



“Análisis del rol laboral: Profesionales migrantes venezolanas y su inclusión en el mercado

laboral chileno”

Parte I

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE

MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL

Alumno/a: Juliana Rodríguez Salazar

Profesor Guía: Matías Sanfuentes Astaburuaga

Santiago, Marzo 2020

Resumen

El objetivo principal de este estudio es conocer, identificar y analizar las percepciones del rol laboral de mujeres venezolanas migrantes a partir de su inclusión en el mercado laboral chileno. La exploración se construye metodológicamente a partir de un estudio de tipo cualitativo, desde la teoría del rol, género e inclusión. Si bien no se pudo realizar esta investigación a través de la técnica investigación- acción, sus herramientas nos permiten comprender el fenómeno en profundidad, generando propuestas estratégicas según los focos de hallazgo para una posible intervención. Se realiza un trabajo etnográfico, apoyado en observación participante y en entrevistas semi estructuradas, siendo los informantes

claves 11 mujeres migrantes venezolanas profesionales, en puestos de trabajo de distinta naturaleza a sus roles en el país de origen.

Palabras claves: Rol, género, inclusión, exclusión, sistema social, migración, marginalidad.

1. Introducción

La temática de investigación nace desde dos problemáticas sociales que existen hoy en el país: la inclusión de la mujer al mundo del trabajo y la creciente tasa de migración. Específicamente se centra en observar lo que respecta al mundo laboral y cómo esto se convierte en un foco de importancia en la gestión de personas, en un contexto de inclusión de extranjeros al mercado laboral chileno dada la creciente migración generada por problemas sociopolíticos existentes en países de Sudamérica principalmente. A esto se suma el ingreso progresivo de la mujer al campo laboral del país.

Hoy Chile está frente a un escenario donde hay fuertes demandas sociales, y se plantea la inclusión como una de las primeras premisas. Si bien muchas de las organizaciones del mundo privado y público hoy se están refiriendo a planes de cambio, en donde se avocan a trabajar la temática de la diversidad a través de la conformación de equipos heterogéneos - con la finalidad de ser innovadores y competitivos dentro del mercado laboral-, esto se hace principalmente contemplando la diversidad por factores de discapacidad y de género, quedando aún desatendido el binomio migración y género. Paralelamente, la mujer se ha integrado fuertemente al debate, generando un rol protagónico, donde demanda mayor representación en la sociedad, implicando también lo que se refiere al mundo laboral.

A nivel país se plantea investigaciones desde el rol de la mujer chilena y su participación e integración al mercado laboral, pero hoy debido a los cambios culturales de ingreso de fuerza laboral femenina extranjera, surge una nueva interrogante ¿qué pasa en el caso de la mujer migrante?, aquí se enfrentan dos problemáticas referidas tanto al hecho de ser mujer como ser extranjera ¿Cuál es su rol dentro de las organizaciones y el mercado laboral chileno? ¿Cómo lo perciben las propias mujeres y qué implicancias tiene para el propio sistema laboral?

Las interrogantes que se plantean en esta investigación se responderán a medida que se conozca la realidad donde están insertas las mujeres estudiadas.

La brecha mundial de género hoy se ubica en 68%, según el informe del Foro Mundial Económico, donde solo un 11,3% de mujeres participa en cargos directivos. Chile por su parte, ocupa el quinto país con mayor brecha de género de la OCDE, donde solo el 48,5% de las mujeres participa en el mercado laboral.

ONU mujeres en 2017 aprueba en su asamblea la protección a la mujer migrante trabajadora, debido a que observa vulneración en sus derechos fundamentales. A través de esta investigación se puede contextualizar esta teoría ya que las mujeres refieren a su nueva realidad en la sociedad a la que se integran.

Estudios migratorios realizados por ONU se refieren hoy en día a la “la feminización de la migración”, concepto acuñado para definir el fenómeno de la movilidad femenina que se da debido a que la mujer hoy toma la decisión de migrar de manera individual en la búsqueda de una mejor calidad de vida, separada de su núcleo familiar del país de origen. De tal manera, el censo del 2017 plantea que la migración femenina es más alta que la de los hombres, contando con 377.023 mujeres y 368.749 hombres.

Según la Asociación de Municipalidades, en Chile a partir del año 2010 el país recibe fuerte migración latinoamericana integrada por venezolanos(as), dominicanos(as), colombianos(as) y paraguayos(as), destacando la transformación cultural ¹. Debido al auge migracional se debe que el control migratorio actual haya generado restricciones de ingreso a los extranjeros que anteriormente llegaban al país como turistas y hoy deben generar una visa de ingreso, como lo es en el caso de la comunidad venezolana a la cual pertenecen las mujeres de nuestro estudio.

Según el censo del 2017, la población venezolana en Chile se calculaba en 83.045, 41,6% de ella concentrada en la comuna de Santiago; 40.376 son migrantes mujeres por debajo

¹Según datos del Observatorio Iberoamericano Sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo – OBIMID (2016).

de los hombres que son 42.622, la cantidad de personas migrantes de ambos sexos es casi similar.

Las mujeres objeto de este estudio son profesionales de diferentes ámbitos o estudiantes de educación superior que en su país de origen se desempeñaban en puestos laborales vinculados a su área, contraponiéndose a la realidad que viven hoy la mayoría de las mujeres entrevistadas, que se dedican a trabajar en empleos más precarios en los cuales no necesitan tener una especialidad.

Así pues, el fenómeno de **inclusión de la mujer migrante venezolana profesional al mercado laboral chileno** abordado desde la perspectiva de la gestión de personas se conforma como una temática que en su análisis permite enriquecer la reflexión a nivel cultural y laboral. La mirada particular de la investigación se focaliza en los procesos vinculados a la percepción del rol laboral en una población significativa de migrantes, desde su propia experiencia y construcción de realidad, en su proceso de inclusión al mercado.

1.1 Planteamiento del problema

Estudiar la temática laboral en mujeres venezolanas, conlleva a su vez a reflexionar sobre la consideración de género en nuestra cultura, donde ha preponderado el rol de la mujer en el mundo interior del hogar, quedando en segundo plano el rol laboral y público otorgándole fuerte significación a la mujer como dueña de casa y madre. Si bien hoy la cultura chilena y latina está planteando un nuevo discurso, aún se observan conceptos antiguos en lo que se refiere a relaciones laborales, donde estos se ven arraigados en la cultura de la mujer y sus obligaciones en el mundo privado del hogar, alejado del espacio público del trabajo. En palabras de Sonia Montecino (2003): “Si hacemos un recorrido sobre el desplazamiento femenino desde el trabajo privado de los hogares al asalariado y público, nos damos cuenta que solo una parte de las mujeres, accede al campo laboral, y la mayoría se afincan en labores de servicios. Además se sabe que cuando obtienen puestos de trabajo en otras áreas ocupan la posición más subordinada y reciben los sueldos más bajos.” (p.28). En este sentido, el mundo del trabajo se enfrenta a cambios significativos, en un contexto laboral predominantemente masculino.

Por otro lado Pateman (1995) señala que las principales dificultades de las mujeres desde el espacio público y privado siempre han estado separadas a través de la división sexual entre hombres y mujeres, lo que se refleja en la ejecución de tareas y toma de decisiones. Por otro lado, las organizaciones hoy intentan incluir diversidad de género y discapacidad entre sus trabajadores debido a una nueva ley que ejerce una obligación, aunque por otra parte, la legislación chilena, en el artículo 19 y 20 del CT, menciona que el 85% de los trabajadores de una misma organización deben ser chilenos, generando una serie de problemáticas a la hora de captar talentos extranjeros, sumando a esto irregularidades al momento de contratación de los mismos (Código del Trabajo, ley 18.620, 2008, art. 19 y 20).

Así mismo, el campo de la migración aún está rodeado de mitos y percepciones erradas por falta de información sobre la temática, por lo cual, desde la mirada de mujeres migrantes, existe un aporte para vislumbrar problemáticas que no se han reflejado con anterioridad, lo que permitirá generar propuestas de líneas de acción en el ámbito del reclutamiento, selección y desarrollo organizacional. Además, generar y entender otras culturas dentro de las organizaciones laborales, permite darle un valor agregado al lugar de trabajo.

La elección del país de la mayoría de los migrantes, se debe a expectativas de ubicarse en un futuro cercano como profesional en su área, a pesar que al migrar se ubican en puestos de trabajo que en muchas ocasiones no tiene relación con su especialidad. Se debe tomar en cuenta que, la percepción de las mujeres entrevistadas puede haber cambiado a partir de la nueva realidad que presenta Chile hoy, al encontrarse con problemáticas sociales y políticas actualmente; percepciones que cobran relevancia al conocer el contexto de la creciente migración venezolana, resultado de procesos políticos y sociales de dicho país. Desde el desarrollo teórico en Venezuela, se habla de un desencadenamiento en el año 2013, resultado de procesos de cambio político y social, lo que se agudiza para el 2019. Malamud y Núñez (2019) comentan sobre esto: “se ha transformado en una crisis regional, por la salida, según algunas estimaciones, de entre tres y de cuatro millones de emigrantes”(p.1). Esto hace preguntarse por las cifras de empleo femenino en años anteriores de este país, donde para el 2011 el INE Venezolano establece que la participación laboral de la mujer en Venezuela es de un 50%, diferenciada de Chile para ese mismo año con un 43,3%. Si bien ésta es una cifra antigua, establece la participación más igualitaria en el mercado laboral venezolano, diferenciándose con la realidad de Chile, destacando así el interés de esta población como parte del estudio.

Según los conocimientos adquiridos como parte de la particularidad del sistema, cabe mencionar que el cambio social, que se está generando a nivel gubernamental y del área privada, invisibiliza la inclusión de los extranjeros en las organizaciones. Si bien la ley dice que el 15%² de los trabajadores deben ser extranjeros dentro de una empresa, esto no ha sido impedimento para la inclusión, y se ve de manera positiva, pero no se observa un planteamiento a nivel cultural del cambio que han sufrido las organizaciones, siendo pocas las que se plantean un plan de acción para abordar el tema de la inclusión extranjera.

Entender la realidad presente en un sistema, permite la continuidad del aprendizaje, ya que los datos se reformulan frecuentemente en el contexto de las relaciones y la subjetividad característica del ser humano. En el ámbito de la gestión de personas, interesa el contenido más puro de la intersubjetividad que se desarrolla como consecuencia de las interacciones sociales. Para el abordaje de la temática, orientaciones claves de la investigación-acción permitirán el desarrollo de un proceso donde el investigador social se inserta en un vínculo de colaboración con el sistema de interés, y consecuentemente, se genera influencia mutua

2 Código del trabajo DT

en el estado de ambas partes, tanto el investigador como el grupo social se ven afectados desde el inicio de la relación de investigación, donde se generan acuerdos básicos de responsabilidad y confianza (Acuña, 1984). De tal manera, en este proceso, el rol de las investigadoras toma un marco de referencia, ya que se refleja la implicancia con los sujetos de estudio, debido a características compartidas, como nacionalidad y nivel educativo. En el caso de una investigadora, siendo parte de la población migrante, enriquece el proceso reflexivo a partir de la experiencia individual en la inserción al mundo laboral, donde la realidad se ha vivido de cerca, creando así marcos referenciales perceptivos y reflexiones con mayor profundidad personal. Sin embargo, estando en esta posición, es importante fijar límites que permitan disminuir sesgos causados por la circunstancia personal, evitando contaminar los discursos de los informantes. En este sentido, contar con una migrante investigadora y una investigadora con doble nacionalidad, puede ser ventajoso para mantener el propósito último de la investigación de manera equilibrada.

1.2 Estudios en el contexto del rol laboral de mujeres migrantes

Para poder entender las percepciones de rol de las mujeres investigadas, se hizo necesario indagar en diferentes estudios que se relacionan a la temática de esta tesis. Sin embargo, a nivel de gestión de personas, la temática planteada es aún reducida y poco explorada.

Los estudios relevantes se vinculan de manera aislada a migración, género, temáticas o rol, sin una interconexión profunda. Por su parte, estudios de organizaciones como ONU Mujeres y su análisis de la feminización, hablan de la precariedad laboral de las mujeres migrantes:

Quizás la característica más notable de la migración femenina es como ésta se sustenta en la continua reproducción y explotación de las desigualdades de género en el marco del capitalismo global. La mayoría de las trabajadoras migrantes realizan “trabajos de mujeres” como niñeras, empleadas domésticas o trabajadoras sexuales, los nichos laborales menos deseables en términos de remuneración, condiciones laborales, protección legal y reconocimiento social. (Paiewomsky, D. 2007, p. 5)

Por otro lado, se puede mencionar a Jorge Martínez que estudia la feminización de la migración en América Latina el año 2007 para la Cepal, y analiza cómo esto se sigue

desconociendo como fenómeno en el continente, principalmente los estudios mencionan los elementos que influyen al migrar, que están vinculados al ámbito económico y psicológico que tienen estrecha relación con el ámbito familiar.

Se puede mencionar también que los estudios encontrados son pertenecientes a tesis de pregrado y postgrados de la Universidad de Chile, estudios publicados, artículos de revistas y a investigaciones de ONG's e instituciones gubernamentales que a continuación se describen.

A través de la presente revisión, se pudo encontrar proyectos de grado del programa de Magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, así como en tesis del Magíster en gestión y políticas públicas, desarrolladas a partir del ejercicio del rol laboral de las personas en diferentes organizaciones privadas, como lo es el caso de la empresa de energía Colbún, donde Abarza (2014) investiga sobre su propio rol de jefe de administración de personal. Si bien dicho estudio pudo indagar en las dinámicas que se daban en el cargo y su relación con los distintos estamentos como subordinados, sindicatos, jefaturas y pares; su complejidad era plantear y ver su organización desde su propio punto de vista, integrando el sistema psicotécnico del conocimiento a sí mismo para llegar al socioanálisis de la organización, en donde las respuestas son dadas a partir de su propia historia biográfica. Pudo integrar información de la organización, y en su análisis final también plantea las dificultades de integrar información "invisible" de la empresa para poder entender todo el contexto que la rodeaba, ya que Colbún representa un conglomerado de varios accionistas involucrados.

Además de este estudio, se encuentran análisis del rol laboral tanto en universidades privadas como públicas. En el caso de la universidad privada, encontramos un estudio de rol de mujeres secretarías administrativas de la Universidad Central de Chile el cual problematiza el cómo su gestión afectaba en el área que desarrollaban su trabajo, donde finalmente la autora concluye que existe una gran resistencia al cambio, lo cual afecta en el desempeño de las secretarías (Grbac, 2018)³. Por otro lado, Ximena Ramírez desarrolla el año 2015 el estudio de la Universidad pública referido a la gestión de personas en una facultad de la Universidad de Chile. La investigación permitió entender el rol de las

³ El estudio pertenece al Magíster de gestión de personas y dinámica organizacional y su autora es Carolina Grbac (2018).

personas con cargos de poder dentro del área de gestión de personas y cómo éstos contribuían al desarrollo de la organización.

Adicionalmente, se destaca una tesis de postgrado referida al rol laboral de ejecutivos venezolanos, similar a la temática que se trata en la presente investigación, pero diferenciada, ya que la tesis mencionada no ahonda en el rol laboral desde la perspectiva de género, si no que desde un rol específico dentro del mercado laboral chileno.

Se hace atingente comentar la tesis referida a políticas públicas y migración (Sepúlveda, C., 2019), en donde se destaca el desarrollo por la preocupación de la formación de facilitadores interculturales para atender en el sistema de salud a migrantes y se investiga la percepción del rol del facilitador y de esta manera conocer las necesidades en el puesto de trabajo. Este estudio está centrado principalmente en la población haitiana, pero se pretende ampliar para otros migrantes.

Por su parte, en la temática de migración se desarrollan tesis de pregrado y post grados referidas al área, pero en este caso a nivel de país. Existen investigaciones relativas a discriminación, género, salud y el ámbito laboral, siendo temáticas tratadas fuertemente en Chile y en Latinoamérica, que son relevantes al levantar la temática de migración que se mencionaran en los siguientes párrafos.

A partir de esto, se entiende que el trabajo de investigación realizado a partir de las percepciones de inclusión laboral de mujeres migrantes, genera aportes a nivel de la gestión de recursos humanos y la inclusión laboral de mujeres migrantes venezolanas, siendo una herramienta para la integración de nuevas oportunidades en el sistema chileno.

Es importante resaltar que, los estudios principalmente encontrados, están enfocados en haitianos, colombianos y venezolanos, dando a conocer que la preocupación principal tiene que ver con las tasas migratorias latinoamericanas, por lo tanto a la hora de investigar, se encuentran pocos estudios vinculados a la migración de personas de otros continentes, considerando la lógica de que la migración latinoamericana hoy se da en torno al mismo continente. En una de las investigaciones de tipo sociológica y de políticas públicas Canales (2013) se declara la lucha de los migrantes por sobrevivir y cómo este mismo núcleo conformaba y logran ser aporte en otra sociedad, tomando como ejemplo la migración a España o Estados Unidos. Este estudio es atingente, ya que se expresa que la

sobrevivencia de los sujetos se debe mayormente al encuentro de un trabajo en el lugar de destino. Es así como analiza un elemento que se vincula a la tesis estudiada, la precariedad laboral en el país de destino, esto explica el rol de la migración desde el movimiento del origen al destino, de los países más vulnerados al más seguro (Cepal, 2018).

Araújo S, et al., (2005) comentan sobre esto: “En general, la mayoría de las migrantes comparten la experiencia de descualificación, es decir, que pierden su capacitación profesional” (p.163)

Por otro lado, se investigó un estudio de migración a partir de la psicología y los efectos del cambio de las personas de un lugar a otro, donde se describe el síndrome de Ulises “es el síndrome del migrante con estrés crónico y múltiple. En otras palabras, es cuando los problemas que vive el migrante son muchos y se multiplican y además tienen una larga duración” (Achotegui J. 2009, p.168). Este problema psicológico puede desarrollarse por la migración: el cambiarse de lugar genera un estrés mental y también un duelo del sujeto que se somete a este cambio, pero también se describe que la persona que decide migrar se enfrenta a expectativas de mejoras en su calidad de vida, lo que se relaciona con la presente investigación a la hora de estudiar el rol laboral. Como se distinguen el rol dado y el tomado en los sujetos será cómo se haga la gestión del cambio en una organización (Oneto Maturana, F. 2017).

Otro estudio a nivel psicológico nos habla de los liderazgos y los puestos de poder: “Analizamos el grado en que el prejuicio hacia una candidata a un puesto de liderazgo se debe a la percepción de incongruencia entre el rol de líder y su rol de género” (López-Zafra, E., García-Retamero, R., & Eagly, A. H. 2009, p.246).

Principalmente los estudios de migración y género están enfocados en la feminización de la migración hoy en Latinoamérica y en Chile, destacando que si bien la mujer se atreve a migrar, se observan elementos de precariedad, más fuertes que en el caso del hombre. También, los estudios relatan que la mujer se separa del núcleo familiar para poder lograr una mejora económica y una mejor calidad de vida, respaldado por estudios en ONU Mujeres, como en tesis de psicología o sociología referidas a esta temática.

Cabe mencionar que la Dirección del trabajo año a año actualiza el estatus de los migrantes a través de una línea investigativa llamada “Inmigración y derechos laborales en Chile”. Ahí

se pudo encontrar el estudio elaborado por Rodrigo Henríquez (2019), cientista político, donde se mencionan otras investigaciones relevante en el campo de la migración con temáticas de género, precariedad laboral e integración: “Así mismo, encontramos producciones que han tratado sobre género e identidad (Thayer, 2011), precariedad laboral (Amode, Rojas y Vásquez, 2015), sobre Integración laboral de los inmigrantes haitianos, dominicanos y colombianos en la Región Metropolitana” (Henríquez, 2019, pág. 15).

1.3 Relevancia de la investigación

El presente estudio permite fomentar la generación de conocimiento y aplicación de políticas internas y externas referidas a la temática de migración dentro de las organizaciones. La problemática de la integración social emerge como central en el ámbito laboral donde se busca la aceptación e integración de diversidad de las personas. De esta manera, se puede observar que resulta pertinente trabajar dentro del ámbito de la gestión de personas y las dinámicas de las organizaciones, teniendo como foco los aspectos que afectan directamente a mujeres extranjeras, que repercuten en sus puestos de trabajo o en la integración de estas mismas en el ámbito laboral en Chile.

Es importante que hoy las organizaciones estén palpando la realidad que existe fuera del mundo laboral, ya que esto afecta a las empresas si no se logra dialogar con las inquietudes de la sociedad, siendo difícil sintonizar con la calidad de vida para el trabajador o trabajadora.

Otro aspecto importante a destacar es el enfoque del rol de la mujer extranjera en este análisis cualitativo, en donde se analiza el discurso de las mujeres y se coloca atención a sus percepciones, lo cual otorga un conocimiento enriquecido desde la mirada psicosocial y del socioanálisis.

Esta investigación también permite visualizar el proceso de integración de las mujeres extranjeras al mercado laboral chileno, resultando innovador plantear la mirada de una comunidad como lo es la venezolana, que va al alza en su proceso de migratorio en Chile.

1.3 Pregunta de investigación

Para comprender mejor los alcances sociales del cambio organizacional en la nueva estructura de inclusión de la mujer migrante, se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la percepción de rol que tienen las mujeres venezolanas migrantes a partir de su inclusión al mercado laboral en Santiago de Chile?

1.4 Objetivo general

Conocer y analizar la percepción del rol de las mujeres venezolanas migrantes a partir de su inclusión al mercado laboral en Santiago de Chile.

1.5 Objetivos específicos

1. Indagar en las dinámicas relacionales que perciben las mujeres venezolanas de su propio rol al incluirse al mercado laboral en Santiago de Chile.
2. Identificar las atribuciones y significados que poseen las mujeres migrantes venezolanas respecto al ejercicio del rol laboral en Santiago de Chile.
3. Describir los posibles conflictos de rol como consecuencia de la inclusión de mujeres migrantes venezolanas en el mercado laboral en Santiago de Chile.

2. Marco teórico

2.1 Migración

Al hablar de migración, se considera como un fenómeno de desplazamiento de los sujetos entre distintos límites territoriales, bien sea en el mismo país o en frontera internacional, fuera del lugar habitual de residencia e independientemente de los motivos del desplazamiento. Desde principios de la historia de la humanidad, el ser humano ha estado en constante tránsito, por distintos motivos, desde supervivencia, razones políticas, económicas, desarrollo o recreativas. Ahora bien, en la actualidad y como consecuencia de los distintos cambios políticos y económicos a nivel mundial, el número de migrantes alcanza cifras de 3,4% para el 2017, según el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (OIM). Este fenómeno requiere ser abordado desde distintos puntos de vista para contextualizar y enfatizar el proceso

que desencadena en la sociedad a nivel globalizado. Así pues, si se habla de una globalización del fenómeno, las instancias de estudio se extienden a profundidad.

Gómez (2010) afirma que: “La migración internacional puede estar influenciada por fenómenos sociales (políticos, económicos, culturales, educativos y religiosos, entre otros) y naturales; puede hacerse de manera voluntaria o por coerción, y entre sus muchas y variadas razones” (s/p).

En el caso de la migración Venezolana, a partir del relato de los(as) migrantes, se encuentran elementos vinculados a la situación política y social de su país de origen y una búsqueda de mejora económica en el país de destino.

Por otro lado, De Santiago (1994) plantea que el incentivo económico y el sueldo se convierten en una de las principales razones a la hora de toma de decisiones de migrar y el autor considera que es una decisión individual de los sujetos.

2.2 Migración en Chile

La tasa de migrantes en Chile ha crecido, así lo demuestran las cifras de extranjería, en donde se refleja que el año 1982 existían 83.805 migrantes, en 2014 esa cifra crece de manera agresiva a 410.988 y hoy se encuentra un panorama, según el INE, de 1.251.225, lo que ha obligado al país a plantear una nueva ley migratoria, ya que la anterior data del año 1975, decreto de ley del Congreso n° 1024⁴. Hoy el mundo político se plantea nuevos estándares y exigencias, ya que la población de migrantes ha tenido un crecimiento exponencial, llegando a la cifra de 1.000.000 de personas⁵, por lo que actualmente se

4 Decreto de ley migratorio 1975

5 Fuente web extranjería

estudia una ley migratoria en el congreso nacional, generando opiniones a favor y en contra.

Es por esto que Tijoux (2016) plantea: “hay una tensión entre los conceptos inmigrantes y extranjeros, porque las leyes son de extranjería y se habla de extranjeros ¿Que implica ser inmigrante hoy en Chile? ¿A quién imaginamos?” se cuestionó Tijoux: “a seis nacionalidades y ni una más” (BNC, 2016)⁶.

Por otro lado, el sociólogo Dueñas nos habla del “tipo ideal de migración” (BNC, 2016)⁷ refiriéndose a la migración de los europeos del siglo XIX, en donde llegan los alemanes a Chile, los cuales son admirados por su orígenes, color de piel y rasgos físicos. Los alemanes llegan de manera planificada al sur de Chile traídos por Vicente Pérez Rósaes para poblar un sector, a diferencia de hoy que la migración latinoamericana es mayor y no es selectiva por parte de Chile sino por la decisión de los mismos migrantes.

Debido esto se puede ver que hoy nacen ideas gubernamentales a partir del fenómeno migratorio, y como se menciona anteriormente no fueron planificadas del comienzo de la llegada masiva de extranjeros sino que se han generado en la marcha de la nueva situación del país, es así como aparece el programa de gobierno “sello migrante”⁸ y “compromiso migrante”⁹ otorgados a las Municipalidades a través del gobierno central, comprometiéndose de manera seria con la personas migrantes, generando incentivos para que estos organismos mejoren su gestión interna y desempeño, avocada a la integración de la población extranjera.

Tijoux y Córdova (2016), dicen que muchos de los(as) migrantes que llegan a Chile, traen la idea de la economía estable que observan desde afuera del país, pero en general, el chileno no está preparado para recibir la migración latinoamericana, rechazando a la cultura nueva y diferente. Esta teoría daría la respuesta de que muchos migrantes escogen Chile por su

6 Biblioteca congreso nacional

7 Biblioteca congreso nacional

8 Reconocimiento que entrega el Estado y extranjería a Municipalidades por el desarrollo de planes y programas vinculados a los(as) migrantes.

9 Reconocimiento que entrega la dirección del trabajo y extranjería a organizaciones públicas y privadas que se destaquen en la inclusión de los migrantes.

estabilidad económica, pero plantea también que la principal dificultad es el cambio cultural donde conviven con una realidad muy diferente a la de su origen.

Por otro lado, estas mismas autoras, hablan de los prejuicios de los medios de comunicación con respecto a los extranjeros, divulgando estereotipos, que generan mitos y miedos a lo diferente. Este miedo puede generar tensión por lo que no se conoce realmente, provocando una problemática al relacionarse o no relacionarse directamente con el otro distinto.

2.3 Género

Para poder entender a la mujeres migrantes venezolanas, es necesario aludir a las construcciones sociales que se le dan en ambos países al género femenino; esto será de apoyo para entender si la inclusión a partir del género posibilita un fuerte cambio en las mujeres incluidas en esta sociedad, diferente a la de origen. La migración femenina está estrechamente ligada a transformaciones económicas de carácter global y a la reestructuración de la fuerza laboral que de ellas se desprende (Araujo, et al., 2005). La construcción del género nace desde lo social y lo cultural en torno a las diferencias sexuales de los sujetos (Montecino, 2003). A nivel latinoamericano, la inclusión de género en el mundo público se da de manera similar, donde a partir de las luchas sociales del siglo XIX, la mujer tanto venezolana como chilena, busca integrarse al mundo social fuera del hogar y eso incluye el trabajo. Desde la perspectiva de la autora chilena Montecino (2013), se habla de la mujer desde la mirada de la religión, donde se le ve popularmente desde la pureza mariana, generando prejuicios de esta misma hasta el día de hoy, en cómo se vincula con el sexo opuesto, llevando el arraigo del concepto de la pureza de la mujer como un elemento identitario “de la buena mujer” para un hombre. Si bien estas conceptualizaciones se han ido derribando, aún en el pensamiento de la cultura está arraigado desde procesos inconscientes, exteriorizados en “bromas” en ciertos círculos sociales y religiosos, donde se distingue a la mujer mariana, debido a la fuerte influencia del catolicismo en los países de América Latina, que se refleja en el conservadurismo y los lentos cambios que han existido en la inclusión de género en las sociedades del continente.

Las mujeres chilenas y venezolanas se han construido en base a lo que les ha determinado su sociedad, es aquí donde hace sentido el concepto de diferencia que nos relata Beauvoir (1969) en su libro “El Segundo Sexo”, donde dice que “no se nace mujer, se hace”. Si bien la construcción sociocultural puede diferir entre ambas culturas, venezolana y chilena, es

importante caracterizar el modelo sociocultural base de las mujeres venezolanas, donde precisamente la mujer es el centro de la familia venezolana, pero no el centro de la sociedad. La estructura nuclear que predomina en occidente no puede mantenerse en la familia venezolana, ya que el lazo entre hombres y mujeres no es suficiente para establecerse, donde se propicia que el hombre transite en torno a varias familias. El padre queda ausente del núcleo familiar y la madre se convierte en el eje, aunque la mujer de igual forma dista de poseer las oportunidades laborales y económicas que el hombre, por lo que su capacidad de generar ingresos es inferior (Campo, A., 2007). Al observar esta afirmación, es interesante entonces ver los aspectos sociales de las cuales surgen las mujeres venezolanas, donde destaca el menor poder económico presente.

Sin embargo, y según los estudios recientes, esta última afirmación y la desigualdad presente entre géneros es mayormente ocasionada por el conflicto tiempo/vida de trabajo ocasionado por la organización social que tiene como eje emocional a la mujer venezolana, donde incluso la estratificación social produce diferencias entre mujeres con mayor poder adquisitivo que solucionan el conflicto recurriendo a servicios mercantilizados provistos por las mujeres de menor poder económico.

En la construcción social de género, de ambas sociedades, se habla del concepto del género donde la estructura social es basada desde la ideas de las relaciones de poder entre géneros, donde se observa al hombre en una posición de ventaja histórica con respecto a la mujer, es así como Mascareño y Carvajal (2015) nos dicen que:

Probablemente, el ejemplo más claro de esto lo constituyen las categorías de género. Para Butler (2007, pág. 49) en Mascareño y Carvajal (2015) la propia categoría de mujer es insuficiente para captar “lo que una es [...] porque el género no siempre se constituye de forma coherente o consistente en contextos históricos distintos, y se entrecruza con modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales de identidades discursivamente constituidas. (p. 141)

Es aquí donde la autora relata el momento histórico que se vive hoy, donde existen cuestionamientos en los ámbitos donde se desenvuelve la mujer del continente americano.

2.3.1 Enfoque de género migrante

Los estudios de género permiten entender que hombres y mujeres enfrentan de manera diferente situaciones que se les presentan, por eso a partir de esta investigación se pretende estudiar el rol de la mujer y las diferencias que presentan ellas con respecto a su rol laboral como migrantes. Es así como Molina dice críticamente que en la sociedad existe una desigualdad social y discriminación genérica (Molina, 2006). Por otro lado, Palacio (2006) menciona que el papel de la mujer por su mismo género ya se encuentra en desventaja, pero sumar que es extranjera, se genera más discriminación ya que existe un mecanismo de subordinación y dominación entre hombres y mujeres.

Claramente el apoyo teórico de los enfoques de género permite comprender la invisibilización de la migración femenina en Chile y será un apoyo para los resultados de la investigación.

2.4 Inclusión

El concepto se comienza a utilizar a partir de los años 70 en sociología, pero en los años 90, organismos como la ONU y la OIT lo aplican para poder entender dentro de políticas públicas el concepto de inclusión y exclusión.

La inclusión se define como un proceso donde se incluye a otro al ámbito de la vida social, es así como autores tales como Simmel en Weiz (2016) hablan de la complejidad de la sociabilización de los sujetos en la interacción de unos con otros y cómo se conforma el entendimiento humano de los sujetos viviendo en una sociedad donde se diferencian unos a otros.

Ramírez (2015) comenta sobre este aspecto que la inclusión del otro dentro de la sociedad está implicado en procesos que se han aplicado a través de la historia, buscando que de una u otra forma los excluidos sean integrados. Se puede determinar a través de esta conceptualización del autor, que hablamos de una sociedad que de una u otra forma intenta formar parte de un grupo o núcleo y de esta manera conseguir sus objetivos individuales y

colectivos. Muchas veces ocurre que esa inclusión en una sociedad es diferente a la de origen, es aquí en donde se encuentra el caso de los migrantes, pero mientras no se superen las diferencias, las personas no son integradas a los diferentes ámbitos de la sociedad; en este caso no se estaría hablando de inclusión, sino de exclusión, generando discriminación y no permitiendo al sujeto a ser parte de la gestación de valores, cultura, el trabajo y la política de una sociedad determinada.

Dentro de los tipos de inclusión social se puede encontrar: la discapacidad, la económica, la educativa, la de los migrantes, etnias, minorías sexuales, entre otras.

2.4.1 Inclusión laboral

Cuando se habla incluir sujetos al mundo laboral, se hace referencia de las personas que están fuera del sistema y que intentan incluirse de alguna u otra forma. Es aquí donde se visualiza este tema en constante debate a nivel gubernamental y de las organizaciones, y se esboza la pregunta de ¿qué se le ofrece al migrante para incluirse en el mundo del trabajo?

Específicamente, la comunidad venezolana objeto de estudio, se ha insertado en diferentes rubros del mercado, ejerciendo roles distintos a los del país de origen, en puestos donde incluso podrían considerarse sobre calificados, esto con la finalidad de incluirse en el sistema. Es así como Tijoux y Córdova (2015) señalan que el migrante: “Se cosifica como mano de obra que ingresa en las sociedades de destino, pero siempre desde una posición subordinada que los suma a quienes ya permanecen fuera de las ganancias de la modernidad” (Tijoux y Córdova, 2015, pág. 7), es aquí donde se hace referencia a ciudadanos de segunda clase, en empleos no calificados para subsistir y en muchas ocasiones ayudar a sus familias en el país de origen.

Ahora bien, cuando el venezolano es incluido al país y se acerca a las costumbres en el país extranjero, se habla de una “sociedad cohesiva”, que procura el bienestar de sus miembros, combate la exclusión y la marginación, crea un sentido de pertenencia y promueve la confianza, ofreciendo oportunidades de movilidad social (Muñoz y Barrante, 2016). Desde la mirada de la percepción que tengan las mujeres, resulta relevante el cómo perciben su posicionamiento en el proceso de inclusión laboral y cómo ejercen su poder dentro de la estructura social del nuevo país donde se incluyen.

En muchas ocasiones la inclusión no se logra si no se trabaja a nivel organizacional, ya que la espontaneidad de estos procesos es imposible, sino que debe intervenir el Estado en este asunto. A esto Chuaqui (2007) afirma: “El estado debe intervenir para garantizarlo, lo que implica un papel activo en un proceso de reinserción social que garantice la inclusión social plena (p.3)”.

2.4.2 Inclusión migrantes y sociedad chilena

Durkheim le da importancia al individuo y a la sociedad en su conjunto y cómo se articulan estos dos. Es aquí donde el autor describe cómo esta relación puede unir o separar los dos elementos, “la mayor o menor semejanza o diferencia, inclusión o exclusión, superposición o separación, cercanía o alejamiento entre ambos” (Durkheim en Funes, 1982, p2). Este mismo autor entrega herramientas para hablar de la cohesión a partir de la diferencias de sociedades, que integran solidaridad mecánica y orgánica, esto ayuda a entender la inclusión por diferencias y semejanzas, respondiendo a lo que ocurre hoy con la sociedad migrante y cómo generar esa cohesión a partir de las diferencias.

La sociedad chilena hoy enfrenta un cambio en donde, desde las políticas internas se está reestructurando una ley migratoria, impulsada con decreto 1094 del año 75' que no condice con esta nueva sociedad global en donde la migración se da por factores políticos, económicos, entre otros. Aunque la migración ha existido durante la historia, el fenómeno que ocurre hoy en Chile en donde existe mucha migración latina, es algo para lo cual el país no se preparó, por lo tanto a medida que va pasando el tiempo, las reglas de ingreso han ido cambiando, generando barreras a migrantes constituidos principalmente por latinoamericanos, a lo cual Chile no estaba habituado y solo recuerda un pasado donde recibió migración europea, generando de esta manera resistencia en donde no se mira desde la misma perspectiva esta migración “distinta”.

Tanto en Chile como en América Latina, la cultura ‘blanca’ arraigada en el interés desarrollista de lo europeo, se ha definido contra un ‘otro/a’ no blanco, que proyecta una alteridad que actúa sobre la base de un imaginario civilizatorio y racializado, determinando comportamientos prácticos y discursivos que van desde las propuestas de asimilación como un modo de integrar y olvidar completamente los orígenes, hasta la inclusión que funciona en la exclusión. (Tijoux y Córdova, 2015, p. 8)

Por lo tanto esta mirada del migrante no europeo como algo que está en los orígenes y que la sociedad no quiere reconocer, genera dificultades para la integración de los sujetos migrantes a la sociedad. Por otro lado, la migración venezolana al ser en más de un 60% profesional, adquiere otro estatus dentro de la comunidad latinoamericana viviendo en Chile, aunque no muchas veces estén ejerciendo su profesión, genera ventajas en comparación a otros migrantes de otros países, ya que poseen un capital cultural ¹⁰ más alto que el resto de los latinoamericanos.

Por otro lado, es importante mencionar la dificultad de la región con respecto a problemáticas económicas en donde la inclusión social de los países es un desafío; es aquí donde se ve presente la migración en búsqueda de mejores oportunidades dentro del continente, siendo los países que están más estables de la región donde buscan vivir las personas.

Es atinente también destacar que en este camino de la inclusión, el migrante está en la búsqueda rápida de una sociedad acogedora donde se pueda hacer parte y que hace sentido a los planteamientos de Parsons (en Cantamutto, 2019) donde se relata la dicotomía de comunidad y sociedad: "(...) una buena lectura de la realidad, principalmente por las reminiscencias idealizantes de un pasado que cambió. Sin la nostalgia por las relaciones "cálidas" adjudicadas a la comunidad ni el pesimismo por el desgajamiento de la sociedad" (Cantamutto, 2019, p.10). Los migrantes buscan un ideal en esta nueva sociedad para ser integrados en comunidad y en el caso de los aspectos culturales de la integración del/a venezolano, este está en búsqueda de un lugar acogedor "como en su país de origen." Según sus relatos al entrevistarlas.

Por otro parte, es importante adentrarse en los aspectos de estabilidad que presenta Chile dentro de la región, que genera atracción para los extranjeros, aunque Chile se configura con los más altos índices de desigualdad dentro de los países de la ODEC, se presenta como el más estable políticamente, lo que atrae a personas de otros países a migrar, sin mediar las dificultades que esto les puede traer.

Resulta oportuno también mencionar la situación del continente, "En primer lugar, América Latina sigue siendo una de las regiones más desiguales del planeta, medida en términos de ingreso, según un estudio de 2014 del Centro de Estudios Distributivos" (Muñoz y Barrante 2016, p.138), por lo tanto, esto genera la interrogante de cómo, a pesar de las dificultades

10 Concepto acuñado por Bourdieu

que presenta América Latina, los países pueden ser inclusivos con sus vecinos. Finalmente, algunas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, han observado y determinado con esfuerzo un cambio cultural donde se integran o educan a las personas sobre la inclusión de personas migrantes y de esta manera generar un aporte para la propia persona extranjera y de paso una enseñanza a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Lo podemos ver en organizaciones como ONU, Unesco, ONU mujeres, ONG Jesuita Migrante, Casa De La Paz, America solidaria, Incami, Movimiento Acción Migrante., Alianza Hatiano-Chilena, Ong Buen Samaritano Haitano.

En el mundo privado se observan empresas como Walmart que desde el año 2017 trabajan con temáticas migrantes e integración de los mismos según como lo consignan en su reporte de sustentabilidad del año 2017, llamándole al programa “junto somos” viendo la necesidad, a partir de la integración de trabajadores del año 2016 con 1624 trabajadores y el año 2017 duplican a 2570 trabajadores. Por otro lado CDI (empresa de emprendimiento digital) en su planes de diversidad apoya a emprendimientos a migrantes y adultos mayores, colaborando en su ingreso a la era digital, esto lo consigna en su web y es conocido a través de alianza con el Ministerio de desarrollo social. Por otro lado, a nivel de gobierno, en proyectos de extranjería y migración, premiando con planes de incentivo a las municipales con el desarrollo del “sello migrante” o los incentivos que entregan la dirección del trabajo en conjunto con extranjerías a las organizaciones que trabajen en inclusión laboral con los migrantes llamado “compromiso migrante”.

2.4.3 Inclusión femenina

Hoy cuando se habla de mujeres, se enfrenta al cambio cultural de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, donde se escucha que se trabaja para la inclusión de género, específicamente refiriéndose al caso de las mujeres, incluyéndose en nuevos puestos que antes estaban reservados a los hombres. Esta no es solo una problemática que se refiera a Chile, es así como en un informe de la OEA, se plantea que: “La desigualdad es especialmente sufrida por las mujeres. Según un documento de trabajo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), es lamentable reconocer que en la región aún hoy en día las mujeres ganan, en promedio, el 71% del ingreso masculino” (Muñoz y Barrante, 2016, p. 139). Tomando cifras del año 2019, en Chile un 49% de las mujeres tiene empleos, según la OCDE, en comparación a países miembro, que corresponde a un 62% de la participación del mercado laboral. Las cifras se refieren a las mujeres chilenas pero falta

precisar cifras a nivel de las mujeres extranjeras, por lo tanto investigar la percepción de rol de mujeres permitirá acercarse a conocer la realidad laboral de mujeres migrantes. Esta poca participación se contrapone a las cifras que indican que la mujer se ha especializado más que los hombres en los últimos 30 años¹¹.

Si bien la realidad de las mujeres en el resto del continente es similar, en cuanto al mundo del trabajo, en donde la brecha salarial es alta y el acceso a cargos de poder aún se mantiene dentro del debate en el mundo privado y público, en el caso de la mujer extranjera, es aún más compleja su inclusión al mundo laboral, ya que tienen que romper las barreras no solo de ser migrantes sino también de ser mujeres.

2.5 Exclusión social y Marginalidad

Si bien el tema central de la presente investigación gira en torno a la inclusión social, de manera antagónica se presenta la exclusión. Partiendo de su conceptualización, el término de exclusión social puede explicarse según el entendimiento de la reflexión de Nun (2001), quien indica que se considera como un proceso donde cierto grupo de personas no participan en el progreso de la sociedad, quedando fuera de los beneficios del desarrollo del sistema, alejando a las personas de la ansiada cohesión social. A esto, el autor agrega el concepto de marginalidad, que puede tomarse como consecuencia de lo anterior, planteando que esta población excluida de los beneficios, puede a su vez ser marginada en aspectos tales como el mercado de trabajo, ya que por sus competencias, o bien por la falta de ellas, no son requeridos en esta realidad, por lo tanto al no ser parte, se convierte en una barrera para lograr surgir dentro de la sociedad de destino, ya que los sujetos no tienen acceso a aspectos sociales y económicos.

En el caso del migrante, quien se identifica como un diferente, se incrementa la posibilidad de ser considerado como parte de este grupo. Por otra parte, Quijanos (1998, en Gregorio, 2007) destaca que el sistema económico influye en que los sujetos realicen actividades sin mucha importancia, o no calificada, dejando de esta manera de ostentar poder y estando en un posición desfavorable del resto de la sociedad.

2.7 Enfoque de rol

11 Mckinsey estudio consultora

Como parte de un nuevo sistema, las mujeres migrantes deben insertarse en un ambiente laboral con exigencias y parámetros distintos a los conocidos en su país de origen, donde convergen distintos fenómenos que pueden intervenir en su proceso de inclusión a la estructura organizativa. En el caso específico de la investigación, y como se ha visto anteriormente, existe la interseccionalidad de elementos como el género y la condición de migrante, que a pesar de ser categóricamente distintos, estos elementos interactúan en el proceso de construcción de identidad de la persona, lo que determinará su inserción a la nueva realidad laboral que se presenta como un nuevo reto.

El fundamento teórico utilizado en esta investigación tiene su origen en la institución Tavistock, Londres, bajo el nombre de “ARO” en el marco de la consultoría de organizaciones, donde el objetivo es que el cliente pueda desarrollar espacios de reflexión en cuanto a su interacción psíquica con la dinámica social y laboral en el contexto de su organización (Acuña y Sanfuentes, 2016). Si bien en la presente investigación el sistema será considerado en su totalidad como “el mercado laboral chileno” se rescatan algunas aproximaciones interesantes, como lo es la profundización en el sistema psicodinámico y procesos inconscientes de los implicados.

Si bien podríamos hablar de la construcción de la identidad, cobra relevancia a nivel investigativo el término “rol”. Así pues, al hablar de rol, es importante entender las configuraciones conscientes e inconscientes necesarias para que este constructo sea derivado en comportamientos guiados a la realización de la tarea primaria del rol profesional, y como ésta es interpretada (Bruce y Bazalgette, 2006, en Acuña & Sanfuentes, 2009), lo que se traspola a una identidad única del sujeto, como resultado de las circunstancias propias.

La exploración del rol en el sistema, conlleva al análisis de distintos elementos convergentes en el contexto laboral, entre los cuales se pueden mencionar: autoridad, liderazgo, recursos, límites y cultura. Elementos que permiten manejarse dentro de estas expectativas ajenas que se vinculan con los aspectos de los que el sujeto se apropia como resultado de su interpretación del contexto y de la tarea primaria organizacional, pero además, entran en juego factores de la personalidad, recursos internos y elementos de la historia personal, que son administrados, consciente o inconscientemente, para la exploración del sistema a través de la configuración de este rol. La profundidad de este concepto permite adentrarse en elementos

sociales para completar el enfoque técnico administrado en los procesos organizacionales, teniendo como punto de mayor importancia a la persona, desde una mirada holística y socializada.

Al adentrarse al proceso de configuraciones inconscientes, vale la pena mencionar al precursor de los términos en el ámbito científico, Sigmund Freud, y su teoría psicoanalítica, para comprender lo que se busca en la construcción de este término. De tal manera, al proponer lo inconsciente como parte de la construcción del rol del sujeto, se busca lo que emerge del mismo desde el psicoanálisis apoyado en la palabra y el significante, siendo el sujeto quien emerge y desaparece en una cadena significativa, es decir, el pensamiento sin cualidades, sin una organización previa de ideas, tomando los referentes de la manera más individual y particular posible (Gómez, 2012). Ahora bien, la dinámica organizacional puede considerarse como un conjunto de elementos que interactúan entre sí, por lo cual la teoría de sistema permite comprender cómo estos elementos individuales convergen e intervienen en la búsqueda de un fin común. Es así como se integra la teoría de sistema con el psicoanálisis para el estudio de organizaciones, donde mientras las transacciones individuales mantienen un estado de coherencia entre lo interno y lo externo, las organizaciones en sí, su cultura, estructura y roles son mecanismos sociales. Entendiendo los conceptos presentados por Bion, siendo un grupo una función o conjunto de funciones de individuos en un mismo estado de regresión, se vive la sensación de pérdida de particularidad, donde el grupo es una instancia unitaria, por lo cual se existe en referencia al grupo (Miller, 2011).

Entendiendo la complejidad de las teorías para llegar al entendimiento del fenómeno estudiado, Brunning (2001) propone un modelo que presupone la interconexión entre persona, rol y sistema, facilitando el entendimiento de los elementos y su interacción. En primera instancia los elementos de la persona se refieren a la personalidad del cliente, historia de vida y rol profesional, mientras que otros aspectos como habilidades, competencias, aspiraciones, entre otros, interactúan con los elementos del rol, donde el sistema que actúa es el escenario para desplegar tal interacción que subyace en el individuo. De tal manera, el ARO introduce conceptos de “rol tomado”, que implicaría la subjetividad de la interpretación del rol, mientras que “rol dado” es resultado de la interacción con los otros en el sistema y como estos pueden otorgar y definir su construcción (Acuña y Sanfuentes, 2009).

Se permite explicitar, y según las reflexiones introducidas anteriormente, que la mujer asume un rol basado desde la conceptualización de género como grupo minoritario, y desde la mirada diferenciadora del rol del hombre en el contexto. A esto Acuña y Sanfuentes (2009), establecen un punto de vista interesante, donde plantean que “el conjunto de fuerzas sistemáticas que son expresadas mediante el rol”, se configura un rol otorgado por el mismo ambiente en el que se insertan, debido a la calidad del sistema predominante en género. En este caso se diría que la “mujer asume un rol” que puede ser consciente o inconsciente al momento de insertarse en el mercado laboral chileno, tomando en cuenta aquellos fenómenos condicionantes del mercado mismo.

En tal sentido, las mujeres venezolanas, quienes en su calidad de migrantes, se insertan socialmente al mundo laboral desde su particularidad, se consideran a su vez como grupo, quienes al juntarse permiten dilucidar fenómenos perceptivos de su integración al mundo laboral. Se busca entonces, estudiar el rol de las mujeres venezolanas, viendo como sistema su condición particular de migrantes, insertas en una nueva realidad de mercado laboral, estando en organizaciones que a pesar de ser distintas, comparten la idiosincrasia del sistema chileno.

2.8 El rol en el sistema social

Todos los sujetos ejercen un rol social dentro de la sociedad, pero este se diferencia a los otros según la relación que se ejerza, en el caso de la mujer venezolana, éste está condicionado por componentes sociales, como identidad, actitudes, cultura y comportamiento, lo cual la diferencia a los individuos de un país diferente, elementos que se traspasan a su rol laboral en el mercado chileno. Existe una fuerte conexión entre el sistema social, los roles y la personalidad, como lo identifica Parsons (1995): “Un estado establecido de un sistema social es un proceso de interacción complementaria de dos o más actores, individuales, en el que cada uno de ellos se ajusta a las expectativas del otro o los otros”. (Parsons, 1995, p.134)

Eso es lo que se entiende en la interacción de dos culturas, cada uno se tiene que ajustar a la otra al conocerse y adentrarse en ella, lo que se observa en la relación de la mujer venezolana con el entorno chileno.

2.9 Rol: Mercado laboral y vulnerabilidad

Al hablar de este proceso, se hace necesario entonces comentar sobre algunas dinámicas del mercado laboral per se, estableciendo algunos indicadores que dan cuenta del modelo laboral y productivo. Si se establece una visión macroeconómica del país, Chile se presenta como la quinta mayor economía latinoamericana, con la renta per cápita más elevada (USD 27,058 PIB* per cápita PPA**), indicadores que nos indican el rendimiento de las condiciones económicas y sociales, ya que permite asociar los bienes y servicios de un país con el posible nivel de renta de los habitantes, viendo productividad vs. adquisición de la población (This is Chile, s/f). De tal manera, puede hablarse de una economía creciente y apertura comercial que favorece un crecimiento sostenido. Sin embargo, si se analizan estos resultados desde un foco más crítico, y tomando en cuenta los procesos evolutivos históricos del marco político, económico y social, se establece un nuevo análisis donde resalta un sistema capitalista, teniendo como fin último un lucro cíclico, siendo resultado de duros años en el proceso histórico, donde marcados discursos ideológicos importados han sido parte de la renovación social. La intelectualización del capital, la tecnologización y el libre mercado transformaron una sociedad empobrecida en una sociedad en auge de profunda diferenciación social (Imas, 2014).

Si se toman en cuenta algunos indicadores más específicos, según datos de la fundación SOL, el 1% de la población total del país acumula un 30,5% del ingreso total, lo que indica un estrato de súper ricos que manejan de manera controlada la economía. Esto nos indica entonces que detrás de una fuerte economía, existe una realidad social que analizar, reflexionando de manera cuidadosa sobre el ámbito laboral. Así pues, indagando de manera profunda, nos encontramos con nuevos datos ocultos del empleo en Chile; según lo estudiado por la fundación mencionada, solo un 39% de los trabajadores pueden considerarse parte de una estabilidad laboral, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y pago de obligaciones, por lo cual se encuentra un mercado competitivo, inestable y que se autoafirma de manera empírica a la ambigüedad, con mayor tasa de trabajos informales, a tiempo parcial, por contratos exteriorizados, perdiendo el trabajador el derecho a ser sujeto de garantías sociales (Fundación SOL, s/f). Es así cuando se enmarca el mercado en una consistente vulnerabilidad. Por otro lado, se analiza el caso de la migración venezolana, donde en Chile, según la (OIM), el 63% de los venezolanos son profesionales, pero no necesariamente ejercen los mismos roles de su país de origen.

Entonces, ¿Qué pasa con la interseccionalidad de lo mencionado anteriormente? Si tomamos todos los factores: migración-género-mercado laboral, nos adentramos en un nuevo fenómeno que será la base del desarrollo de la presente investigación, la ambigüedad de rol. Si tomamos este concepto, la persona no tiene claridad de su rol laboral, cuando no se tienen suficientes puntos de referencia para desempeñar sus labores, o bien no dispone de información adecuada para su claridad. Como es mencionado anteriormente, en la configuración del rol, interviene el propio actor, ya que su percepción y construcción de la realidad permitirá desarrollar actitudes y conductas para enfrentar la posición que se ocupa, que además serán rechazadas o validadas por su entorno donde se desenvuelve de manera social (De Arquer, M., Daza F. & Nogareda, C., s/f). Interesa entonces este proceso de las mujeres migrantes profesionales al momento de optar a cargos en un mercado laboral distinto, con cultura y determinantes distintos para los cuales fueron formadas.

3. Metodología

Desde el enfoque cualitativo, siguiendo la corriente filosófica de la fenomenología, se busca comprender la perspectiva de los sujetos sobre su propia realidad, tomando en cuenta en este caso de mujeres venezolanas profesionales migrantes, desde la subjetividad en la que se insertan a partir del ejercicio de roles laborales diversos, profundizando en sus experiencias, opiniones y significados (Sampieri, Collado y Lucio, 2010). Centrándose en esta experiencia subjetiva, puede reconstruirse la realidad tal y como se presenta, en este escenario donde la migración ha evolucionado de manera significativa en el contexto chileno y de manera específica se ha presentado disruptivamente en el mercado laboral como consecuencia de la repentina y creciente demanda (solo recientemente se aborda como tema político y cultural). Por otro lado, como parte de la metodología, se trabaja con el enfoque de teoría fundamentada, con el fin de desarrollar una teoría inductiva basándose en la recolección y análisis sistemático de datos empíricos, sobre el área que es objeto de estudio (Glaser, 1992, p. 30).

Siendo ambas investigadoras parte de este sistema desde las particularidades situacionales, se toma como base un enfoque etnográfico para proceder en el estudio, de lo cual Martínez (2005) comenta que como rama de la antropología que estudia descriptivamente las culturas, tiene como unidad de análisis a cualquier grupo humano que constituya una entidad cuyas relaciones estén reguladas y con obligaciones recíprocas. Este enfoque permitirá una continuidad en el aprendizaje, ya que el conocimiento se reformula frecuentemente desde el contacto con otros, por lo cual los datos están en permanente validación, aportando una nueva mirada que permita sumar a los focos de investigación social en materia de migración, aportando a una transformación cultural, desde la intención naturalista, para comprender las realidades como existen, con una imagen realista y fiel del grupo estudiado.

Por otra parte, la investigación es de tipo exploratoria descriptiva, ya que se investiga un tema desde el punto de vista del rol de los sujetos dentro de un contexto específico y bajo condiciones similares.

3.1 Informantes clave

El universo está compuesto por mujeres venezolanas migrantes insertas en el mercado laboral de Santiago de Chile.

La muestra de las entrevistas semi estructuradas se compone de 7 mujeres venezolanas, migrantes trabajadoras en distintos ámbitos, que actualmente asumen o han asumido con anterioridad roles laborales de distinta naturaleza a sus roles en el país de origen, como consecuencia de la migración. El muestreo es de tipo no probabilístico, ya que intencionalmente se escogieron a las mujeres con mayor apertura y disponibilidad a ser parte de las entrevistas. Se asigna una entrevista de control en la que se quiere indagar en una mujer migrante que ejerce su profesión y no una labor temporal como las demás entrevistadas, para observar si es muy diferente su realidad en rol de trabajadora migrante.

La muestra de la observación participante estaba compuesta por 4 mujeres venezolanas migrantes de diferentes profesiones, lo que servirá para indagar de manera más coloquial cual es la percepción que tienen de su rol laboral, ya que a partir de un reunión informal, se observan sus inquietudes y perspectivas de su rol laboral, además las mujeres comparten sus experiencias comunes con las otras mujeres que se encuentran en situaciones similares del punto de vista de migrante e insertas en el mercado laboral chileno.

Se realiza la investigación en la ciudad de Santiago, siendo la región donde se presenta la mayor parte de la población a estudiar, teniendo como ventaja además la participación en su rol laboral a una de las investigadoras.

3.2 Técnicas de recolección de información

Con el fin de generar instancias de levantamiento de información, se utiliza como herramienta la observación participante en actividades donde se desenvuelvan mujeres venezolanas migrantes trabajando, participando en reuniones y conversaciones informales; desde ahí el investigador mira la realidad sin transformar o alterar. Es importante generar una sistematización de lo que observa para poder lograr un buen resultado en la investigación (Olabúenaga, 2012).

La observación participante puede ser un apoyo fundamental en la investigación, ya que permite recoger antecedentes conociendo la realidad de manera más profunda, si bien en este tipo de herramienta es útil para investigación, es necesario tener cuidado con los sesgos personales a la hora de observar.

Por otra parte, se ejecutarán entrevistas semi-estructuradas en ambientes informales bajo encuadre, evitando interrupción en horarios laborales. Kvale, (1996) señala que el propósito de la entrevista de investigación cualitativa es obtener descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas, con el propósito de lograr interpretar de forma fidedigna los fenómenos descritos, llegando a perfilar, desde lo semi estructurado, un enfoque específico, es decir, una serie de preguntas, así como un estilo de efectuarlas, que se ajuste adecuadamente al proyecto de investigación que se esté llevando a cabo (Hammer y Wildavsky, 1990). Para facilitar este proceso de recolección, se utiliza como apoyo el registro de audio con el debido consentimiento de los entrevistados, permitiendo la transcripción posterior de la entrevista, con un grado de edición de contenido explícito a fin de la protección de identidades.

La entrevista es semi-estructurada, en tanto que las preguntas, el modo de enunciarlas, o el seguimiento de los temas pueden variar de acuerdo con el criterio del entrevistador. El *semi* interviene de nuevo, si tenemos en cuenta que el principal objetivo de este conjunto de técnicas de entrevistas es el de llegar a perfilar un enfoque específico, es decir, una serie de preguntas, así como un estilo de efectuarlas que se ajuste adecuadamente al proyecto de investigación que se esté llevando a cabo (Hammer y Wildavsky, 1990). Este contexto verbal permite motivar al interlocutor, elevar su visión de interés, reconocer sus logros, reducir formalismos y aceptar sus vivencias, y en cada una de estas posibles interacciones también es posible decidir la amplitud o estrechez con que debe plantearse el problema, si una pregunta debe estructurarse en su totalidad o dejarse abierta, y hasta qué punto resulta conveniente insinuar una solución o respuesta.

Bibliografía:

Abarza Álvarez, M. (2014-12) Reflexiones sobre el rol profesional en una empresa del sector eléctrico en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144014>

Aguilera Valenzuela, J., Cabrera Tapia, M. y Marchant Ortega, L. (2013) Percepción del rol del administrador de tribunal, en el marco de las reformas procesales del poder judicial chileno. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117618>

Araújo S, Atienza J, Herrera G, Malgesini G, Nyberg N, Van Hear N ,Engberg-P. (2005) La Migración un camino entre el desarrollo y la cooperación. Centro de investigación para la Paz, Madrid España.

Acuña, E. (1984) Acción Investigación Otras formas de investigación. Editorial Universitaria de Chile.

Acuña, E. & Sanfuentes, M. (2009) Coaching: Análisis del Rol Organizacional, en Acuña, E. & Sanfuentes, M (Eds.) Coaching, Análisis del Rol Organizacional, Santiago: Editorial Universitaria.

Armstrong, D. (2005). Organization in the mind: psychoanalysis, group relations, and organizational consultancy: occasional papers 1989-2003. Karnac Books.

Anderson, V. (2013). Research methods in human resource management. Chartered Institute of Personnel and Development: Chicago.

Angrosino, M. (2012) "Etnografía y observación participante en investigación cualitativa". Ediciones Morata: Madrid España.

Bravo Yáñez, F. (2015-03) La importancia del rol estratégico de RR.HH. : caso de una empresa chilena. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136822>

Barra, E. (1998) Psicología Social Universidad de Concepción

Barrante, A., Muñoz B (2016) Equidad e inclusión social: superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas. OEA.

Beauvoir, S (1969). El segundo sexo. Buenos Aires: Siglo Veinte, 1969.

Berelson, B (1952). Content Analysis in Communication Research, Free Press, Glencoe.

Berman, M (1981) Lo Solido se desvanece en el aire México. Karnak: Nueva York.

Brunning, H. (2006) Coaching Ejecutivo. Siglo Veintiuno editores.

Cabrera Bustos, C. (2017-11) Identificación del rol/multirol para el aporte a la gestión estratégica de área de RRHH en una empresa de servicios eléctricos. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/147670>

Campo, M. Andrade J. & Andrade Gabriel (2007) Frónesis. “La matricentralidad de la familia venezolana desde una perspectiva histórica”. Volumen (14) pp. 1315-6268

Cantamutto, F. (2019) Génesis y tensiones de la comunidad societal de

Chuaqui, J. (2007) Poder y estructura social: clases sociales y exclusión/ inclusión social . Revista ciencias sociales.

Chuaqui, J. (2016) El concepto de la inclusión social. Revista de ciencias sociales, 69, 157-188.

Durkheim, E. (1982) El Suicidio. Madrid España: Ediciones Akal.

Fernández Flores, D. (2016-05).Análisis del rol organizacional : el caso de consultor en desarrollo organizacional. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/140902>

Fumey Vergara, R. (2015) Estudio de un proceso de transformación empresarial y su impacto en el ejercicio del rol organizacional. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136867>

Fundación de Chile (s/f). Talento Digital para Chile. Recuperado de: <https://fch.cl/iniciativa/talento-digital-para-chile/>

Glaser, B. (1992) Basic of grounded theory analysis: emergence versus forcing. Mill Valley C.A.: Sociology Press.

Grbac Núñez, C. (2018-01) Percepción de rol de las secretarias administrativas y su efecto en la gestión académica y administrativa en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Central de Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/150104>

Hammer, D. & Wildavsky, A. (1990) La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. Recuperado de: http://www.jstor.org/stable/27753290?seq=1#page_scan_tab_contents

Kornblit, A. (2007) Metodología cualitativas: modelos y procedimientos de análisis , 2ª ed . Buenos Aires: Biblos.

Kvale, S. (1996) *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing*. California: SAGE Publications.

Kvale, S. (2011) *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.

López-Zafra, E., García-Retamero, R., & Eagly, A. H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *Revista de Psicología Social*, 24(1), 99-108.

Mascareño A., Carvajal F (2015) *Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión*.

CEPAL

Montecino S, Castro R, De la Parra M, (2003) *Mujeres espejos y fragmentos. Antropología del género y la salud en Chile del siglo XXI*. Editorial Catalonia.

Montecino, S. (2013) *Madres y Huachos. Alegoría del mestizaje Chileno*. Editorial Catalonia

Muñoz, B., Barrantes, A. (2016) *Equidad e inclusión social: superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. Secretaría General de los Estados Americanos.

Mandiola,
Marcela, Imas,
Miguel, &
Ascorra, Paula.
(2014).
Cambios y

Nun, J. (2001) *Marginalidad y Exclusión Social*, Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

transformaciones en el ejercicio del Management. *Psicoperspectivas*, 13(3), 1-6. Recuperado en 30 de agosto de 2019, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242014000300001&lng=es&tlng=es.

Martínez, M. (2005) *El Método Etnográfico de Investigación*. DOI: 10.1002/0471728497

Miller, E. (2011) "Liderazgo, creatividad y cambio en organizaciones" Ediciones Copygraph Universidad de Chile Facultad de Economía y negocios departamento de administración.

Mckinsey (2018) *Igualdad de género*. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>.

Olabuénaga, J. (2012) *Metodología de la investigación cualitativa*. Publicaciones de la Universidad de Deusto.

Oneto Maturana, F. (2017-01).El ejercicio del rol en un proceso de cambio. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/145546>

Oyarzún Donoso, F. (2019-12) Matices "Una exploración de narrativas del proceso de migración de ejecutivos venezolanos en Chile",

Organización Internacional del Trabajo (2019). Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Argumentos para un cambio. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang--es/index.htm

Palacios, P (2006). La no discriminación: estudio de la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos sobre la cláusula autónoma de no discriminación Editorial: Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Centro de Derechos Humanos Chile

Pateman, C. (1995) El Contrato sexual Barcelona Anthropos; México Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa

Parsons, T. (1995) El sistema Social Alianza Editorial.

Pelekais, C., Raspa, P. & Pelekais, E. (2011). Hacia una cultura de investigación cualitativa. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data S.A

Perez, D. (2011). *Estud.filos. Volumen (44), pp- 9-37*

Ramirez, W. (2015) La inclusión: una historia de exclusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje Institución Educativa Técnico Comercial de Jenesano, Colombia

Sampieri R., Collado C. y Lucio P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL.

Schein, E.H. (1968): Organizational Socialization and Professional of Management. *Industrial Management*, 9 (winter), 1-6.

Sepúlveda Astete, C. (2019). Estudio cualitativo del rol de los facilitadores interculturales en la atención de salud de migrantes internacionales en dos comunas de la Región Metropolitana: Quilicura y Santiago. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/170509>

Silva, V. (2018) Mujer y migrante, discriminadas por partida doble. Noticias: Observatorio Género y Equidad. Recuperado de: <http://oge.cl/mujer-y-migrante-discriminadas-por-partida-doble/>

Soto Tapia, N. (2018-09) Análisis del rol de encargados de unidad de las áreas programáticas de la Dirección Nacional de JUNAEB. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168523>

Ramírez Ocaña, X. (2015-10) Análisis del rol del área de gestión de personas de la facultad de una institución universitaria de Chile, frente a los desafíos de un contexto cambiante. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/136948>

Trincado Muñoz, F. (2014-03) Historia del rol en el área de Recursos Humanos en la

Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116452>

Weiz (2016) La sociología weberiana de la religión: claves para su interpretación en Iberoamérica. Nuevas interpretaciones, estudios empíricos y recepción.

Artículos:

Achotegui , J. (2009). Migración y salud mental. El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (síndrome de Ulises) . Abendua,, 163-171. Recuperado el 20 noviembre de 2019 de: <file:///C:/Users/SONY/Downloads/Dialnet-MigracionYSaludMentalElSindromeDelInmigranteConEst-3119470.pdf>

Asamblea general naciones unidas,(2017). Violencia contra las trabajadoras migratorias. , (Onu mujeres), 1-20 Recuperado el 12 de diciembre de 2019 de :

<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/major-resolutions/general-assembly/ga72-2017>

<http://undocs.org/es/A/72/215>

Canales, A. (2013). Migración y desarrollo en las sociedades avanzadas Una mirada desde América Latina. Polis Revistas latinoamericanas. Recuperado el 8 de enero de 2020 de: <https://journals.openedition.org/polis/9269>

Funes E.(1982) Subjetividad y sociedad en la teoría de Durkheim, Universidad de Buenos Aires. Recuperado el 15 de febrero de 2020 de:

<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/20-Funes-Durkheim.pdf>

Henríquez, R. (2019). INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE Trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 1-49 Recuperado el 14 de enero de 2020 de: http://sindical.cl/wp-content/uploads/2019/07/articles-117135_archivo_01.pdf

Informe de Desarrollo Humano(2019) PNUD 2019. Recuperado el 7 de enero de 2020 de:

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf

Informe Mujeres Migrantes en Chile(2019). Desafíos y reflexiones. Dirección de

estudios asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), Caracterización de la mujer migrante, permanencia definitiva 2018, Julio 2019. Recuperado el 15 de julio de 2019 de:

<https://www.amuch.cl/wp-content/uploads/2019/08/Estudio-Characterizacion-de-la-Mujer-Migrante-1.pdf>

Lagarde M (2006) Pacto entre mujeres sororidad. Pacto de género. Coordinadora española para el lobby europeo de mujeres, Departamento de comunicación, 1-12, Madrid. Recuperado el 20 de marzo de 2020 de:

https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/pacto_entre_mujeres_sororidad.pdf

Los Tres Estados del Capital en Sociológica (1979), UAM- Azcapotzalco, México, núm 5, pp. 11-17. 30 de Noviembre 1979. Recuperado el 20 de diciembre de 2020 de:

<https://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>

Lozares C (1996) La teoría de Redes Sociales Universidad Autónoma de Barcelona Departamento de Sociología Bellaterrar (Barcelona) España. Revista de Sociología. Recuperado el 4 de octubre de 2020 de:

<https://papers.uab.cat/article/view/v48-lozares>

Malamud C, Nuñez R (2019) La crisis de Venezuela y el tablero geopolítico internacional, artículo publicado, Real Instituto Elcano. N°24. Recuperado el 7 de Agosto de 2019 de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6824245>

Maldonado C, Martínez, Martínez R (2018) Protección social y migración Una mirada desde las vulnerabilidades a lo largo del ciclo de la migración y de la vida de las personas de Documentos de Proyectos, Cepal, Naciones Unidas, 7- 117, Santiago, 2018. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019 de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44021/1/S1800613_es.pdf

Mandiola, Marcela, Imas, Miguel, & Ascorra, Paula. (2014). Cambios y transformaciones en el ejercicio del Management. Psicoperspectivas, 13(3), 1-6. Recuperado en 30 de agosto de 2019, de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242014000300001&lng=es&tlng=es.

Martínez J(2007) Feminización De Las Migraciones en América Latina: Discusiones y significados para políticas.CEPAL. Recuperado el 18 de noviembre de 2019 de:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/jm_2007_feminizacionmigracionesal.pdf

Migración en Chile: tres perspectivas de análisis. (2016).Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Recuperado el 20 de noviembre de 2019 de:

https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/70409/1/Migracion_Chile.pdf

Molina M(2006)Estrategias de sobrevivencia e inequidades de género: El caso de Argentina en el contexto latinoamericano.Nº5, 67-86,año 2006.Revista Enfoque. Recuperado el 1 de septiembre de 2019 de:

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/37354/CONICET_Digital_Nro.84fd1dc2-8589-4a9f-9151-93c0f8b67c7f_X.pdf?sequence=5

Paiewomsky D (2007) Documento de trabajo: Feminización de la migración Instituto internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. Documento de trabajo 1, 1-7.Serie Género, Migración y Desarrollo. Recuperado el 10 de septiembre de 2019 de:

<https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-FEM-SP.pdf>

Tijoux.M, Córdova G (2015) Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo Polis revista Latinoamericana. Volumen 14,nº42,2015, p 7-13. Recuperado el 5 de Agosto de 2019 de:

https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n42/art_01.pdf

OIT. (2016) Las mujeres en el trabajo, tendencia 2016,organización internacional del trabajo, 1-104 ,oficina internacional del trabajo Ginebra. Recuperado el 5 de abril de 2019 de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Varela, A (2015). “Luchas migrantes”: un nuevo campo de estudio para la sociología de los disensos. Andamios, 12(28), 145-170. Recuperado el 16 de febrero de 2020 de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632015000200145&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632015000200145&lng=es&tlng=es)

Viveros, M (2016), La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación feminista. Debate feminista 52 (2016) 1-7. Recuperado el 14 de marzo de 2020 de:

http://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2077/1871

Walmart (2017) Reporte de sustentabilidad 2017 Walmart Chile. Recuperado el 10 de diciembre de 2019 de :

https://www.america-retail.com/static/2019/02/Walmart-Final_17_ENERO_2019.pdf

Web:

Biblioteca Congreso Nacional.(5 de enero del 2020). Recuperado de <https://www.bcn.cl/>
CDI Chile ONG de democratización digital (15 de marzo de 2020). Recuperado de <http://cdichile.org/empresas-estado-ongs-unidos-la-inclusion-laboral-migrantes-adultos-mayores/>

Extranjería Chile.(7 de enero de 2020). Recuperado de <https://www.extranjeria.gob.cl/>

Consultora Mckinsey.(17 de noviembre de 2019). Recuperado de <https://www.mckinsey.com/cl>

Consultora Hr Connect. (20 de marzo de 2020). Recuperado de

<https://www.hrconnect.cl/engagement/extranjeros-trabajo-quien-se-adaptar/>

Código del trabajo (12 de enero de 2020). Recuperado de:

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html>

Constitución política de la república. (20 de marzo de 2020). Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

Naciones Unidas. (14 de Agosto de 2019). Recuperado de <https://www.un.org/es/>

OIM (ONU Migración).(14 de agosto de 2019). Recuperado de <https://www.iom.int/es>

Onu mujeres. (10 de enero de 2020). Recuperado de <https://www.unwomen.org/es>

OECD. (14 de agosto de 2019). Recuperado de <https://www.oecd.org/centrodemexico/estadisticas/>

Instituto Nacional de Estadísticas. (14 de agosto de 2019). Recuperado de www.ine.cl

Fundación Sol. (15 de Agosto de 2020).Recuperado de <http://www.fundacionsol.cl/>

Ministerio de Economía. (15 de agosto de 2019).Recuperado de <https://www.economia.gob.cl/>