplo, mediante la búsqueda de un empleo que se ajuste más a sus necesidades y deseos.

- **Condiciones intervinientes**

Se identificó como condiciones intervinientes, el modo cómo los entrevistados se autocomprenden y comprenden a los demás colombianos. Estas condiciones incidirían en las estrategias desarrolladas ante la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano/a en Chile, principalmente en el primer tipo de estrategias descrito (aguantar o soportar).

En primer lugar, existe el discurso de que los colombianos son trabajadores, lo cual se reflejaría en quedarse más tiempo trabajando, realizar trabajo extra, ser ingeniosos y proactivos: *“somos trabajadores, nos sacamos la mugre trabajando, porque si nos dicen*

“quédense más tiempo” uno se queda más tiempo, y no es porque estemos trabajando en un país extraño, somos así. Con todo respeto lo que voy a decir, el chileno tiende a sacar la vuelta, o si le da un poquito de... “ah no, yo no lo hago”, en cambio el colombiano le saca, le busca, le inventa algo, y somos así siempre, aquí o en Colombia. Claro que hay colombianos flojos, pero no es lo normal” (Alma, química farmacéutica).

También se menciona que son activos, alegres y que se dejan pasar a llevar, a diferencia de los chilenos que reclaman: *“En Colombia somos súper mediocres, súper conformistas. Si nos pasan por encima decimos: “bueno, sí, hay que entenderla, pobrecita”. Aquí no, aquí vas, y vas a las últimas”* (Alma, química farmacéutica).

Por lo tanto, el hecho que los entrevistados se conciben a sí mismos y a sus demás compatriotas como trabajadores, proactivos, alegres, etc., incide en las estrategias desarrolladas por los sujetos, sobre todo en relación a soportar las situaciones de precariedad laboral, abusos, discriminación, etc., que constituyen parte de la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano en Santiago.

- **Consecuencias**

Finalmente, se presentan las consecuencias identificadas en torno a “la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano en Santiago”.

Una de ellas, constituye las experiencias de vulnerabilidad socioeconómicas en Chile por las que tuvieron que pasar algunos entrevistados al comienzo de su experiencia migratoria, cuando aún no conseguían un buen lugar para vivir o su sueldo no les alcanzaba de manera suficiente (muchas veces debido a que su situación migratoria no les permitía encontrar un buen empleo). Esto se refleja en condiciones de hacinamiento o incluso problemas de alimentación.

Otra consecuencia es la explotación y precariedad laboral a la que se han visto sometidos (o se ven actualmente) algunos inmigrantes. En este sentido, tal como plantea Valenzuela y otros (2014) debido a la degradación de las condiciones laborales, la mano de obra local es reemplazada por fuerza de trabajo migrante, que, en base a su vulnerabilidad, puede ser contratada bajo peores condiciones laborales, es decir, sin contrato, sin posibilidades de

sindicalizarse, con bajos salarios y alta inestabilidad laboral. Lo anterior se puede ver reflejado en los tipos de trabajo realizados por la mayoría de los entrevistados, caracterizados por diversas condiciones de precariedad laboral. Además, éstos han experimentado múltiples abusos laborales, tales como el no pago de horas extras, humillaciones, realización de funciones extras no contempladas en el contrato laboral, pago de un sueldo inferior al pagado a los nacionales para el mismo puesto, etc. Los abusos y condiciones precarias estarían posibilitadas por las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran como extranjeros (dificultades con la regularización de sus documentos o de obtención de permisos para trabajar, no contar con redes de apoyo del núcleo familiar en Chile, experiencias de discriminación, estigmatización y xenofobia, etc.). De esta forma, los entrevistados en tanto inmigrantes sufrirían una “integración diferencial” o “inclusión despreciativa”, basada en una desvalorización del capital humano, cultural y social en tanto trabajadores inmigrantes (Valenzuela y otros, 2014). De ahí que, según Valenzuela y otros (2014) “la estrategia de flexibilidad y desregulación laboral, característica de la globalización, aunque no reductible a esta fase del capitalismo, es la base de una nueva oferta de puestos de trabajo para la población migrante” (pág. 103).

A pesar de que algunos entrevistados experimenten múltiples dificultades (situaciones de precariedad laboral, abusos laborales, experiencias de discriminación, estigmatización, xenofobia, problemas con la regularización de sus documentos, etc.) todos evalúan positivamente su proceso de migración a Chile, mientras que dos de ellos planean quedarse viviendo en Chile de manera permanente. Esto se debe a que, más allá de las dificultades que han experimentado, en Chile han podido lograr una mejor situación socioeconómica que en Colombia, en el sentido que tienen un trabajo estable y que les da el dinero suficiente para vivir y, además, enviar remesas a Colombia.

Por lo tanto, otras consecuencias de la experiencia de trabajar como inmigrantes colombianos(as) en Santiago, son la mejora en sus condiciones socioeconómicas en Chile, así como de sus familiares en Colombia por medio del envío de remesas. Ambas situaciones explicarían que algunos se proyecten a futuro viviendo en Chile, que sería otra consecuencia identificada.

10. CONCLUSIONES

En la presente Memoria, se abordaron los procesos de inserción y exclusión laboral de los(as) inmigrantes colombianos(as) en Santiago, desde una metodología cuantitativa y cualitativa, teniendo como telón de fondo el “régimen de riesgo laboral”. A continuación, se responden de manera sintética los objetivos de investigación planteados para la dimensión cuantitativa y cualitativa. Posteriormente, se da respuesta a la pregunta de investigación, contrastando los resultados surgidos a partir de ambos tipos de análisis.

Inserción y exclusión laboral de inmigrantes colombianos/as en Santiago según: a) existencia de inserción o exclusión laboral, b) caracterización de la inserción laboral e c) índices de calidad de empleo.

El análisis surgido a partir de las encuestas realizadas, arrojó que el 85,9% de las personas de la muestra se encuentran *insertas* laboralmente. Por su parte, entre quienes no estaban trabajando al momento de la encuesta, el 91,7% se encontraba en búsqueda de un empleo. De esta forma, el 12,9% del total de la muestra corresponde a personas *excluidas* del mercado laboral, es decir, personas que pese a haber buscado empleo no han podido insertarse laboralmente. En los términos de Castel (2004) y Bauman (2005) aquellos corresponden a los “supernumerarios”, personas inabsorbibles por el actual sistema laboral dadas sus características menos atractivas. Es interesante destacar que éstos reportan como principales motivos percibidos para no estar trabajando, haber sido discriminados por su situación como inmigrantes y solo haber encontrado empleos con bajos salarios. Por otro lado, se encontró que un cuarto de la muestra tiene una segunda ocupación laboral, lo cual tiende a darse con mayor frecuencia entre quienes tienen una jornada laboral parcial en la ocupación principal.

En cuanto a las *características de la actividad laboral principal*, se pudo evidenciar la existencia de ciertos ámbitos de precariedad laboral en los trabajos actuales de los entrevistados, junto a otros ámbitos que dan cuenta de una plena inserción laboral.

Dentro de los ámbitos que dan cuenta de *precariedad laboral*, se encuentra la desprotección de los trabajadores en el otorgamiento de ciertas garantías laborales. Por ejemplo, el 47,7% de los trabajadores indica que la empresa no se hace responsable por

los servicios de guarderías infantiles, el 35,4% indica no tener seguro de desempleo y el 25,4% menciona no tener días pagados por enfermedad. Otro ámbito de precariedad laboral es la inestabilidad laboral en el ámbito del salario, expresada en que solo un 48,5% de los empleados tiene un sueldo fijo. Además, existe una gran distancia a la participación sindical, lo cual se refleja en que solo 18,5% de la muestra indicó que existe un sindicato en su lugar de trabajo. Por su parte, el 53,4% de los encuestados dice no estar suficientemente informado acerca de sus derechos laborales, lo que podría facilitar la vulneración de estos mismos. De hecho, el 49,4% menciona que sus derechos laborales son vulnerados “a veces” o “muchas veces”. Desde otra arista, el 32,9% de los trabajadores de la muestra, indican que han tenido problemas laborales derivados de su situación como extranjeros, siendo éstos relacionados principalmente (52,8%) con los prejuicios y la discriminación. En cuanto a la jornada laboral, se encontró que el 49,3% de los trabajadores de la muestra trabajan más de 45 horas semanales, considerando el primer y segundo empleo (en caso que corresponda). Por lo tanto, buena parte de los encuestados tienen una jornada laboral extensa, que en el 33,6% de los casos supera las 50 horas semanales. Además, los no calificados trabajan más que los calificados y los trabajadores independientes que los dependientes. En relación a esto, un porcentaje cercano al 40% de la muestra concibe su ritmo de trabajo como “muy agotador”. Finalmente, si bien el porcentaje de subempleados es muy bajo, puesto que la mayoría de las personas de la muestra trabajan jornada completa, cuando se considera solo a las personas con jornada parcial, se encuentra que la gran mayoría corresponde a subempleados (es decir, personas que desearían trabajar más horas, pero no las encuentran en el mercado laboral).

Por otra parte, hay ámbitos del trabajo actual que se relacionan con un empleo protegido y, por ende, constituyen ámbitos favorables para los trabajadores. Por ejemplo, el 93,1% de los empleados tiene un contrato escrito formal de trabajo y en el 83% es de duración indefinida. También se evidencia un alto porcentaje (88,5%) de trabajadores contratados directamente por la empresa y una satisfactoria evaluación de los encuestados con el ambiente laboral (51,4% se encuentran satisfechos o muy satisfechos) y el trabajo en su conjunto (50% se encuentra satisfecho o muy satisfecho).

En relación a los *índices de calidad de empleo* se puede notar que el 54,1% de los trabajadores de la muestra tiene una plena inserción laboral, vale decir, se ubican en el primer anillo de inserción laboral) y el 45,9% restante tiene una “inserción laboral endeble”, o sea, un trabajo donde se vulnera algún principio de la relación laboral tradicional.

Por su parte, la *Tasa de Desempleo Integral* (que involucra a los desempleados en búsqueda de empleo y a los desempleados equivalentes por subempleo), es de 18,2% para la muestra, lo cual es una cifra muy alta al contrastarla con el 10,57% chileno (Brega, Páez, Sáez, & Durán, 2015). Finalmente, considerando la TDI y el porcentaje de personas con una “inserción laboral endeble” (es decir, ubicadas en el segundo y tercer anillo de inserción laboral), se puede establecer que un 53,5%¹⁸ de la muestra tiene serios problemas de inserción laboral.

Comparación de la inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago, según: nivel de calificación, “raza” y género

En cuanto a la *calificación*, se encontró una mayor inserción laboral en niveles educacionales más altos, lo cual es independiente de que los estudios estén reconocidos en Chile o no. Los resultados también arrojaron que las personas no calificadas tienden a experimentar en mayor medida problemas laborales relacionados con su situación como inmigrantes (36,8% de no calificados versus un 25,5% de los calificados). Además, éstos tienen una jornada laboral más extensa que los calificados (el 61,3% de los no calificados trabajan más de 46 horas frente al 47,5% de los calificados) y perciben en mayor medida que su ritmo de trabajo es muy agotador (43,2% de los no calificados perciben esto, versus un 27,5% de los calificados). En otros casos, las personas calificadas presentaron peores condiciones que los no calificados. Así, por ejemplo, las personas calificadas se mostraron más proclives respecto a los no calificados, a que sus empleadores no les paguen las horas extras realizadas.

¹⁸ Para realizar este cálculo, se excluyó de la “inserción endeble” a los subempleados que se ubican en el segundo y tercer anillo de inserción laboral, debido a que ya se encuentran representados en la TDI.

Para el caso de la “*raza*”, a diferencia de lo planteado en los antecedentes, no se encontraron condiciones laborales más desfavorables para los afrocolombianos. Incluso en algunas situaciones éstos se encontraban en una mejor situación laboral que los mestizos y blancos. Por lo tanto, la “*raza*” pareciera ser una variable que no influye en la inserción y exclusión laboral, al menos no en las dimensiones consideradas en esta investigación, y tampoco en la dirección que sugería los antecedentes (peores condiciones laborales para las personas afrodescendientes).

El *género* se constituyó como una variable explicativa en dos de tres dimensiones analizadas. Para el caso de la inserción y exclusión laboral, no se encontraron diferencias significativas por género. Sin embargo, en las características de la inserción laboral, se observaron diferencias que daban cuenta de peores condiciones para éstas respecto a los hombres. En conformidad con lo anterior, se hallaron los siguientes resultados: las mujeres tienden a no recibir remuneración por concepto de horas extras en mayor medida (43,5%) que los hombres (25,5%), perciben en mayor medida que su ritmo de trabajo es muy agotador (41% de mujeres frente a un 33,8% de hombres), se mostraron menos informadas que los hombres respecto a sus derechos laborales (47,1% de los hombres manifiestan estar informados de sus derechos laborales, frente a un 37,2% de mujeres), tienden a percibir en mayor medida que sus derechos laborales son vulnerados, se encuentran menos satisfechas que los hombres con el ambiente laboral y el trabajo en su conjunto y, finalmente, el subempleo horario se desarrolla más en las mujeres que en los hombres (el porcentaje de mujeres subempleadas es de 9% y el de hombres 2,9%). Por otra parte, los índices de calidad de empleo muestran que las mujeres tienden a tener una inserción laboral más precaria que los hombres, lo que se demuestra en que el porcentaje de personas con una “*inserción laboral endeble*” es más alto en las mujeres (52,5%) que en los hombres (38,2%).

La experiencia de las/os inmigrantes colombianas/os en Santiago sobre su proceso de inserción laboral, en el marco del régimen de riesgo laboral.

Se encontró que la búsqueda de mejores oportunidades laborales es el principal fenómeno que explica la migración hacia Chile. Esto se relaciona con la existencia de condiciones laborales desfavorables en Colombia, tales como: dificultades para encontrar un empleo

formal (sobre todo para personas no calificadas), bajas remuneraciones, inestabilidad laboral y presencia de extensas y agotadoras jornadas laborales. En ese sentido, los entrevistados coinciden que en Chile han logrado conseguir mejores condiciones laborales que en Colombia, pese a no estar satisfechos en ciertos ámbitos específicos. Además, en el caso de dos entrevistados, el radicarse en Chile ha significado acceder a una mejor calidad de vida, al alejarse del narcotráfico, la delincuencia y prostitución que caracterizan a los barrios donde vivían en Colombia. Junto con lo anterior, cuatro de los cinco entrevistados mencionan que el trabajar en Chile, les ha permitido mejorar las condiciones socioeconómicas de sus familiares en Colombia, a través del envío de remesas (posibilitado por el tipo de cambio). Es preciso aclarar que todo lo anteriormente dicho no aplica para el caso de la entrevistada profesional, puesto que mencionaba la existencia de un buen trabajo y situación socioeconómica en Colombia, aunque, de todas formas, piensa que en Chile puede acceder a mejores oportunidades profesionales (un mayor salario y la posibilidad de desempeñarse en otro ámbito profesional que en Colombia no está desarrollado).

Relacionado con lo anterior, los entrevistados tienden a opinar que en Chile hay mucha fuente de empleo y una mayor remuneración que en Colombia. De hecho, se menciona que el que no trabaja en Chile “es de puro flojo o maldadoso”. Además, existe la idea de que los empleadores chilenos valoran a los trabajadores colombianos por ser proactivos, alegres, trabajadores y esforzados. De todas formas, la opinión positiva de Chile como país de inmigración laboral, está permeada por la evaluación negativa de ciertos ámbitos del trabajo, tales como: jornadas laborales extensas, bajos sueldos, gran cantidad de empleos informales y a veces el no pago de horas extras. La evaluación negativa de estos ámbitos fue mencionada principalmente por los entrevistados sin profesión universitaria.

Considerando la inserción laboral como un proceso, se pudo encontrar que los entrevistados presentaron mayores dificultades laborales al comienzo de la experiencia migratoria. Esto se debe a múltiples razones. Una de ellas corresponde a los problemas de los inmigrantes para obtener un empleo sin tener recomendaciones y/o cédula de identidad. Cabe destacar que las recomendaciones no pueden obtenerse si se está trabajando en condiciones de irregularidad, puesto que podrían implicar una multa, tanto

para el empleador como para el trabajador. Además, la cédula de identidad solo puede solicitarse una vez que se ha obtenido la visa de permanencia definitiva. Junto con lo anterior, los requisitos impuestos por la visa sujeta a contrato, han significado en muchas ocasiones una vulneración de los derechos laborales. Por ejemplo, algunos empleadores realizan un contrato de trabajo a condición de pagarles a los trabajadores un salario menor al que realmente amerita el cargo o imponerles precarias condiciones laborales, las cuales éstos tienden a aguantar durante los dos primeros años a fin de obtener la visa de permanencia definitiva. En ese sentido, algunos entrevistados perciben que la visa temporaria por motivos laborales, constituyó una mejora que permitió regularizar los documentos. Por lo tanto, la experiencia de inserción laboral tiende a ser más precaria durante los primeros años, mientras aún no se obtiene la cédula de identidad y/o no se cuenta con recomendaciones. Luego de esto, los entrevistados señalan que se les abren más posibilidades para acceder a mejores empleos, de hecho, tienden a percibir que su empleo actual es mejor que los que han tenido antes.

Ligado a las mayores dificultades experimentadas los primeros años, una de las entrevistadas relató haber experimentado situaciones de vulnerabilidad social, como problemas para alimentarse de forma adecuada y hacinamiento. Ambas problemáticas están relacionadas con el bajo sueldo que percibía en los primeros trabajos (casi siempre el salario mínimo).

Respecto a los empleos que han tenido los entrevistados, se pudo identificar que aquellos no calificados o con calificación técnica, en general han accedido a empleos precarios. Sin embargo, dichos entrevistados mencionan que su inserción laboral actual es mejor que la de los primeros años. En el caso de la entrevistada cuya profesión es química farmacéutica, se evidencia la existencia de empleos con mejores condiciones laborales, aunque esto se conjuga con la existencia de una extensa jornada laboral y realización de horas extras obligatorias.

Los ámbitos de precariedad laboral experimentados por los entrevistados a lo largo de su proceso de inserción laboral, se expresan en: la ausencia de un contrato de trabajo, una duración de trabajo a temporada o definida, bajos salarios y/o un salario por rendimiento, mal ambiente laboral, abusos laborales (no pago de horas extras y maltrato psicológico),

extensas y extenuantes jornadas laborales, así como la realización de trabajo informal y la existencia de un trabajo complementario al empleo principal. En cuanto a las extensas jornadas laborales, esto sucede algunas veces de forma opcional, es decir, para obtener una mayor remuneración, pero otras veces forma parte de las condiciones de trabajo, en cuyo caso es percibido de manera negativa por los entrevistados. De todos modos, la extensa jornada laboral no siempre es evaluada de manera totalmente negativa, ya que esto se pondera con la idea de que en Colombia tendrían a tener una jornada más extensa y un salario menor. Los ámbitos mencionados como parte de la precariedad laboral, han sido experimentados por los entrevistados tanto en trabajos pasados como en los actuales.

Por otra parte, se desarrolla la idea de que “del inmigrante se abusa mucho”, lo cual se expresaría en el pago de sueldos más bajos que el de los chilenos para el mismo cargo, humillaciones por parte de los empleadores, extensas jornadas laborales, informalidad e inestabilidad laboral, entre otros. Al respecto, una de los entrevistadas menciona que los empleadores se aprovechan de la necesidad primorosa que tiene el extranjero de emplearse muy rápidamente (a raíz de no tener familia en Chile que lo ampare con alimentación y alojamiento mientras encuentra empleo y requerir el trabajo para solicitar alguna visa), esto los llevaría a aceptar el primer empleo que hallen y que los acepte sin cédula. A raíz de esta necesidad del inmigrante, los empleadores se aprovecharían contratándolos bajo situaciones muy precarias o de manera informal. Además, muchas veces los inmigrantes son contratados por el salario mínimo, aunque el cargo efectuado implique un sueldo mayor.

Los entrevistados mencionan que el tener profesión sería un protector contra estos abusos laborales, mientras que las personas no profesionales serían más proclives a los abusos y la precariedad laboral. De esta forma, se construye la idea de que los profesionales colombianos(as) pueden acceder a mejores salarios y condiciones laborales en Chile, mientras que quienes no tienen profesión, accederían a empleos más precarios, por lo general indeseables para los chilenos y con una baja remuneración.

En otro ámbito, la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano(a) en Chile, está cruzada por situaciones de discriminación, estigmatización y xenofobia. Por ejemplo, es algo común que se les diga a los entrevistados que vinieron a quitarles el trabajo a los

chilenos, o relacionar a las mujeres con la prostitución y a los hombres con el narcotráfico. Estos hechos sucederían al interior del trabajo (sobre todo con los clientes, más que con los compañeros de trabajo) y en las áreas públicas. También sucedería - según el relato de uno de los entrevistados- que algunos desconfían de los trabajadores colombianos, ya sea por experiencias previas negativas o prejuicios.

A partir del análisis de las entrevistas, se encontró que las experiencias de precariedad laboral, abusos laborales y discriminación, son enfrentadas por los sujetos a través de tres estrategias: soportar, adecuarse y escapar. En cuanto a lo primero, los entrevistados mencionan que han soportado diferentes situaciones, ya sea con el objetivo de obtener la visa de permanencia definitiva, tener antigüedad laboral o simplemente porque no tienen otra opción laboral. En el caso de la discriminación y xenofobia es común desentenderse de ello y así evitar problemas. También se encuentra la estrategia de adecuarse, por ejemplo, acostumbrándose a la inestabilidad laboral o desarrollando oficios complementarios para trabajar por cuenta propia y así tener un soporte ante cualquier eventualidad. Finalmente, se menciona la estrategia de evadir estas situaciones, por ejemplo, buscando otro empleo con mejores condiciones.

Otro hallazgo dice relación con cómo se perciben a sí mismos los entrevistados, en tanto personas de nacionalidad colombiana. En ese sentido, mencionan que los colombianos son muy trabajadores, esforzados, ingeniosos, proactivos, alegres, tienden a realizar trabajo extra y también son conformistas, en el sentido de dejar que los pasen a llevar y no reclaman ante potenciales abusos. Se relata que hay muchos colombianos que comienzan realizando empleos no calificados y terminan administrando los negocios de los chilenos, gracias a las características antes mencionadas. Además, el que muchos de ellos no tengan familia en Chile podría posibilitar la apertura a trabajar horas extras. En contraste, se construye la idea de que el chileno tiende a “sacar la vuelta”, es “flojo y quejumbroso” y se “hace respetar”, es decir, no tolera los abusos laborales. Dos entrevistadas sugieren que algunos de estos rasgos asociados a los colombianos podrían explicar lo común que es entre éstos tolerar la precariedad y abusos laborales.

Por otro lado, a pesar de los abusos y las experiencias de precariedad laboral vividas en Chile, ya sea en la actualidad o en el pasado, en general los entrevistados evalúan de

manera positiva su trabajo actual considerado como un todo, así como ciertos ámbitos específicos de éste. Por ejemplo, se tiende a evaluar favorablemente el ambiente laboral, la estabilidad laboral, el sentirse valorados en el trabajo y haber podido ascender en el empleo. Otros ámbitos del trabajo actual solo son percibidos de manera favorable por algunos entrevistados, como el sueldo y la jornada laboral.

En consecuencia, se puede plantear que la experiencia de trabajar como inmigrante colombiano(a) en Santiago, ha sido una experiencia difícil, sobre todo durante los primeros años, donde incluso se ha relacionado con hacinamiento e insuficiencia alimentaria. También ha comprometido en la mayoría de los casos, la existencia de un empleo precario, abusos laborales y discriminación o xenofobia. A pesar de esto, los entrevistados tienden a evaluar de manera positiva su proceso de migración a Chile, ya que se encuentran satisfechos con su trabajo actual y, además, el dinero que reciben les permite enviar remesas a Colombia y así mejorar la situación de sus familiares. Esto llevaría a que dos de los entrevistados se proyecten a futuro viviendo en Chile.

¿Cómo son los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago de Chile desde un marco objetivo y experiencial, en el marco del régimen de riesgo laboral?

Los inmigrantes colombianos en Chile se insertan en un contexto caracterizado por una política migratoria deficiente y desactualizada, así como un acérrimo neoliberalismo, que convive con una proyección favorable de Chile en el exterior (principalmente debido a los índices macroeconómicos y la estabilidad política) y la percepción de un escenario laboral desfavorable en Colombia por parte de personas colombianas.

A partir de las entrevistas, se pudo comprender que el principal motivo de migración mencionado, es la búsqueda de mejores oportunidades laborales, en un contexto laboral colombiano caracterizado por la escasez de empleo (sobre todo en el mercado formal), bajos salarios, inestabilidad laboral y jornadas laborales muy agotadoras. En relación a esto, los entrevistados mencionan que en Chile han podido encontrar una mayor fuente de empleo y remuneración y algunas veces (en el caso de dos entrevistados) mejores condiciones de vida. Esto último se debe a que han podido salir de los barrios vulnerables

e inseguros donde vivían en Colombia, caracterizados por la prostitución, el narcotráfico y la delincuencia.

Sin embargo, en su proceso migratorio conviven con una desactualizada legislación migratoria y también con un contexto de riesgo laboral. Esto ha implicado la existencia de precariedad laboral, abusos laborales y una peor inserción para las mujeres y las personas sin calificación. No obstante, también se evidencian algunos aspectos favorables, tales como: un alto porcentaje en la muestra de personas insertas laboralmente (85,9%), un porcentaje elevado de personas trabajando con contrato formal de duración indefinida, así como una evaluación positiva del trabajo actual en su conjunto y algunos aspectos de éste (esto último se encontró tanto en las entrevistas como en las encuestas).

Respecto a la precariedad laboral, abusos y discriminación, los entrevistados mencionan que tienden a responder con sumisión, aceptando dichas situaciones y adaptándose a ellas. En este sentido, dos de las entrevistadas se perciben a sí mismas como personas muy trabajadoras, proclives a realizar trabajo extra y dejarse pasar a llevar, lo que, según su apreciación, podría resultar atractivo para los empleadores chilenos. También indican que estos rasgos de sumisión pueden extrapolarse a la generalidad de las personas colombianas.

Se puede establecer que los procesos de inserción y exclusión laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago, son disímiles a lo largo de la experiencia migratoria, siendo más dificultosos y precarios durante los primeros años y mejorando posteriormente, cuando se ha conseguido la cédula de identidad y se cuenta con recomendaciones formales para buscar empleo. Ahora bien, esta mejora es relativa, en el sentido que aplica solo para ciertos ámbitos del trabajo (por ejemplo, la consecución de un empleo formal o con una mayor remuneración) y no envuelve en ningún caso la erradicación de la precariedad laboral, en la medida que esta es consecuencia de una condición estructural, relacionada con el régimen de riesgo laboral y la política migratoria chilena.

Tal como se pudo encontrar a partir del análisis cuantitativo, un poco más de la mitad de la muestra experimenta actualmente ciertos ámbitos de precariedad laboral en sus actuales empleos. Esto se refleja en que el 53,5% tenga serios problemas de inserción laboral (es decir, son personas excluidas, que no han podido encontrar empleo; personas con una

“inserción laboral endeble”; o subempleadas). Además, la inserción laboral tiende a ser peor para las mujeres y personas no calificadas.

Por otro lado, tanto en el ámbito cuantitativo como cualitativo se evidencia la presencia de discriminación, estigmatización y xenofobia por parte de la población chilena hacia los inmigrantes colombianos. Esto se refleja en el proceso de búsqueda de empleo donde la principal causa percibida por los encuestados para no haber encontrado empleo, es la discriminación por ser extranjeros; en el empleo propiamente tal, ya que los principales problemas laborales reportados por los encuestados tienen que ver con prejuicios y discriminación; y en la relación con los clientes en los casos de personas que atienden público, donde los clientes les dicen a los colombianos que vinieron a robarles el trabajo a los chilenos.

Para concluir, puede sostenerse que la gran mayoría de la muestra cuantitativa (85,9% de los encuestados) se encuentra inserta laboralmente, sin embargo, un poco más de la mitad presenta serios problemas de inserción laboral. A pesar de las múltiples dificultades experimentadas por los entrevistados y los encuestados asociados a precariedad laboral, abusos laborales y presencia de discriminación, existe una favorable apreciación de la inserción laboral actual y de Chile como país de inmigración. Si bien hay aspectos específicos que son evaluados de manera negativa, tanto respecto al trabajo actual, como al país en el ámbito laboral, se construye la idea de que en Chile han podido acceder a mejores oportunidades laborales que en Colombia, lo que llevaría a dos de los entrevistados a pensar en permanecer en el país y a los demás a evaluar de manera positiva su proceso de migración a Chile. En relación a esto, juega un papel importante el tener la posibilidad de mejorar las condiciones socioeconómicas de sus familiares en Colombia, a través del envío de remesas.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, D. (2010). *¿Es posible hablar de chilombianos? Un primer acercamiento a la inserción social de inmigrantes colombianos en la sociedad chilena*. Santiago: Tesis Antropología. Universidad Academia de humanismo Cristiano.
- Acuña, M. E., Castañeda, M., & Vega, D. (2015). Producción y reproducción de la explotación laboral de las inmigrantes bolivianas en Chile. *Workshop: inmigrantes colombianos en Santiago*. Santiago.
- Aguilar, O. (2001). *Debates y reflexiones, aportes para la investigación social. Tendencias y visiones sobre la crisis del trabajo*. Santiago: PREDES.
- Ariza, M. (2014). Migración, familia y transnacionalidad en el contexto de la globalización: algunos puntos de reflexión. *Revista mexicana de sociología*, 53-84.
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. Ciudad de México: Ediciones Paraninfo.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. *Polis*.
- Bauman, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bellolio, Á., & Errázuriz, H. (2014). *Migraciones en Chile. Oportunidad ignorada*. Santiago: Ediciones LYD.
- Brega, C., Páez, A., Sáez, B., & Durán, G. (2015). *Informe mensual de calidad de empleo*. Santiago.

- Canales, A. (2006). Los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos: inserción laboral con exclusión social. En A. Canales, *Panorama actual de las migraciones en América Latina* (págs. 81-89). Guadalajara, México: Asociación latinoamericana de migración.
- Carrillo, C. (2015). Discriminación de inmigrantes afrocaribeos en el mercado laboral y educacional. *Seminario Racismo en Chile. La piel como marca de la inmigración*. Santiago.
- Castel, R. (2004). *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*. Buenos Aires: Topia.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGrawHill.
- Correa, S., & Novoa, T. (2013). *Percepción sobre la incorporación de los inmigrantes laborales colombianos en Chile*. Obtenido de Acta científica XXIX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología : http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT9/GT9_CorreaS_NovoaT.pdf
- DANE. (2007). *Colombia, una nación multicultural. Su diversidad étnica*. . Dirección de censos y demografía.
- De la Garza, E. (2015). La centralidad del trabajo en el siglo XXI. En GEIT, *Panorámica del Trabajo en el Chile neoliberal* (págs. 13-15). Santiago.
- DEM. (22 de septiembre de 2015). Legislación migratoria. Santiago, Chile: Departamento de Extranjería y Migración.
- Departamento de Extranjería y Migración. (2016). *Migración en Chile 2005-2014*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Dirección del Trabajo. (17 de Diciembre de 2015). *¿En qué consiste la jornada parcial de trabajo y cuáles son sus características?* Obtenido de Dirección del trabajo: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60089.html>

- Durán, G., & Kremerman, M. (enero de 2015). *Los Verdaderos Sueldos de Chile*. Obtenido de Fundación Sol: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/06/Verdaderos-Salarios-2015.pdf>
- Fundación Sol. (2013). *Minuta de empleo N°40 Septiembre-Noviembre*. Santiago.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Henríquez, H., & Riquelme, V. (2006). *Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Jensen, M. F. (2009). *"Donde fueras haz lo que vieras" Integración de inmigrantes en el Chile contemporáneo*. Santiago: Tesis para optar al grado de magíster en antropología y desarrollo. Universidad de Chile.
- Lindón, A. (2003). La precariedad laboral como experiencia a través de la narrativa de vida. *Revista Gaceta Laboral* , 333-352.
- Machín, M. (2011). *Los Derechos Humanos y la migración en Chile: desafíos y oportunidades para una convivencia intercultural*. Santiago: Observatorio Ciudadano.
- Mayo, J., & Jarvis, L. (1981). *The psychology of leisure travel*. Boston: CBI.
- Ministerio de Desarrollo Social. (11 de diciembre de 2016). *Casen 2015. Inmigrantes. Síntesis de resultados*. Obtenido de Observatorio Social, Ministerio de Desarrollo Social:http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/casen_nmigrantes_2015.pdf
- Mora, C. (2008). Globalización, género y migraciones. *Polis*, 285-297.
- Mora, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. *Estudios sociológicos*, XXI(3), 643-666.
- Musitu, G. (s.f). *The Grounded Theory o la "Teoría Fundamentada en Datos"*. Valencia: Universidad politécnica de Valencia.

- Narbona, K., & Páez, A. (2015). *La Acumulación Flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-histórica de las transformaciones recientes del trabajo*. Santiago: Fundación Sol.
- Narbona, K., Paez, A., & Tonelli, P. (2011). *Precariedad laboral y modelo productivo en Chile*. Santiago.
- OIT. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Orejuela, J. J., & Ramírez, Á. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento psicológico*, 125-144.
- Orellana, A. (22 de julio de 2015). *Índice de Calidad de Vida Urbana de Ciudades Chilenas*. Obtenido de Estudios Urbanos: http://www.estudiosurbanos.uc.cl/images/noticias-actividades/2015/Mayo_2015/PPT_ICVU_2015_Conferencia.pdf
- Ramírez, C., Lahoz, S., & Mendoza, L. (2014). *Características de los flujos migratorios, de los migrantes y del mercado laboral entre Chile y Colombia*. Santiago: OIM.
- Sayad, A. (2010). *De las ilusiones del emigrado, a los padecimientos del inmigrado*. Barcelona: Anthropos.
- Solimano, A., Mellado, V., Araya, C., Lahoz, S., & Ocón, Y. (2012). *Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile*. Santiago: OIM.
- Stefoni, C. (2004). Inmigración y ciudadanía: la formación de comunidades peruanas en Chile y la emergencia de nuevos ciudadanos. *Política*(43), 319-336.
- Stefoni, C. (2011). Mujeres inmigrantes en el trabajo doméstico: entre el servilismo y los derechos. En C. Stefoni, *Mujeres inmigrantes en Chile ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?* (págs. 43-72). Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Stefoni, C. (2011a). *Perfil migratorio de Chile*. Buenos Aires: OIM.

- Stefoni, C. (2011b). *Mujeres inmigrantes en Chile ¿Mano de obra barata o trabajadoras con derechos?* Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Tessada, J. (3 de septiembre de 2013). *Inmigración en Chile: diagnóstico y propuesta de políticas públicas*. Obtenido de Centro de Estudios Públicos: http://www.cepchile.cl/dms/archivo_5355_3432/presentacion_JTessada.pdf
- Tijoux, M. E. (2011). Negando al "otro": el constante sufrimiento de los inmigrantes peruanos en Chile. En C. Stefoni, *Mujeres inmigrantes en Chile* (pág. 280). Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Valenzuela, P., Riveros, K., Palomo, N., Araya, I., Campos, B., Salazar, C., y otros. (2014). Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en Santiago de Chile. *Revista Antopologias del Sur*, 102-121.
- Vargas, M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 47-53.
- Vivanco, M. (2005). *Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones*. Santiago: Universitaria.
- Withol de Wenden, C. (2013). *El fenómeno migratorio en el siglo XXI. Migrantes, refugiados y relaciones internacionales*. Ciudad de México: Fondo cultura económica.
- Zamora, J. A. (2013). Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento. *Constelacione-Revista de teoría crítica*, 151-169.
- Zlolski, C. (2010). The informal economy in an advanced industrialized society: Mexican immigrant labor in Silicon Valley. *The Yale Law Journal*.

12.ANEXOS

12.1 Caracterización de población inmigrante en Chile según CASEN 2015

De acuerdo a la Encuesta CASEN 2015 (Ministerio de Desarrollo Social, 2016), el 69,1% de los inmigrantes se concentra en la Región Metropolitana, mientras que el segundo polo de atracción es la Región de Tarapacá (6,6%) y Antofagasta (6,6%). Se evidencia una mayoría de mujeres (51,9% versus un 48,1% de hombres) y una gran presencia de personas (67,3%) entre 15 y 44 años. Esto se condice con una tasa de ocupación más alta en los inmigrantes (72,4%) que en los nacidos en Chile (53,4%). Las ocupaciones de la población inmigrante están concentradas en el rubro “comercio al por mayor y por menor” (20,7%), “hoteles y restaurantes” (12,6%) y “hogares privados con servicio doméstico” (12,3%). Cabe destacar que en las ramas de actividad “hoteles y restaurantes” y “hogares privados con servicio doméstico”, presentan una gran diferencia de participación entre inmigrantes y nacionales (cercano a los 7 puntos porcentuales de diferencia), siendo mayormente representadas estas ramas por los inmigrantes que por los nacionales.

En materia de pobreza, en la Región Metropolitana, un 7,2% de los inmigrantes se encuentra en situación de pobreza por ingresos, frente a un 7,1% de chilenos. Cuando se mide la pobreza de forma multidimensional, se puede ver que la población inmigrante nuevamente no se diferencia sustancialmente de la chilena (el 21,1% de los inmigrantes están en situación de pobreza multidimensional frente al 20% de chilenos). La población inmigrante tiene un ingreso promedio mensual de la ocupación principal mayor (584.920 pesos chilenos) que los chilenos (456.630 pesos chilenos). Si bien el informe de resultados de la actual Encuesta CASEN, no profundiza en las diferencias de salario entre los migrantes de distintas nacionalidades, es posible tener una aproximación mediante los resultados de la Encuesta CASEN 2013. Esta indica que los inmigrantes que reciben ingresos promedio más bajos son: peruanos (\$210.009), bolivianos (\$214.481), argentinos

(\$285.039) y colombianos (\$426.396), mientras que los asiáticos y europeos son quienes reciben ingresos per-cápita más elevados (\$663.981 y \$622.252, respectivamente).

En el ámbito educacional, los inmigrantes tienden a tener más años de escolaridad que los nacidos en Chile. Por ejemplo, el 17,8% de las personas nacidas en Chile tiene educación superior completa, frente a un 27,2% de la población inmigrante. Por su parte, hay un porcentaje no menor de inmigrantes sin previsión de salud (15,7%) lo cual contrasta con la realidad nacional (2,7%). El porcentaje de inmigrantes en situación de hacinamiento es mucho mayor (21,4%) que para los nacionales (6,7%). Finalmente, los resultados muestran que el porcentaje de hogares que declara que algún miembro del hogar fue discriminado en el último año, es de 14,7% para los hogares chilenos, versus un 28,4% de los hogares con presencia de población inmigrante. Cuando esta última cifra es desagregada por nacionalidad, se puede notar que los colombianos son la segunda nacionalidad (seguido por los peruanos) que reporta la discriminación de algún miembro del hogar.

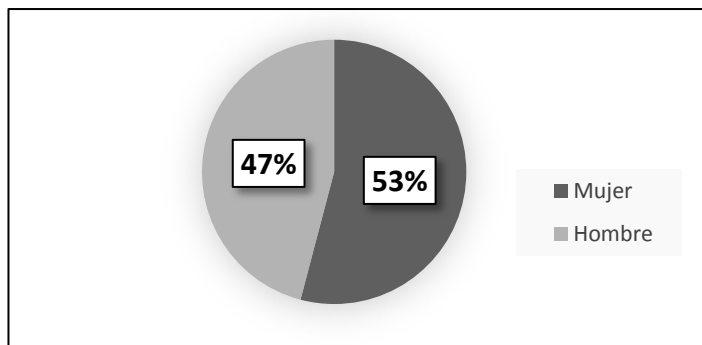
12.2 Datos Descriptivos Visas Migratorias 2010-2013

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos de los inmigrantes colombianos/as de 18 años y más residentes en la Provincia de Santiago (grupo objetivo), según los datos del Ministerio del Interior, correspondientes a las visas otorgadas entre los años 2010 y 2014. Estos datos fueron relevantes para definir con qué variables se iba a trabajar en la definición de las cuotas, así como para estimar el tamaño muestral en cada una de estas. La base de datos utilizada para este fin fue depurada (se eliminaron casos de no respuesta en la variable nivel educacional) dando un total de 183.880 casos de un total original de 452.418. De todas formas, se observa en todos los casos que la proporción en las categorías de cada variable es bastante similar en la base depurada respecto a la sin depurar (incluso en algunos casos las diferencias son inexistentes).

a) Género

Gráfico 1:

Composición por género del grupo objetivo



Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

De este gráfico puede concluirse que hay una ligera predominancia cuantitativa del género femenino por sobre el masculino, lo cual se extrapoló a la muestra.

b) Grupos de edad

Para construir los tramos de edad, se procedió a dividir la población en 4 grupos iguales, siendo los puntos de corte para los cuartiles 25, 30 y 38. Los grupos generados son distintos a los que tradicionalmente se utilizan (están concentrados en edades bajas) debido a que los inmigrantes se caracterizan por ser personas jóvenes, en edad de trabajar. En un intento de unificar el criterio empírico y el teórico, se extendió el tercer tramo hasta los 39 años. De esta forma, se generaron los siguientes tramos de edad:

- **Joven:** 18-25 años
- **Adulto joven:** 26-30 años
- **Adulto:** 31-39 años
- **Adultos de 40 años y más:** 40 años en adelante

Cabe destacar que los nombres de las etiquetas tienen un sentido diferente al que se usan habitualmente, constituyendo una forma de nombrar los tramos de edad que, como se mencionó, toma ribetes diferentes con la población inmigrante.

Tabla 1:

Grupos de edad de la población objetivo

Grupo de edad	Porcentaje (%)
Joven (18-25)	25,8
Adulto joven (26-30)	25
Adulto (31-39)	27,7
Mayores de 40 años	21,5
Total válidos	100
Perdidos	0
Total	100

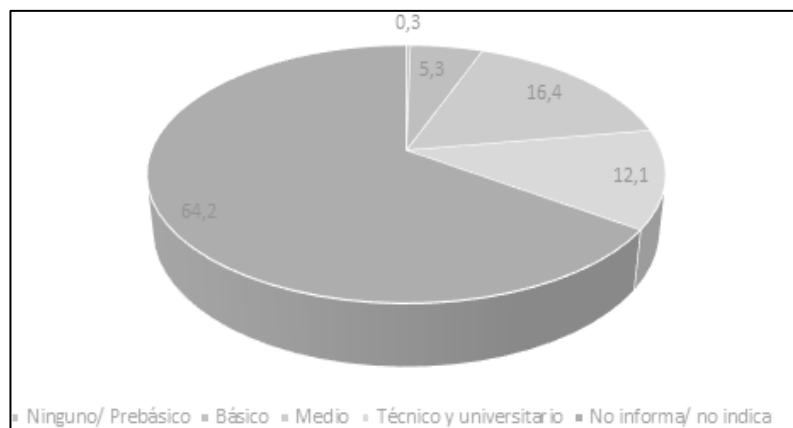
Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

Finalmente, no se consideró el criterio “edad” para la delimitación de las cuotas puesto que, de esta forma, quedaban muchas cuotas conformadas por números menores a uno. Además, se asume que la gran mayoría de los inmigrantes son personas jóvenes (el 81,3% de los inmigrantes colombianos tiene 45 años o menos, según la base de datos utilizada), por lo que el factor edad no constituye una variable demasiado relevante en la delimitación de las cuotas. Por último, incluir esta variable supondría una dificultad práctica a la hora de contactar personas, ya que implica otro criterio de exclusión, que retrasaría el trabajo de campo.

c) Nivel de estudios

Gráfico 2:

Nivel de estudios del grupo objetivo



Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

Este gráfico corresponde a la proporción del nivel educacional para la muestra total. Debido a la alta tasa de no respuesta (64,2%), para extrapolar la proporción de la población a la muestra, se procedió a excluir los casos de no respuesta y se clasificó entre calificados (con estudios superiores técnicos o universitarios¹⁹) y no calificados (con niveles de estudios medios e inferiores). Los porcentajes son los siguientes:

Tabla 2:

Proporción de calificados y no calificados en la población objetivo (excluyendo no respuesta)

Nivel de escolaridad	Porcentaje (%)
No Calificados	66

¹⁹ Cabe destacar que la población calificada corresponde a quienes han convalidado sus estudios en Chile.

Calificados	34
-------------	----

Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

d) Distribución por comunas, según ICVU

Tabla 3:

Distribución según comuna de residencia e ICVU

Nivel según ICVU	Comuna	Porcentaje	Porcentaje total aproximado
ALTO	Las Condes	5,3	18,5
	Providencia	4,2	
	Ñuñoa	3,5	
	Maipú	3,4	
	Lo Barnechea	0,9	
	Vitacura	0,7	
	La Reina	0,5	
MEDIO	Santiago	40,5	58,9
	Huechuraba	0,9	
	La Florida	3,3	
	Cerrillos	2,5	
	Quilicura	1,7	
	San Miguel	2	
	Pudahuel	1,6	
	La Cisterna	1	
	Peñalolén	1,3	
	Estación Central	4,1	
	Recoleta	3,3	
	Independencia	4,4	
	Quinta Normal	3,2	

BAJO	Macul	2,1	22,4
	Lo Prado	1,9	
	Conchalí	1,3	
	San Joaquín	1,9	
	Cerro Navia	0,8	
	La Pintana	0,4	
	Pedro Aguirre C.	0,5	
	Renca	0,8	
	La Granja	0,5	
	El Bosque	0,6	
	Lo Espejo	0,3	
	San Ramón	0,3	

Fuente: elaboración propia en base a información de las Visas del Ministerio del Interior

Como puede apreciarse, la comuna de la Provincia de Santiago con mayor presencia de personas colombianas, es Santiago, con un 40,5% de casos residiendo allí al momento de solicitar la visa.

12.3 Operacionalización de variables

1. Concepto: Inclusión y exclusión laboral en el marco del régimen de riesgo laboral

a. Dimensión 1: Existencia de inserción o exclusión laboral

Subdimensión	Indicador ²⁰	Categorías
Situación laboral actual	¿Se encuentra trabajando actualmente?	Sí (Pasar a P.5)
		No
	¿Tiene una segunda ocupación laboral (alguna actividad por la cual reciba dinero, como ventas, negocios, actividades artesanales, agrícolas, artísticas, o de cualquier tipo)?	Sí
		No
Búsqueda de empleo	(Filtro: solo quienes respondieron No en P.1) Actualmente, ¿Se encuentra en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia?	Sí
		No
Motivos para no encontrar empleo ni iniciar actividad por cuenta propia	(Filtro: solo quienes respondieron que sí en P.2) ¿Por qué razón(es) cree que no ha encontrado un empleo o no ha podido iniciar una actividad por cuenta propia en el último tiempo? (Respuesta múltiple)	No me he dedicado a buscar empleo seriamente
		No sé dónde buscar
		Me han discriminado por ser extranjero
		Me han discriminado por mi raza o etnia

²⁰ Los indicadores presentados corresponden al formato de la encuesta cara a cara. La encuesta online tuvo unas pequeñas modificaciones en la forma de plantear las preguntas, sin embargo, se mantuvo lo sustantivo.

		Los trabajos que he encontrado pagan sueldos muy bajos
		Los trabajos que he encontrado no se ajustan a mis intereses
		No he logrado conseguir dinero para iniciar una actividad por cuenta propia
		Otro. Indicar
Motivos para no buscar empleo ni iniciar actividad por cuenta propia	(Filtro: solo quienes respondieron que no en P.2) ¿Por qué no se encuentra en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia? (Respuesta múltiple)	Me cansé de buscar empleo y no encontrar
		Maternidad/paternidad
		Problemas de salud
		Tuve problemas en el (los) trabajo(s) anterior(es) en Chile
		Tengo otras prioridades en este momento
		Otro. Indicar

b. Dimensión 2: Caracterización de la inserción laboral

Subdimensión 1	Subdimensión 2	Indicador	Categorías
Actividad laboral principal		¿Cuál es su ocupación (trabajo) actual?	Respuesta abierta
Dependencia		Este trabajo lo realiza:	Para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia
			Como empleado u obrero para un patrón, empresa, negocio, institución, casa particular
			Para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de su familia

Salario		(FILTRO: solo quienes respondieron P.6=3) ¿Usted recibe un sueldo o salario por este empleo?	Sí			
			No			
Formalidad		¿Posee un contrato escrito (formal) de trabajo?	Sí			
			No			
Continuidad		(Filtro: solo quienes respondieron que sí en P.7) ¿Qué duración tiene su contrato de trabajo?	Indefinido			
			Definido			
Protección		En este empleo, a usted le otorgan (Respuesta múltiple):	Cotización previsional o de pensión	S í	N o	N o sé
			Cotización por previsión de salud	S í	N o	N o sé
			Cotización por seguro de desempleo	S í	N o	N o sé
Empleador	(Solo responden trabajadores por cuenta propia)		En este trabajo ¿emplea a personas para su negocio o actividad? No incluya a miembros de su familia no remunerados	Sí		
			No			
			(Solo quienes respondieron que sí a pregunta anterior)	Menos de 10 ó 10		

			¿Cuántas personas con sueldo trabajan en su empresa, negocio o actividad por cuenta propia?	Entre 11 y 49		
				Más de 50		
Derechos laborales otorgados por el empleador		En este empleo, a usted le otorgan (marcar todas las que correspondan):	Días pagados por enfermedad	S í	N o	N o sé
			Vacaciones anuales	S í	N o	N o sé
			Permiso por maternidad/paternidad	S í	N o	N o sé
			Servicio de guarderías infantiles	S í	N o	N o sé
Forma de recibir ingresos		Al momento de recibir sus ingresos, usted...	Entrega una boleta de honorarios			
			Recibe una liquidación de sueldo			
			Entrega comprobante o recibo			
			No recibe ni entrega comprobante			
			Entrega boleta o factura			
Régimen de contratación		¿Está contratado o tiene un acuerdo de trabajo...?	Directamente con la empresa donde trabaja			
			Con una empresa contratista o subcontratista			
			Con una empresa de servicios temporales			
			Con un enganchador (contratista agrícola)			
			No sé			
Tipo de remuneración		Usted tiene un sueldo:	Fijo			
			Fijo + variable (propinas, comisiones, etc.)			
			Totalmente variable			
	Tipo de	¿Qué tipo de	Completa			

Jornada laboral	jornada laboral	jornada tiene en su trabajo?	Parcial
	Horas semanales de trabajo estipuladas	¿Cuántas horas semanales ha acordado trabajar con su empleador o figuran en su contrato?	Respuesta abierta
	Horas semanales efectivas trabajadas	Habitualmente, ¿cuántas horas efectivas trabaja a la semana en su actividad principal?	Respuesta abierta
	Horas semanales trabajadas en actividad laboral secundaria, en caso de existir	Aproximadament e, ¿Cuántas horas semanales destina a esta segunda ocupación laboral?	Respuesta abierta
	Horas semanales totales trabajadas, considerando empleo principal y secundario, en caso de existir.	(Cálculo en Base de datos) Horas semanales trabajadas en actividad principal + Horas semanales trabajadas en actividad secundaria	Cifra
	Horas extras	¿Le pagan habitualmente las horas extras en su actividad principal?	Sí
			No
No aplica (no hago horas extras)			

		Realización de horas extras (recodificación en base a pregunta anterior)	Sí
			No
		¿Cuántas horas extras realiza semanalmente? (Cálculo en base de datos) Horas semanales efectivas trabajadas - Horas semanales de trabajo estipuladas	Cifra
	Percepción de la intensidad de la jornada laboral	En general, ¿cómo evalúa el ritmo de trabajo que tiene?	Es muy agotador
			Es adecuado
			Es muy bajo
Existencia de subempleo		(Filtro: solo a personas con jornada ≥ 30 horas semanales) Si de usted dependiera ¿Le gustaría trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad?	Sí
			No
Satisfacción con el ambiente		En una escala de 1 a 10 ²¹ , donde 1 significa muy malo y 10 muy bueno, ¿Cómo evalúa el ambiente laboral	Escala Likert de 1-10

²¹ Se utiliza una escala de 1 a 10 debido a que esta es la utilizada en los establecimientos educacionales de Colombia y, por ende, es más cercana a la idiosincrasia de los(as) encuestados(as).

laboral		de su trabajo principal?	
Satisfacción general con el trabajo		En una escala de 1 a 10, donde 1 significa nada satisfecho y 10 completamente satisfecho, ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en su conjunto?	Escala Likert de 1-10
Trabajo e inmigración		¿Ha tenido algún(os) problema(s) en el trabajo por ser inmigrante?	Si
			No
		¿De qué tipo(s)?	Administrativos (derivado de la situación migratoria, convalidación de estudios, identificación, etc.)
			Relacionados con prejuicios y discriminación
Culturales (derivados de provenir de una cultura distinta a la chilena)			
Sindicalización		¿Existe un sindicato en la empresa, institución o lugar donde trabaja?	Sí
			No
		¿Se encuentra afiliado a algún sindicato?	Sí
			No
	¿A qué tipo de	S. Empresa	

n		¿Se encuentra afiliado?	S. Interempresa
			S. Trabajadores ind.
			S. Trabajadores eventuales o transitorios
			No sé
Derechos laborales	¿Se encuentra informado acerca de sus derechos como trabajador(a)?	Sí	
		Parcialmente	
		No	
	¿Con qué frecuencia siente o ha sentido que sus derechos laborales son vulnerados?	Nunca	
		Rara vez	
		Algunas veces	
		Muchas veces	
		Siempre	

c. Dimensión 3: Índices de calidad de empleo ²²

Anillos de inserción laboral y tipos de empleo

Primer anillo de inserción laboral		
Categoría	Condiciones	Indicador
Empleador de empresas de 11 personas o más	Trabajar	P1=1
	Trabajar por cuenta propia	P6=1
	Emplear gente	P16=1
	Emplear al menos 11 personas	P17>=11
Empleo indefinido formal protegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	Tener contrato de trabajo	P8=1

²² En cada índice presentado, deben cumplirse todas las condiciones operacionales señaladas para clasificar a cada persona de la muestra. Por otro lado, los códigos definidos para los indicadores, corresponden a las preguntas y valores de respuestas del cuestionario.

	Contrato de duración indefinida	P9=1
	Tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c= 1

Segundo anillo de inserción laboral		
Categoría	Condiciones	Indicador
Empleo definido formal protegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	Tener contrato de trabajo	P8=1
	Contrato de duración definida	P9=2
	Tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c= 1
Empleo indefinido informal protegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	No tener contrato de trabajo	P8=2
	Acuerdo de trabajo de duración indefinida	P9=1
	Tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c= 1
Empleo definido informal protegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	No tener contrato de trabajo	P8=2
	Acuerdo de trabajo de duración definida	P9=2
	Tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c= 1
Empleador de empresas de 10 personas o menos	Trabajar	P1=1
	Trabajar por cuenta propia	P6=1
	Emplear gente	P16=1
	Emplear 10 personas o menos	P17<=11

Tercer anillo de inserción laboral		
Categoría	Condiciones	Indicador
Empleo indefinido formal desprotegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	Tener contrato de trabajo	P8=1
	Contrato de duración indefinida	P9=1
	No tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c= 2
Empleo definido formal desprotegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2

	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	Tener contrato de trabajo	P8=1
	Contrato de duración definida	P9=2
	No tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c=2
Empleo indefinido informal desprotegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	No tener contrato de trabajo	P8=2
	Acuerdo de trabajo de duración indefinida	P9=1
	No tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c=2
Empleo definido informal y desprotegido	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	Recibir liquidación de sueldo	P10=2
	No tener contrato de trabajo	P8=2
	Acuerdo de trabajo de duración definida	P9=2
	No tener cotizaciones de salud, pensión y seguro de cesantía.	P12 a, b y c=2
Empleo subordinado independiente	Trabajar	P1=1
	Ser empleado	P6=2
	No recibir liquidación de sueldo	P10=1,3,4,5
Cuenta propia	Trabajar	P1=1
	Trabajar por cuenta propia	P6=1
	No emplear gente	P16=2

Tasa de Desempleo Integral (TDI)

Categoría	Condiciones	Indicador
Desocupados en búsqueda de empleo	No estar trabajando	P1=2
	Estar en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia	P2=1
Desempleo (desempleados desaliento) oculto por	No estar trabajando	P1=2
	No estar en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia	P2=2
	No estar en búsqueda de un empleo porque la persona se “cansó de buscar empleo y no encontrar”	P3=1

Subempleo horario	Estar trabajando	P1=1
	Tener una jornada parcial	P18=2
	Manifestar deseo de trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad	P20=1

Para calcular la TDI, primero se suman las tres categorías presentadas (desocupados en búsqueda de empleo, desempleo oculto, subempleo horario) y luego se deduce el porcentaje que éstas categorías representan respecto al total de la muestra.

2. Concepto: Variables de caracterización sociodemográfica

Dimensiones	Indicador	Categorías	
Género	Indicar género	Masculino	
		Femenino	
Edad	¿Cuál es su edad actual (años)?		
Estado civil o conyugal	Actualmente, usted está...	Soltero	Viviendo en pareja
		Casado	Separado
		Divorciado	Viudo
Hijos	¿Tiene hijos?	Sí	No
	Indique cuántos		
Departamento de procedencia	¿En qué departamento de Colombia se encontraba viviendo antes de llegar a Chile?	Respuesta abierta ²³	
Nivel	¿Cuál es el último nivel	Bachillerato incompleto o inferior	

²³ En encuesta online, se nombran todos los departamentos y se incluye la opción “Me encontraba viviendo en otro país distinto a Colombia”.

educacional	de estudios que cursó? ²⁴	Bachillerato completo	
		Técnica profesional o tecnológica profesional incompleta	
		Técnica profesional o tecnológica profesional completa	
		Profesional incompleta	
		Profesional completa	
		Posgrado/Doctorado	
	(Solo para quienes cursaron estudios técnicos o universitarios) ¿Se encuentra(n) reconocido(s) su(s) título(s) en Chile?	Sí	
		Se encuentran en tramitación	
		No fueron reconocidos	
		No alcancé a obtener un grado académico para convalidar (estudios superiores incompletos)	
Identificación de estrato social en Colombia	¿Con qué estrato social se identificaba en Colombia?	1	2
		3	4
		5	6
Comuna de residencia	¿En qué comuna de Chile reside actualmente?	Respuesta abierta ²⁵	
Años de residencia en Chile	En total, ¿Cuántos años lleva viviendo en Chile?	Respuesta abierta	
Tipo de visa	¿Qué tipo de visa tiene actualmente?	Sujeta a contrato	Temporaria
		Estudiante	Permanencia definitiva
		Turista	Ninguna
Ingreso individual mensual	¿Cuál es su ingreso individual mensual?	Tramos de ingreso ²⁶	

²⁴ Fuente: Ministerio de Educación de Colombia: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-231238.html>

²⁵ Para el caso de la encuesta online, se despliega una lista con todas las comunas, a fin de no dar lugar a equivocaciones. Asimismo, se efectúa con todas las respuestas abiertas.

²⁶ Ver detalle en cuestionario

Ingreso familiar mensual	¿Cuál es el ingreso Familiar mensual del hogar? (Considere todo tipo de ingresos monetarios que entran al hogar)	Tramos de ingreso
Cantidad de personas que viven en el hogar	¿Cuántas personas viven en su hogar, incluyéndolo?	Respuesta abierta
Perteneencia a alguna raza/etnia	¿A qué raza o etnia pertenece usted?	Indígena
		Mestizo
		Negro, afrodescendiente/ afrocolombiano
		Blanco

3. Concepto: Variables de comparación

Dimensión	Indicador	Categorías
Género	P. 33 Indicar género	Femenino
		Masculino
“Raza”	P.49 ¿A qué raza pertenece usted?	Mestizo
		Negro, afrodescendiente o afrocolombiano
		Blanco
Calificación (situación en Chile)	P.40= 9-15; P.41= 1	Calificado
	P.40= 1-15; P.41= 2, 3, 4 o 5	No calificado

4. Concepto: Experiencia en los procesos de inserción laboral

Dimensiones	Subdimensiones	Indicador
Contextualización y antecedentes	Vida en Colombia	<p>1. A grandes rasgos, ¿cómo era su vida en Colombia? (Indagar con quiénes vivía y dónde, ocupación, características de su hogar, relaciones personales, etc.).</p> <p>2. Ahora, me gustaría que me comentara acerca de su experiencia laboral en Colombia (Indagar en cuáles fueron los trabajos que ha realizado, el sueldo, las condiciones de trabajo, relaciones laborales, protecciones laborales, satisfacción con el empleo, etc.).</p>
	Motivos de migración	3. ¿Por qué decidió venir a Chile? (Ahondar en su principal motivación, expectativas, opinión de personas cercanas, por qué no otro país, etc.).
Experiencia laboral en Chile	Experiencia en la búsqueda de empleo	<p>4. ¿Cómo fue el proceso de búsqueda de su primer trabajo en Chile? (Ahondar en las dificultades y ayudas que tuvo eventualmente, de parte de quién(es), de qué formas buscó empleo, si sus expectativas se correspondieron con la realidad, identificar situaciones de discriminación, etc.).</p> <p>6. Ahora, ¿Podría contarme cómo fue el proceso de búsqueda y la experiencia de sus siguientes trabajos en Chile?</p>
	Experiencia en empleos pasados	<p>5. ¿Podría comentarme en detalle cómo fue su primer trabajo en Chile? (Considerar percepción del salario, relación con compañeros de trabajo, jornada de trabajo, intensidad de la jornada laboral, formalidad y estabilidad, los ámbitos que le gustaban y los que no, etc.)</p> <p>6. Ahora, ¿Podría contarme cómo fue el proceso de búsqueda y la experiencia de sus siguientes trabajos en Chile?</p>
	Experiencias de precariedad laboral	Preguntas 7-11
	Experiencia laboral actual	<p>7. ¿Podría contarme sobre su actividad laboral actual? (Indagar en qué hace, cómo es su jornada laboral, su salario y relaciones laborales, actividades sindicales en caso de existir, protección y garantías laborales, ámbitos que le gustan y los que no, etc.)</p> <p>8. En general, ¿se siente satisfecho(a) en su trabajo? ¿Por qué? (Indagar si se siente valorado(a), realizado(a), seguro(a) y estable, con posibilidad de incidir en las decisiones, con un sueldo justo, con posibilidades de ascenso, si existe un buen</p>

		<p>trato, etc.).</p> <p>9. ¿Podría contarme sobre los momentos en que ha sentido más presión o sobrecarga en el trabajo? (¿Por qué sintió presión? ¿Qué actividades le tocó realizar?) En general, ¿siente que su trabajo es estresante? ¿Por qué?</p> <p>10. ¿En qué medida su jornada laboral le da tiempo para sus actividades personales (familiares, amistosas, recreativas, deportivas, espirituales o religiosas, etc.)?</p> <p>11. ¿Qué cosas le cambiaría a su actual trabajo para que fuese el ideal</p>
Percepción de la experiencia de trabajar como extranjero en Chile		<p>15. ¿Cómo evalúa la experiencia de buscar trabajo y trabajar en Chile?</p> <p>16. (Preguntar solo si no hizo alusión a esto en la pregunta anterior) ¿Y cómo ha sido la experiencia de trabajar como inmigrante en Chile? (Indagar en qué medida resulta más fácil o difícil para un inmigrante, qué dificultades y/o facilidades percibe o ha vivido, cómo ha sido el proceso de inserción laboral de sus conocidos de Colombia, en qué medida ha sido más fácil o difícil, etc.)</p>
Opinión de Chile como país de migración, especialmente en el plano laboral		<p>17. En general, ¿Se encuentra satisfecho(a) con su vida en Chile? ¿Por qué? (¿Está satisfecho(a) con su decisión de emigrar a Chile?).</p> <p>18. ¿Cómo evalúa el trabajo en Chile? ¿Qué aspectos le parecen positivos y cuáles negativos?</p> <p>19. ¿Cómo ve su futuro laboral? ¿Cuáles son sus planes para un futuro cercano y lejano</p>
Estímulos focales		<p>¿Qué le parecen las siguientes afirmaciones?</p> <p>En Chile, las jornadas laborales son largas y extenuantes</p> <p>En Chile, hay muchos trabajos inestables, informales y mal pagados</p> <p>Los inmigrantes reciben salarios más bajos que los nacidos en Chile</p> <p>Las personas colombianas son más trabajadoras que los(as) chilenos(as)</p>
Cierre		<p>(Resumir lo dicho y luego preguntar) ¿Hay algo que le gustaría agregar además de lo dicho en esta entrevista?</p>

12.4 Cuestionario ²⁷

Esta encuesta forma parte de una tesis de sociología de la Universidad de Chile sobre los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago. Al mismo tiempo, está inscrita en un Proyecto FONDECYT de investigación. La encuesta está dirigida a inmigrantes colombianos de 18 años y más que residan en la Provincia de Santiago y lleven al menos 3 años viviendo en Chile. Es importante saber que cumple estos requisitos antes de proseguir con la encuesta.

A continuación, se realizarán una serie de preguntas con el objetivo de conocer cómo ha sido su inserción laboral como inmigrante colombiano en Chile. Las respuestas serán confidenciales y analizadas de manera estadística, es decir, agregada. Tenga toda la libertad de contestar con la verdad y preguntar en caso de que no entienda una pregunta.

Preguntas relacionadas con la actividad laboral principal

P. 1: ¿Se encuentra trabajando actualmente?

Sí	No
Pasar a P.5	Pasar a P.2

P. 2: (FILTRO: solo quienes respondieron No en P.1)

Actualmente, ¿Se encuentra en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia?

1) Sí	2) No
Pasar a P.4	Pasar a P.3

P. 3: (FILTRO: solo quienes respondieron que No en P.2) ¿Por qué no se encuentra en búsqueda de un empleo o de iniciar una actividad por cuenta propia?

1) Porque me cansé de buscar empleo y no encontrar	2) Por maternidad/paternidad	3) Por problemas de salud
4) Porque tuve problemas en el (los) trabajo(s) anterior(es) en Chile	5) Porque tengo otras prioridades en este momento	6) Otros. Indicar

→ *Pasar a caracterización sociodemográfica*

²⁷ Este cuestionario se utilizó para las encuestas cara a cara. En el caso de las encuestas online, se utilizó un cuestionario muy similar, sin embargo, algunas preguntas contenían mayores especificaciones para no dar lugar a errores de interpretación. Otra diferencia fue que los saltos de pregunta fueron automáticos.

P.4: (FILTRO: solo quienes respondieron Sí en P.2) ¿Por qué razón(es) cree que no ha encontrado un empleo o no ha podido iniciar una actividad por cuenta propia en el último tiempo? (Marcar todas las que correspondan)

1) No me he dedicado a buscar seriamente	2) No sé dónde buscar
3) Me han discriminado por ser extranjero	4) Me han discriminado por mi raza o etnia
5) Los trabajos que he encontrado pagan sueldos muy bajos	6) Los trabajos que he encontrado no se ajustan a mis intereses
7) No he logrado conseguir dinero para iniciar una actividad por cuenta propia	8) Otros motivos. Indicar

→ Pasar a caracterización sociodemográfica

(FILTRO: Las siguientes preguntas deben ser respondidas solo por quienes contestaron Sí en P.1)

P. 5: ¿Cuál es su ocupación principal? _____

P. 6: Este trabajo lo realiza:

1) Para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia
2) Como empleado u obrero para un patrón, empresa, negocio, institución, casa particular
3) Para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de su familia

(FILTRO: si P.6=1, pasar a **P.16**; si P.6=2, pasar a P.8 y si P.6=3, pasar a P.7

P.7: (FILTRO: solo quienes respondieron P.6=3) ¿Usted

1) Sí	2) No
-------	-------

 recibe un sueldo o salario por este empleo?

P. 8: ¿Posee un contrato escrito (formal) de trabajo?

1) Sí	2) No
-------	-------

P.9: ¿Qué duración tiene su contrato o acuerdo informal

1) Indefinido	2) Definido
---------------	-------------

 de trabajo?

P.10: (FILTRO: solo responden quienes respondieron P.6=1 o 3) Al momento de recibir sus ingresos...

1) Entrega una boleta de honorarios	2) Recibe una liquidación de sueldo	3) Entrega un comprobante de recibo	4) No recibe ni entrega comprobante	5) Entrega boleta o factura
-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------

P. 11: ¿Está contratado(a) o tiene un acuerdo de trabajo...?

1) Directamente con la empresa donde trabaja	2) Con una empresa contratista o subcontratista	3) Con una empresa de servicios temporales	4) Con un enganchador (contratista agrícola)	5) No sé
--	---	--	--	----------

P. 12: En este empleo a usted le otorgan:

a) Cotización previsional o de pensión (AFP)	1) Si	2) No	3) No sé
b) Cotización por previsión de salud (FONASA o Isapre)	1) Si	2) No	3) No sé
c) Cotización por seguro de desempleo	1) Si	2) No	3) No sé
d) Días pagados por enfermedad	1) Si	2) No	3) No sé
e) Vacaciones anuales	1) Si	2) No	3) No sé
f) Permiso por maternidad/paternidad	1) Si	2) No	3) No sé
g) Servicio de guarderías infantiles	1) Si	2) No	3) No sé

P.13: Usted tiene un sueldo:

1) Fijo	2) Fijo + variable (propinas, comisiones, etc.)	3) Totalmente variable
---------	---	------------------------

P. 14: ¿Cuántas horas semanales ha acordado trabajar con su empleador o figuran en su contrato? _____

P.15: ¿Le pagan habitualmente las horas extras en su actividad principal?

1) Sí	2) No	3) No aplica
-------	-------	--------------

(FILTRO: solo trabajadores por cuenta propia P.6=1)

P.16: En este trabajo ¿emplea a personas para su negocio o actividad? No incluya a miembros de su familia no remunerados

Sí	No
Pasar a P.5	Pasar a P.2

P.17: ¿Cuántas personas con sueldo trabajan en su empresa, negocio o actividad por cuenta propia?

1) Menos de 11 personas	2) Entre 11 y 49 personas	3) Más de 50 personas
-------------------------	---------------------------	-----------------------

(RESPONDEN TODOS LOS TRABAJADORES)

P.18: ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?

1) Completa	2) Parcial
-------------	------------

P.19: Habitualmente, ¿cuántas horas efectivas trabaja a la semana en su actividad principal? _____

P.20: (FILTRO: solo P.19<=30) Si de usted dependiera, ¿le gustaría trabajar más horas de las que trabaja en la actualidad por un sueldo mayor?

1) Sí	2) No
-------	-------

P.21: En general, ¿cómo evalúa el ritmo de trabajo (o intensidad jornada laboral) que tiene?

1) Es muy bajo	2) Es el adecuado	3) Es muy agotador
----------------	-------------------	--------------------

P.22: En una escala de 1 a 10, donde 1 significa muy malo y 10 muy bueno ¿Cómo evalúa el ambiente laboral de su trabajo principal?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.23: ¿Ha tenido algún(os) tipo(s) de problema(s) en el trabajo por ser inmigrante?

1) Sí	2) No
Pasar a P.20	Pasar a P.21

P.24: ¿De qué tipo(s)? (Marcar todas las que correspondan)

1) Administrativos (derivado de la situación migratoria, convalidación de estudios, identificación, etc.)	2) Relacionados con prejuicios y discriminación	3) Culturales (derivados de provenir de una cultura distinta a la chilena)	4) Otro (Indicar)
---	---	--	-------------------

P.25: ¿Existe un sindicato en la empresa, institución o lugar donde trabaja?

1) Sí	2) No	3) No sé
Pasar a P.25	Pasar a P.27	Pasar a P.27

P.26: ¿Se encuentra afiliado a algún sindicato?

1) Sí	2) No
Pasar a P.26	Pasar a P.27

P.27: (FILTRO: solo quienes respondieron que Sí en P.25) ¿A qué tipo de sindicato se encuentra afiliado?

1) Sindicato de empresa	2) Sindicato interempresa	3) Sindicato de trabajadores independientes	4) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios	5) No sé
-------------------------	---------------------------	---	--	----------

P.28: ¿Se encuentra informado(a) acerca de sus derechos como trabajador(a)?

1) Sí	2) Parcialmente	3) No
-------	-----------------	-------

P. 29: ¿Con qué frecuencia siente o ha sentido que sus derechos laborales son vulnerados?

1) Nunca	2) Rara vez	3) Algunas veces	4) Muchas veces	5) Siempre
----------	-------------	------------------	-----------------	------------

P.30: En una escala de 1 a 10, donde 1 significa nada satisfecho y 10 completamente satisfecho, ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en su conjunto?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

P.31: ¿Tiene una segunda ocupación laboral (alguna actividad por la cual reciba dinero, como ventas, negocios, actividades artesanales, agrícolas, artísticas, o de cualquier tipo)?

1) Sí	2) No
Pasar a P.28	Pasar a P.29

P.32: (FILTRO: solo quienes respondieron que sí a P.30) Aproximadamente, ¿Cuántas horas semanales destina a esta segunda ocupación laboral? _____

Caracterización sociodemográfica (CONTESTAN TODOS)

P.33: Sexo

1) Femenino	2) Masculino	3) Otro (indicar)
-------------	--------------	-------------------

P.34: ¿Cuál es su edad? (años) _____

P.35: Actualmente usted está:

1) Soltero	2) Viviendo en prja.	3) Casado	4) Separado	5) Divorciado	6) Viudo
------------	----------------------	-----------	-------------	---------------	----------

P.36: ¿Tiene hijos?

1) Sí	2) No
-------	-------

P.37: (FILTRO: solo quienes respondieron que Sí en P.35): ¿Cuántos hijos tiene?

P.38: ¿Actualmente usted vive con su familia nuclear (pareja e hijos) en Chile? (Marcar todas las que correspondan)

1) Vivo con mi pareja	2) Vivo con todos mis hijos(as)	3) Vivo con algunos(as) de mis hijos(as)	4) No vivo con mi pareja
5) No vivo con mis hijos (as)	6) No tengo pareja	7) No tengo hijos	

P.39: ¿En qué departamento de Colombia se encontraba viviendo antes de llegar a Chile?

_____ ó

33) Me encontraba viviendo en otro país distinto a Colombia antes de venir a Chile
--

P.40: ¿Cuál es el último nivel de estudios que cursó?

1) Ninguno	2) Preescolar	3) Básica primaria incompleta
4) Básica primaria completa	5) Básica secundaria incompleta	6) Básica secundaria completa
7) Bachillerato incompleto	8) Bachillerato completo	9) Técnica profesional incompleta
10) Técnica profesional completa	11) Tecnológica profesional incompleta	12) Tecnológica profesional completa
13) Profesional incompleta	14) Profesional completa	15) Postgrado

P.41: (FILTRO: Solo para quienes respondieron de P.39= 9 a 15) ¿Se encuentra(n)

1) Sí	2) Se encuentran en tramitación	3) No fueron reconocidos	4) No alcancé a obtener un grado académico para convalidar (estudios superiores incompletos)	5) No he realizado el trámite
-------	---------------------------------	--------------------------	--	-------------------------------

reconocido(s) su(s) título(s) o grado(s) académico(s) en Chile?

P.42 ¿Con qué estrato (clase) social se identificaba en Colombia?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

P.43: ¿En qué comuna de Santiago reside actualmente?

P.44: En total, ¿Cuántos años lleva viviendo en Chile? _____

P.45: ¿Qué tipo de visa tiene actualmente?

1) Ninguna	2) Turista	3) Temporaria	4) Estudiante	4) Sujeta a Contrato	5) Permanencia. Definitiva	6) Ciudadanía
------------	------------	---------------	---------------	----------------------	----------------------------	---------------

P. 46: En un mes normal, ¿En cuál de los siguientes tramos se ubica su ingreso individual mensual líquido (en pesos chilenos)?

1) 0 a 100.000	2) 100.001 a 200.000	3) 200.001 a 300.000	4) 300.001 a 400.000
5) 400.001 a 500.000	6) 500.001 a 600.000	7) 600.001 a 800.000	8) 800.001 a 1.000.000
9) 1.000.001 a 1.200.000	10) 1.200.001 a 1.400.000	11) 1.400.001 a 1.600.000	12) 1.600.001 a 1.800.000
13) 1.800.001 a 2.000.000	14) 2.000.001 a 2.500.000	15) 2.500.001 a 3.000.000	16) Más de 3.000.001

P.47: ¿En cuál de los siguientes tramos se ubica el ingreso familiar mensual de su hogar? (considerar todo tipo de ingresos monetarios que entran al hogar en un mes normal) (En pesos chilenos, salario líquido)

1) 0 a 100.000	2) 100.001 a 200.000	3) 200.001 a 300.000	4) 300.001 a 400.000
5) 400.001 a 500.000	6) 500.001 a 600.000	7) 600.001 a 800.000	8) 800.001 a 1.000.000
9) 1.000.001 a	10) 1.200.001 a	11) 1.400.001 a	12) 1.600.001 a

1.200.000	1.400.000	1.600.000	1.800.000
13) 1.800.001 a 2.000.000	14) 2.000.001 a 2.500.000	15) 2.500.001 a 3.000.000	16) Más de 3.000.001

P. 48: ¿Cuántas personas viven en su hogar incluyéndolo? _____

P. 49: ¿A qué raza o etnia pertenece usted?

1) Indígena	2)Mestizo	3) descendiente/colombiano	Afro- 4) Blanco	5) Otro. Indicar
----------------	-----------	-------------------------------	-----------------------	------------------

¡Muchas gracias por su participación!

12.5 Consentimiento informado



Universidad de Chile
Facultad de Ciencias sociales
Carrera de Sociología

Por medio de este conducto se solicita su participación voluntaria en esta entrevista, la cual se enmarca en una Memoria de sociología de la Universidad de Chile, a cargo de Romina Gutiérrez y dirigida por el profesor Nicolás Gissi. Además, este proyecto forma parte de un Fondecyt de investigación de la misma universidad.

Si tiene alguna(s) inquietud(es) sobre dicha investigación, puede consultar a la investigadora a cargo, Romina Gutiérrez (rominavanessagutierrez@gmail.com).

Propósito de la Memoria

La Memoria en la cual se enmarca esta entrevista, pretende indagar en los procesos de inserción y exclusión laboral de los/as inmigrantes colombianos/as en Santiago de Chile.

Procedimientos

La entrevista tiene una duración aproximada de 30 minutos a una hora, dependiendo de las particularidades de cada entrevistado. Esta se realiza en el lugar y horario que usted estime conveniente. Con su permiso, me gustaría utilizar grabadora, con el fin de conservar de manera íntegra sus opiniones.

Riesgos y perjuicios potenciales

Ninguno

Remuneración

Usted no recibirá remuneración por participar en este estudio.

Confidencialidad

Las entrevistas serán grabadas y transcritas. Si usted desea que el material auditivo no sea utilizado en otra investigación, por favor hágalo saber y será eliminado luego de la transcripción. Asimismo, si usted desea que su nombre de pila no aparezca en la transcripción de la entrevista, hágalo saber al investigador.

Participación y retiro

Cualquier dato o respuesta revelada será confidencial con respecto a su identidad. Su participación en la investigación es voluntaria, es decir, usted puede dejar de involucrarse en el momento que desee. El investigador nunca le retirará de esta investigación si usted no lo desea.

Acceso a los resultados de estudio

Los resultados estarán disponibles para todos los participantes del estudio luego de agosto del año 2016. Para acceder a ellos, debe hablar con el entrevistador y dejar acordada alguna vía de comunicación para el envío de estos.

Firma del participante

Por lo tanto, hago saber de mi pleno conocimiento de la naturaleza y los alcances de mi participación en la investigación, como se explicitó anteriormente. He contestado a las preguntas a mi satisfacción. De esta manera, doy mi consentimiento para participar en el estudio, lo cual he expresado en la siguiente copia y de la que se me otorgará una copia.

Nombre del Participante

Firma del participante

Firma del investigador

Fecha

12.6 Pauta de entrevista

Muchas gracias por su disponibilidad a participar de esta entrevista. Como pudo ver en el consentimiento informado, mi nombre es Romina Gutiérrez, soy estudiante de sociología de la Universidad de Chile y actualmente estoy realizando mi Memoria relacionada con la inserción laboral de los inmigrantes colombianos en Santiago. Entonces, la idea es que ahora tengamos una conversación relajada donde pueda expresarse con honestidad. Como pudo leer, si no le molesta, la entrevista será grabada y luego transcrita. Antes de comenzar, me gustaría saber algunos datos generales de usted, a fin de conocerlo(a) más.

Ficha de entrevista

N° de entrevista	
Fecha	
Duración	
Lugar	
Nombre entrevistado(a)	
Género (F, M, Otro-Indicar)	
Edad	
Ocupación	
Estado conyugal	
Presencia de hijos	N°
Lugar de procedencia (indicar Depto. De Colombia o país).	
Último nivel de estudios aprobado	
Reconocimiento de título(s) en Chile (Sí-No)	
Estrato social en Colombia (1-6)	
Comuna de residencia actual	
N° de años de residencia en Chile	
Visa actual	
Tramo de ingreso individual mensual	
Tramo de ingreso familiar mensual	

Nº de personas viviendo en el hogar	
Raza o etnia	
Comentarios generales (contexto, rapport, etc.)	

a) Vida en Colombia y motivos de migración

1. A grandes rasgos, ¿cómo era su vida en Colombia? (Indagar con quiénes vivía y dónde, ocupación, características de su hogar, relaciones personales, etc.).
2. Ahora, me gustaría que me comentara acerca de su experiencia laboral en Colombia (Indagar en cuáles fueron los trabajos que ha realizado, el sueldo, las condiciones de trabajo, relaciones laborales, protecciones laborales, satisfacción con el empleo, etc.).
3. ¿Por qué decidió venir a Chile? (Ahondar en su principal motivación, expectativas, opinión de personas cercanas, por qué no otro país, etc.).

b) Experiencia en la búsqueda y realización del(los) primer(os) trabajo(s) en Chile

4. ¿Cómo fue el proceso de búsqueda de su primer trabajo en Chile? (Ahondar en las dificultades y ayudas que tuvo eventualmente, de parte de quién(es), de qué formas buscó empleo, si sus expectativas se correspondieron con la realidad, identificar situaciones de discriminación, etc.).
5. ¿Podría comentarme en detalle cómo fue su primer trabajo en Chile? (Considerar percepción del salario, relación con compañeros de trabajo, jornada de trabajo, intensidad de la jornada laboral, formalidad y estabilidad, los ámbitos que le gustaban y los que no, etc.)
6. Ahora, ¿Podría contarme cómo fue el proceso de búsqueda y la experiencia de sus siguientes trabajos en Chile? (Considerar percepción del salario, relación con compañeros de trabajo, jornada de trabajo, formalidad y estabilidad, identificar situaciones de discriminación o precariedad laboral, ámbitos que le gustaban y los que no, etc.) ¿Por qué no siguió trabajando en su último empleo?

c) Experiencia laboral actual en el marco del régimen de riesgo laboral

7. ¿Podría contarme sobre su actividad laboral actual? (Indagar en qué hace, cómo es su jornada laboral, su salario y relaciones laborales, actividades sindicales en caso de existir, protección y garantías laborales, ámbitos que le gustan y los que no, identificar situaciones de discriminación o precariedad laboral, etc.)
8. En general, ¿se siente satisfecho(a) en su trabajo? ¿Por qué? (Indagar si se siente **valorado(a), realizado(a), seguro(a) y estable, con posibilidad de incidir en las decisiones, con un sueldo justo, con posibilidades de ascenso, si existe un buen trato,** etc.).
9. ¿Podría contarme sobre los momentos en que ha sentido más presión o sobrecarga en el trabajo? (¿Por qué sintió presión? ¿Qué actividades le tocó realizar?) En general, ¿siente que su trabajo es estresante? ¿Por qué?
10. ¿En qué medida su jornada laboral le da tiempo para sus actividades personales (familiares, amistosas, recreativas, deportivas, espirituales o religiosas, etc.)?
11. ¿Qué cosas le cambiaría a su actual trabajo para que fuese el ideal?

d) Evaluación de la experiencia de trabajar como inmigrante en Chile

12. ¿Cómo evalúa la experiencia de buscar trabajo y trabajar en Chile?
13. (Preguntar solo si no hizo alusión a esto en la pregunta anterior) ¿Y cómo ha sido la experiencia de trabajar como inmigrante en Chile? (Indagar en qué medida resulta más fácil o difícil para un inmigrante, qué dificultades y/o facilidades percibe o ha vivido, cómo ha sido el proceso de inserción laboral de sus conocidos de Colombia, en qué medida ha sido más fácil o difícil, etc.)

e) Evaluación de Chile como país de migración, especialmente en el plano laboral

14. En general, ¿Se encuentra satisfecho(a) con su vida en Chile? ¿Por qué? (¿Está satisfecho(a) con su decisión de emigrar a Chile?).
15. ¿Cómo evalúa el trabajo en Chile? ¿Qué aspectos le parecen positivos y cuáles negativos?
16. ¿Cómo ve su futuro laboral? ¿Cuáles son sus planes para un futuro cercano y lejano?

f) Estímulos focales

17. ¿Qué le parecen las siguientes afirmaciones?

- En Chile, las jornadas laborales son largas y extenuantes
- En Chile, hay muchos trabajos inestables, informales y mal pagados
- Los inmigrantes reciben salarios más bajos que los nacidos en Chile
- Las personas colombianas son más trabajadoras que los(as) chilenos(as)

18. Cierre

19. (Resumir lo dicho y luego preguntar) ¿Hay algo que le gustaría agregar además de lo dicho en esta entrevista?

¡Muchas Gracias!

