



**UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**DISCURSOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS RESPECTO A LA SIGNIFICACIÓN  
QUE LE OTORGAN AL TRABAJO DE LOS MIGRANTES “NEGROS” EN LOS  
SERVICIOS DE DESARROLLO COMUNITARIO DE MUNICIPALIDADES DE LA  
REGIÓN METROPOLITANA.**

**Tesis para optar al grado de Magister de Psicología, Mención Psicología Comunitaria**

**CLAUDIO RAMOS ALVAREZ**

**Director(a):  
Dra. María Emilia Tijoux**

**Santiago de Chile, año 2017**

**Discursos de los funcionarios públicos respecto a la significación que le otorgan al trabajo de los migrantes “negros” en los servicios de desarrollo comunitario de municipalidades de la región metropolitana.**

**Tesis para optar al grado de Magister de Psicología, Mención Psicología Comunitaria.**

**Resumen.**

El actual sistema económico global, conlleva que día a día cientos de personas se movilizan atravesando fronteras en búsqueda de oportunidades que les permitan llevar una mejor vida. Una de las principales motivaciones de migración es la búsqueda de oportunidades laborales, siendo Chile un destino atractivo para cientos de migrantes sudamericanos, no obstante este escenario plantea desafíos a los habitantes en cuanto a reconocer un otro diferente, un otro hasta hace mucho desconocido como ocurre con los migrantes afrodescendientes.

En este contexto se desarrolla la siguiente investigación, que busca describir los principales significados en torno al trabajo de los migrantes, desde la mirada de quienes se desempeñan en las oficinas municipal de intermediación laboral, dado a que en este lugar converge el Estado bajo la políticas públicas de empleo, los migrantes por su necesidad de trabajo y los chilenos en su rol de funcionarios o trabajadores asistentes.

Desde una metodología que cualitativa que integro observaciones y entrevistas se construyen los significados que se otorgan a la afrodescendencia, pero también a las oportunidades que posee el restringido marco legal de la migración, describiendo sus barreras pero también las oportunidades para la inclusión.

**Palabras Clave:** migración, afrodescendientes, trabajo, racialización, significados, gobierno local.

**Autor Claudio Ramos Álvarez.**

29 de Noviembre de 2017

**Director(a):  
Dra. María Emilia Tijoux.**

*“En África empezó el viaje humano en el mundo. Desde allí emprendieron nuestros abuelos la conquista del planeta. Los diversos caminos fundaron diversos destinos, y el sol se ocupó del reparto de colores. Ahora las mujeres y los hombres, arcoiris de la tierra, tenemos más colores que el arcoiris del cielo; pero somos todos africanos emigrados.*

*Hasta los blancos blanquísimos vienen de África.*

*Quizás nos negamos a recordar nuestro origen común porque el racismo produce amnesia, o porque nos resulta imposible creer que en aquellos tiempos remotos el mundo entero era nuestro reino, inmenso mapa sin fronteras, y nuestras piernas eran el único pasaporte exigido”.*

*Eduardo Galeano, Espejos.*

## **Agradecimientos.**

A la comunidad migrante y a todas las personas anónimas que deciden moverse por el mundo, compartiendo experiencias e historias que nos permiten aprender más allá de las fronteras, especialmente a todos quienes participaron de este estudio y a la organización Haitiana OSCHEC por abrir sus puertas para conocer su cultura y la experiencia de sus integrantes en Chile.

Expresar también mi gratitud a los funcionarios de las Oficinas de Intermediación Laboral que decidieron ser parte de la investigación, por su cooperación y disposición a pesar de las dificultades que en ocasiones amenazaban su participación, especialmente agradecer sus ganas de transformar las condiciones que hoy en día afectan a la comunidad migrante, demostrando un espíritu de funcionario público.

Agradecer a todos quienes fueron parte de mi paso por el Magister de Psicología Comunitaria, académicos, coordinadora y compañeros por los espacios de aprendizaje y conversaciones que enriquecieron mis miradas de la disciplina y del mundo en general, especialmente agradecer a María Emilia por su importante labor de maestra indicándome los caminos de lecturas que abrieron nuevos nichos críticos para la transformación de la sociedad, alentando además en los complejos momentos del desarrollo de la investigación.

A mis amigos por escuchar las ideas contenidas en este trabajo, por su compañía en los necesarios tiempos de reflexión y por apoyar a concluir este trabajo.

Finalmente demostrar toda mi gratitud a mi familia, pilar fundamental para cumplir mis desafíos; a mis padres Inés Álvarez y José Ramos por su ejemplo de esfuerzo y alegría de vivir, a mi hermana Carolina Ramos y sobrina Antonia Navea quienes también me apoyaron para comenzar a cimentar un nuevo paso en mi vida a pesar de los difíciles momentos que pasamos en estos años y a Patricia Carvajal mi compañera de sentimientos y de vida en este viaje de conocimiento académico y de cariño que emprendimos desde el norte.

**INDICE.**

1. INTRODUCCION. ....	1
2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA. ....	5
2.1 La migración: conceptos e implicancias globales. ....	5
2.2 La migración en Chile. ....	10
2.3 La llamada nueva migración. ....	11
2.4 Marco político y legal para la inmigración en Chile. ....	16
2.5 Los Gobiernos locales y la inmigración. ....	18
2.6 Pregunta de investigación.....	21
2.7 Objetivos de Investigación. ....	22
3. ANTECEDENTES TEORICOS .....	23
3.1 Raza y construcción del otro. ....	23
3.2 La vida como el teatro: Interacción Social y Significados, una puesta en escena.....	26
3.3 Estigma en la interacción. ....	31
3.4 Conceptos acerca del Trabajo. ....	33
3.5 Breve Historia del Trabajo. ....	36
3.6 Perspectiva de los derechos laborales y la migración. ....	40
4. MARCO METODOLÓGICO. ....	43
4.1 Diseño del estudio. ....	43
4.2 Técnica de investigación. ....	44
4.3 Participantes. ....	48
4.4 Procedimiento de análisis de los datos. ....	51
4.5 Aspectos Éticos. ....	52
4.6 Procedimiento de Observaciones .....	53
4.7 Resultados de Observación. ....	55

4.7.1 Descripción de dinámicas de interacción y vida cotidiana en función del tiempo y lugar en las OMIL. ....	56
4.7.2 Descripción de resistencias y barreras en la interacción entre funcionarios y migrantes. ....	58
4.7.3 Preparación de funcionarios y OMIL respecto a la inclusión de migrantes. ....	60
4.7.4 Construcción del otro y discriminación sutil.....	61
4.7.5 Acceso al empleo e inserción laboral. ....	62
5. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....	68
A) Significados desde los funcionarios respecto a: .....	70
1) Vida cotidiana e interacciones con migrantes. ....	70
2) Significados de la preparación funcionaria e institucional de la OMIL para la inclusión: .....	77
B) Significados desde los migrantes: .....	87
1) Vida cotidiana e interacción con chilenos: .....	87
2) Trayectoria laboral de migración: .....	91
C) Significados sobre el empleo desde funcionarios y migrantes. ....	95
1) Descripción de tipos de empleo: .....	95
2) Explotación laboral y precarización del empleo. ....	103
3) Procesos de inserción laboral y acceso al empleo. ....	107
4) Significados de actores del ámbito laboral.....	110
6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN. ....	114
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. ....	129
8. ANEXOS.....	143

## 1. INTRODUCCION.

En la actual era de la globalización caracterizada por conceptos como el desarrollo, la tecnología y el fortalecimiento de los nacionalismos emerge paulatinamente el interés por la migración tanto en los debates políticos, sociales y académicos que buscan analizar su naturaleza y alcances.

En Latinoamérica el hecho migratorio se caracteriza por la presencia de tres patrones: la inmigración de origen antiguo con base en las poblaciones africanas y europeas, la migración intrarregional, cuya presencia se manifiesta con fuerza en las últimas décadas y que no ha ocupado un lugar de privilegio en cuanto a su valoración histórica y potencialidades sociales, económicas y culturales; por último el patrón de la emigración extrarregional, el cual se caracteriza por tener como destino fundamental a los Estados Unidos, pero que recientemente se manifiesta con tendencias diversificadoras hacia Europa, Oceanía y Asia (Martínez, 2000)

El proceso migratorio en América y en general de la migración mundial, tiene relación con las actuales exigencias del mundo moderno y plantea disyuntivas en sus dimensiones laborales, de género y en la migración irregular como señalan algunas investigaciones (Martínez, 2000; Castles, 2010).

Si bien se estima que la búsqueda de mejores oportunidades laborales constituye el eje central en la determinación de las personas para su desplazamiento (CEPAL, 2017), hay que reconocer que el movimiento no es sólo la simple expresión de una opción, dado a que muchas veces las personas se trasladan en condiciones límites como ocurre con los desplazados por conflictos bélicos o catástrofes naturales (Ortegon, 2013).

Chile por su parte no escapa de este cambio global y actualmente atraviesa un proceso de ajustes políticos y sociales debido a una migración que no llega desde los lugares fronterizos, sino que proviene de naciones con culturas, prácticas y diferencias que parecen

incomodar a los chilenos (Amador, 2010), acostumbrados a una homogenización nacional fundada en una estructura histórica reproducida hasta hoy en día (Correa, J; 2016).

En las últimas décadas la migración que llega a Chile ha visto un aumento debido al crecimiento económico y a las oportunidades que muchos migrantes vislumbran dentro de las fronteras de Chile (Solimano y Tokman; 2006), sin embargo esta aun no representa las cifras de migración existente en otras latitudes muy superior a la nacional (Organización de Estados Americanos; 2015), pero de igual forma plantea la necesidad de hacer una serie de ajustes a las políticas públicas y programas de servicios básicos como educación, salud y trabajo entre otros (Thayer, 2013) de forma tal, que se adecuen al incremento gradual que representara la migración en el contexto global.

Las características principales que posee la migración en Chile responden a un carácter laboral (Vicuña y Rojas, 2014), que está sujeta a vulneraciones de diferentes tipo tanto en la vida social del migrante como es el prejuicio y el racismo explícito, así como también a barreras simbólicas naturalizadas institucionalmente que lo marginan de sus derechos humanos como el poder trabajar. Estas prácticas cotidianas se traducen un tratamiento de menoscabado a los migrantes los cuales se activan por una diferencia, por la identificación de una condición de ser distinto a lo esperable del chileno (Trujillo y Tijoux, 2016) que se manifiesta en diferentes espacios privados / públicos de forma sutil o manifiesta.

De esta forma trabajo y raza parecen unirse, encarnándose en el cuerpo del migrante proveniente de países como Colombia, Ecuador, Haití, República Dominicana y otros tantos con un fuerte componente de afrodescendencia, los cuales se ven enfrentados a una nueva realidad que reproduce barreras históricas que desvalorizan lo diferente bajo la consigna de mantener una identidad nacional, protegiendo ciertos patrimonios políticos y sociales (Balibar, 1991) los cuales los migrantes deben volver a significar en su inmersión en un nuevo contexto.

La siguiente investigación plantea un acercamiento a los significados del trabajo y los procesos laborales de los migrantes desde los postulados de la Escuela de Chicago, no desde la óptica de quien llega, sino que desde la visión de los funcionarios públicos de las oficinas

de intermediación laboral OMIL, desde aquellos que producen un sistema social racializado, en síntesis se busca describir los principales significados en torno al trabajo de los migrantes negros debido a que son estos quienes poseen las mayores percepciones de otredad desde los chilenos, productos de las diferencias culturales pero también corpóreas, proponiendo como interrogante responder en la investigación ¿Cuáles son los discursos de funcionarios públicos respecto a los significados del trabajo de los migrantes “negros”, en la interacción producida en los servicios de desarrollo comunitario de municipalidades de la Región Metropolitana?

En esta línea el estudio propone un tema relevante socialmente y con amplios alcances de mediano y largo plazo, debido a que los servicios de la OMIL representan la primera línea de acercamiento de los migrantes laborales con el Estado mostrando de esta forma sus deficiencias, pero también aciertos, tal y como lo solicitan investigaciones sobre la temática migratoria (Duran y Thayer, 2015), además de entregar insumos que permitan identificar lineamientos prácticos para la inclusión. En tanto que desde los aportes teóricos se puede mencionar que aporta a identificar la base estructural e histórica presente hoy en día en prácticas y significados que mantiene una lógica racista.

El tema es investigado bajo una metodología cualitativa, la cual permite un acercamiento idóneo a las interpretaciones y significados que poseen los estudiados, utilizando para ello un diseño exploratorio descriptivo en donde se aplicaron técnicas como la observación participante y las entrevistas en profundidad.

En el siguiente documento se presentan en un primer cuerpo los antecedentes del problema que buscan entregar un marco referencial al problema investigado, describiendo los principales temas vinculados a la migración, como sus principales conceptualizaciones teóricas, además de abordar la temática de la migración a nivel nacional desde una perspectiva empírica, pero también desde el marco político que la regula entregando antecedentes de los gobiernos locales para dar cuenta finalmente de la pregunta de investigación y objetivos de la misma.

El segundo cuerpo de la investigación corresponde a los antecedentes teóricos los cuales se enmarcan en los ejes de raza y construcción del otro desde una perspectiva histórico

estructural bajo las premisas de autores como Balibar, Beck, además de historiadores que explican el surgimiento de las ideas de raza y nación en Chile.

De igual forma en este capítulo se abordan las propuestas de estigma y significados desde la Escuela de Chicago extrayendo los principales argumentos teóricos de Goffman y toda la conceptualización de estigma y de la otredad.

El trabajo como se aclaró anteriormente constituye otro eje de análisis de la investigación por lo que en el tercer capítulo se encuentra una aproximación a las perspectivas y definiciones de trabajo, además de entregar antecedentes acerca de los derechos laborales de los trabajadores bajo un sistema global.

El tercer capítulo de la investigación expone el marco metodológico que guio la investigación dando cuenta de su diseño, procesos, facilitadores y dificultades para su aplicación en el campo, así como también se agrega la relevancia y justificaciones de utilizar el diseño y métodos de investigación. En esta apartado se entrega una descripción acerca del campo de estudio como de sus participantes y los aspectos éticos que rigieron la investigación.

En tanto el quinto capítulo del escrito describe los hallazgos de la intervención desde los significados de los funcionarios respecto a la vida cotidiana de los migrantes laborales, la preparación que tiene para recibir a los migrantes, así como también los significados que poseen de la institucionalidad que rodea la inclusión laboral. Además se incluyen los significados que poseen los migrantes referente a los mismos ejes de indagación con funcionarios y los significados que poseen ambos respecto a los tipos de empleo, condiciones laborales, procesos de inserción laboral y actores laborales.

Finalmente el último capítulo de la investigación expone las principales conclusiones referidas a la investigación donde se encuentra como el sistema social influye en las prácticas discriminatorias hacia los migrantes laborales, así como también se discuten temas sobre la metodología y aportes teóricos y prácticos desde la psicología comunitaria.

## 2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

### **2.1 La migración: conceptos e implicancias globales.**

Hoy en día la humanidad está viviendo diversos cambios, es así como en menos de 50 años múltiples avances han permitido que las distancias se reduzcan y la información esté al alcance de todos, permitiendo acceder a todo tipo de datos y moverse en menos tiempo a través de largas distancias.

Si bien siempre ha habido desplazamiento de personas por diversos motivos, los avances de los últimos tiempos han propiciado que la movilidad de estas sea mayor y tenga muchas más causas que la experimentada por ejemplo, por los primeros humanos que atravesaron África para asentarse en Europa y expandirse al mundo en los albores de la historia, o los traslados vivenciados en los inicios de las civilizaciones o períodos de colonización, hasta los más recientes tiempos de postguerra mundial; dejando en claro que la movilidad de personas es una conducta humana que ha estado presente desde los inicios de la humanidad generando beneficios, pero también conflictos de distinto orden, demostrando ser una fuerza que ha ido modelando el mundo (Castles, 2014).

Este traslado entre territorios no sólo se expresa en las corrientes de movilizados que atraviesan fronteras, también hay un gran número de personas que se trasladan al interior de las mismas naciones, representado un número incluso superior a la inmigración que ocurre de sur a norte (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009; Cano y Soffia, 2009)

En el siguiente trabajo se abordará el tema de la inmigración en Chile, colocando el foco en quienes ven llegar a los migrantes; no en los movilizados sino que en los asentados, describiendo los discursos y sus significados, de funcionarios públicos de los gobiernos locales respecto a ese “otro”: los inmigrantes “negros” (Tijoux, 2014), buscando comprender como los representantes de las instituciones locales reciben a este grupo de personas vistas comúnmente como una “novedad” en Chile, pero que al mismo tiempo provocan

desconfianza haciendo necesario comprender como se configuran simbólicamente los discursos que emanan de este encuentro en el espacio público e institucional.

Para ello primero se abordara la idea de migración, abarcando algunas de sus implicancias a modo general, para luego adentrarnos en la inmigración en Chile, donde se entregarán antecedentes acerca de las condiciones políticas y sociales de la emigración e inmigración, dando mayor énfasis a la llegada de inmigrantes acontecida en la última década y las interacciones entre chilenos e inmigrantes. Posteriormente vincularemos el quehacer del Estado a través de las instituciones públicas, sus funcionarios y las relaciones que establecen con los inmigrantes, para finalmente abordar los conceptos del interaccionismo simbólico y la construcción de significados y su relación con las conceptualizaciones de trabajo.

En este sentido, es necesario primeramente mencionar que la Organización Internacional de la Migración (2015) define la migración como: el movimiento de una persona o un grupo desde una unidad geográfica hacia otra, a través de una frontera administrativa o política con el propósito de establecerse de manera indefinida o temporal, en un lugar distinto a su lugar de origen; sin embargo su definición pareciera ser más compleja, debido a que en ella subyacen diversas dinámicas y factores como también motivaciones que generan la movilidad, produciendo variadas tipologías para un mismo hecho.

Referente a ello Abad (2005) menciona que no es posible dar respuesta a toda la complejidad de la migración con un único marco teórico, debido a las múltiples caras que muestra el hecho migratorio, no obstante la mayoría de las teorías si bien abordan la migración desde supuestos y enfoques diferentes, poseen una complementariedad respecto al análisis de los factores tanto estructurales, como individuales que están implicados en la emisión de emigrantes desde los países y en los factores de incentivo a la inmigración presentes en las naciones receptoras.

Algunas de las principales ideas que tratan de explicar los movimientos de las personas son aquellas referentes a los efectos de la globalización y los factores económicos tanto micro como macro asociados a la actual condición de globalización. Relativo a ello Castles (2002), señala que las migraciones son el resultado del cambio global y una fuerza poderosa para cambios posteriores, tanto en la sociedad del migrante como en la receptora, aduciendo que su impacto inmediato se manifiesta en el nivel económico, afectando a una multiplicidad de dimensiones como la social, cultural y la política interna y externa de las naciones, conduciendo inevitablemente a una mayor diversidad étnica y cultural en los países involucrados, planteando así nuevas disyuntivas en las dimensiones laborales, de género y en las regulaciones de la migración como señalan algunos autores (Martínez, 2000; Castles, 2010), además de varios informes de organismos internacionales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2013; Organización de Estados Americano, 2015).

De esta forma tanto la migración internacional como la globalización actual exigen una especial preocupación para los países, debido a los efectos que ésta tiene; no obstante aún son materia pendiente debido a que su tratamiento sigue mostrando la lógica del control, asociándose más a asuntos administrativos y económicos (Martínez, 2000), trayendo nuevas dificultades a los estados acerca de cómo diseñan e implementan políticas sociales que respeten y humanicen los procesos de inclusión (Canales, 2000).

En concordancia con la idea de la globalización se plantea que uno de los principales factores de emigración reside en cuestiones económicas, debido a las diferencias existentes entre naciones respecto a los ingresos obtenidos como trabajadores (Solimano y Tokman, 2006), es decir, las oportunidades laborales (calidad del trabajo o cantidad de ofertas laborales) y salarios obtenidos por el trabajo, son mayores en los países a los cuales los migrantes deciden trasladarse respecto a sus naciones de origen, siendo un enfoque que se orienta mayormente a explicar la migración como una decisión libre tomada por el migrante, fundamentada en la idea de una atracción del país receptor en base a posibles mejoras económicas.

En cambio otra arista de la migración se relacionan a la inseguridad que viven las personas en sus lugares de origen y que fuerzan a la movilidad, como ocurre con los

desplazados o refugiados, ya sea por motivos políticos relacionados con la violencia, la guerra y la persecución; la búsqueda de seguridad debido a los efectos devastadores que puede tener una catástrofe ecológica en el medio natural donde habitan, o la búsqueda de estabilidad frente a una crisis económica en donde las condiciones sociales de un país se tornan desfavorables para el desarrollo de las personas (Egea y Soledad, 2008), causando que el proceso migratorio sea diferente en su planificación, trayectoria y mecanismos utilizados para migrar según la urgencia del hecho que subyace a la migración.

Este tipo de migración debe tener una distinción necesaria según Castles (2010), pudiendo tipificarse según el nivel de libertad para tomar la decisión de migrar, como en espontáneas, dirigidas o forzadas, teniendo como cualidad para las dos primeras una mayor libertad para la elección del lugar para emigrar, en tanto que la migración forzada corresponde a aquella donde el migrante tiene un campo reducido de tiempo y recursos para la toma de decisiones, desconociendo muchas veces su destino (Blanco, 2000).

Por último cabe mencionar que si bien el movimiento de personas es inherente a la humanidad, las sociedades receptoras conciben categorías legales, o etiquetas para asignar y categorizar a aquellas personas que se trasladan entre las fronteras, pero que no utilizan o no cumplen con los requisitos y/o procedimientos establecidos por los estados de destino, denominándolas migrantes “ilegales” o irregulares (Organización Internacional para las Migración, 2006), a través de diferentes marcos legales que funcionan como fronteras o barreras que impiden y delimitan el campo de acción del migrante, castigando muchas veces el actuar autárquico de este (Espinoza, 2010), dejándolo fuera de las cifras oficiales respecto a la migración lo que oculta una realidad de precariedad y deshumanización presente en estos procesos migratorios, exponiendo una situación que tal vez pueda resultar de mayor preocupación a lo que hoy en día se está realizando por parte de los estados respecto a la migración (Quijano, 2007).

Las decisiones de los migrantes, sean por motivos individuales o por causas estructurales las que empujan o atraen a los migrantes a ciertos destinos, se traducen en que casi el 3,1% de la población mundial se moviliza (PNUD, 2009), siendo en su mayoría personas que tienen su origen en países del hemisferio sur con una edad promedio de 36 años

(OCDE, 2013) y que su principal motivo es la obtención de un empleo (OEA, 2015), lo que equivale según el Banco Mundial y el PNUD a que 3 de cada 4 migrantes provienen del sur (Organización Internacional para las Migraciones, 2013), siendo el principal corredor el ubicado entre México y EEUU con casi 12 millones de migrantes, lo que refrenda a EEUU como el principal destino migratorio de las personas en el mundo (OCDE 2013).

En la misma línea llama la atención la incipiente tendencia de una inversión en la corriente migratoria de sur a norte, debido tal vez a las oportunidades económicas existentes en el sur, en contraposición a las actuales crisis que se viven en los países del norte, a la expansión de las grandes corporaciones y empresas mundiales que se instalan en los territorios del sur, propiciando la migración de jóvenes talentos a estas latitudes, como también de estudiantes que prefieren continuar sus trayectorias académicas en lugares no tradicionales o jubilados que buscan disfrutar sus retiros lejos de sus naciones de origen (Organización Internacional para las Migraciones, 2013).

Respecto a América Latina la migración es esencialmente intrarregional, facilitada por los menores costos, la relativa simplicidad que reviste el traspaso de fronteras y el lenguaje en común entre países, (Mora, 2008; Briones, 2012), facilitando el tránsito tanto para migrantes autorizados como aquellos en situación irregular.

Según el informe de inmigración internacional de la Organización de Estados Americano OEA (2015), los países de Latinoamérica y el Caribe tuvieron un aumento en la inmigración de un 17% por año entre el periodo 2011-2013, en contraste con el 5% el promedio que exhibió la inmigración internacional, en tanto que según el informe Coyuntura Económica en América Latina y el Caribe de la Cepal y de la Organización Internacional del Trabajo (CEPAL 2017), indican un cambio en los patrones migratorios, ya que si antes del 2015 los principales destinos eran Argentina y Brasil a partir de ese año la población de inmigrantes que más han aumentado en promedio por año según país sería 4,9% en Chile, seguido de México con un 4,2%; Brasil con 3,8% y Ecuador, con 3,6%.

Algunas de las características de la migración en Latinoamérica muestran que al igual que en el mundo la mayor parte de los migrantes son hombres (Organización Internacional

para las Migraciones, 2013), sin embargo, en Chile y Costa Rica se presenta un patrón de feminización parecido a lo que acontece en la migración de norte a norte, debido a que en estos países hay una alta demanda de puestos laborales concebidos culturalmente para la ocupación femenina (Magliano y Romano, 2009), dejando ver la presencia de un sistema de jerarquización inserto en el modelo económico de ambos países que paradójicamente son parte de las economías más fuertes del continente insertas en el sistema de la economía global.

## **2.2 La migración en Chile.**

En Chile el proceso de migración posee una historia particular, dado a que se pueden reconocer periodos de migración en la historia del país. En este marco las primeras migraciones se gestaron con marcadas características de movilidad de ultramar (Encina, 1984), las cuales atraían primordialmente a europeos apuntando a la colonización de territorios, explotación de recursos naturales y generación de una idiosincrasia particular fundamentada en políticas implementadas durante los gobiernos del siglo XIX.

En segunda instancia, se reconoce un período de emigración en el cual muchos chilenos se vieron forzados a trasladarse hacia el exterior producto de la dictadura que afectó al país a partir del año 1973 y que se extendió en el tiempo, atenuando los niveles de inmigración hasta una vez entrados los años 90 en donde se observa que las migraciones intrarregionales y limítrofes aumentan con mayor fuerza.

El período que abarca hasta estos días, la migración presenta flujos provenientes de los países limítrofes: Perú, Argentina, Bolivia además de Ecuador, los que en conjunto conforman el 57% de la población extranjera, que es mayoritariamente femenina, con residencia reciente, en edad laboral activa, altamente calificada e inserta principalmente en el servicio doméstico y el comercio minorista (Cano y Soffia, 2009).

Según datos que entrega el Departamento de extranjería y migración (DEM, 2016), el número de inmigrantes aproximadamente se habría duplicado entre el año 2005 y el 2014,

pasando de ser el 1,3% de la población total del país al 2,3%, correspondiente a 410.998 personas en situación de inmigración. De este número se da cuenta que los países con mayor aporte a la inmigración son Perú con un 31,7%, Argentina con un 16,3% y Bolivia con un 8,8%, destacando que en el periodo de 2005 a 2014 la comunidad peruana ha sido la que ha mostrado el mayor incremento porcentual pasando de una tasa de un 20,6% el 2005 a una de 31,7% el 2014, mientras que los argentinos han reducido sus niveles de un 25,2% el 2005 a un 16,3% el 2014. Finalmente cabe mencionar que los colombianos si bien representaban un 2,4% el 2005, para el 2014 ya sostenían un 6,1% mostrando un importante incremento porcentual en el periodo 2005-2014. Por otra parte, la distribución en Chile de inmigrantes se daría principalmente en las Regiones de Santiago (66,4%), Antofagasta (7,5%) y Valparaíso (7,2%).

En cuanto al perfil de los inmigrantes que han llegado a Chile según estudios de Stefoni (2011) corresponde mayoritariamente a mujeres, pero tanto hombres como mujeres están en edad laboral de 15 a 44 años (Lafortune y Tessada 2016) los cuales se desempeñan como empleados u obreros y su motivo principal de migración es la búsqueda de mejores oportunidades laborales (Solimano y Tokman, 2006; Vicuña y Rojas, 2014) mostrando elementos similares de la migración internacional.

### **2.3 La llamada nueva migración.**

Cabe mencionar respecto a la migración intrarregional que el movimiento de las personas provenientes de los países vecinos ha sido históricamente permanente y significativa, concentrando la atención de las políticas públicas así como también de los estudios, apuntando especialmente a migrantes argentinos, peruanos y bolivianos (Cano y Soffia, 2009).

No obstante la llegada de la democracia en los años 90 y el impulso económico demostrado por el país, favoreció a que la migración se fuera diversificando mas allá de Perú

y Argentina, aumentando así el número de ecuatorianos y colombianos respecto a los registros del censo realizado en los años 1992 y 2002. De la misma forma en el año 2009 la encuesta de hogares (CASEN, 2013) mostraría un aumento de nuevos colectivos como los dominicanos y haitianos, exhibiendo también un incremento porcentual de la migración colombiana (Steffoni, 2011), dejando entrever que la migración intrarregional ya no es sólo limítrofe, sino que se extendió a otras naciones del sur, culturalmente desconocidas para muchos chilenos.

Algunos de los migrantes de estos países se movilizan por la búsqueda de refugio, especialmente la población colombiana proveniente en su mayoría del departamento del Cauca, de ciudades como Cali o Buenaventura que constituyen zonas golpeadas por la guerrilla y la violencia (Ortegon, 2013), pero que al igual que dominicanos y haitianos se movilizarían preferentemente por la búsqueda de mejores condiciones de vida a las presentes en sus países (Pedemonte, Amode y Vásquez, 2015).

De esta forma ya en el año 2013 el número de personas colombianas que ingresaron a Chile comenzaba a ser tan significativo como los bolivianos que cruzaban la frontera, por otra parte, haitianos y dominicanos desde el 2010 comienzan a llegar a Chile atraídos por la idea de una mejor vida y una mayor estabilidad laboral, pero sin representar aun un gran número hasta el 2005, año en el cual su presencia comienza a ser más notoria, especialmente en las regiones que presentan mayores tasas de migración (Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2016).

La región Metropolitana muestra la mayor visibilidad de los migrantes caribeños en las comunas ubicadas en el primer anillo de la provincia de Santiago que abarca las comunas de Santiago, Estación Central, Recoleta, Independencia y Quinta Normal debido primordialmente a la cercanía con los sectores de empleo (Margarit y Bijit, 2014; Kujtiuk, 2014), no obstante también se observa una alta presencia de estos colectivos, especialmente de haitianos en Quilicura (Duran y Thayer, 2015) o de colombianos fuera de la zona metropolitana como ocurre en la región de Antofagasta (Silva, Méndez, Echague, Rodríguez; 2013).

La presencia de estos nuevos migrantes en Chile ha traído consigo nuevas tensiones e interrogantes que llevan a cuestionar la conocida frase del popular tema chileno “y verás cómo quieren en Chile al amigo cuando es forastero”, debido a que los nuevos “forasteros” tienen otro color de piel, otras prácticas y otras formas de vida que no han estado presentes en la construcción de la historia oficial migratoria de Chile, aquella historia que se enseña en las escuelas y que se ha institucionalizado gracias a la política migratoria implementada en 1975, solapando el componente “negro” de la historia chilena por la búsqueda de una identidad nacional blanca (Subercaseaux, 2007; Tijoux y Palominos, 2015).

La discriminación y el racismo son algunas de las problemáticas que se evidencian en diversas dimensiones de la vida cotidiana a través del trato “especial” que realizan los chilenos en su interacción con los “nuevos vecinos”, que también son compañeros de trabajo o asistentes a los mismos espacios públicos, estableciendo diferencias supeditadas a variables físicas y que se configuran como una idea de superioridad respecto del otro, sólo por el hecho de poseer alguna cualidad diferente (Hernández, Doña y Mesa; 2003).

Estas cualidades diferentes atraen las miradas y deseos de los chilenos, pero a la vez son objeto de representaciones e ideas negativas que atribuyen muchos de los llamados males sociales a su presencia, percibiéndolos a ellos y sus cuerpos como algo peligroso, inferior y extraño (Tijoux, 2014).

Ya en 2002 se documentaba cómo la percepción de la inmigración tenía un matiz de negatividad expresado en los medios de comunicación nacionales, los cuales contribuían a la construcción de la inmigración como algo negativo, promoviendo a la vez el mensaje de que lo chileno es superior a lo extranjero, especialmente si la comparación era con los países que presentan una mayor presencia de rasgos indígenas o un color diferente de piel en su población (Doña, 2002). De igual forma esta reproducción de superioridad de lo chileno se representaba en las novelas policiales de los 90, donde se ligaba a los inmigrantes con crímenes y conductas nocivas atribuyendo a la vez valores positivos a los nacionales (Sepúlveda, 2006), quedando manifiesto en algunos estudios que han medido el prejuicio existente hacia los migrantes, concluyendo que no opera un prejuicio directo sino que uno expresado de manera sutil (Cárdenas, 2011).

Este prejuicio o discriminación como suele ser nombrado comúnmente, concentra y dirige la atención hacia los hechos o las magnitudes de estos fenómenos sociales, como las encuestas o índices demográficos varios, desviándose de algunas preguntas necesarias para entender los procesos que subyacen en los chilenos a la activación de estos mecanismos de exclusión y categorizaciones, basadas en estereotipos que se dan por la presencia de esos “otros” diferentes (Belliard, 2016).

Demostrando también una resistencia a lo diferente, olvidando en este caso que en el trato con lo “negro” hay mucho en común con los chilenos, como en las demostraciones culturales típicas chilenas que se dan en el baile, comidas y apellidos, las cuales dan señales de un componente negro borrado de la memoria histórica chilena (Salvo, 2013) por procesos históricos de colonización y blanqueamiento de la misma, acaecidos por la búsqueda de una homogenización que apuntaba a la construcción de una nación.

Estas resistencias dan como resultado un racismo contemporáneo bajo las formas de discriminación y prejuicios respecto a la nacionalidad, color de piel, o condición de “legalidad” del migrante (Espinoza, 2010) y se hacen presentes en el encuentro con el otro, impactando doblemente a las mujeres bajo formas de sexualización, (Amador, 2010; Barrientos, Salinas; 2011), precarización laboral y feminización del trabajo en donde las mujeres ocupan los espacios laborales que son rechazados por la población receptora, produciendo una especificación de género y una desigualdad sexual en el mercado laboral, estableciendo un sistema en donde las mujeres ocupan los puestos de trabajo de menor prestigio social y más bajos ingresos que los hombres migrantes (Juliano, 2000), reproduciendo los patrones de la globalización y de la crisis del capitalismo (Palominos, 2016).

Los niños presentes en escuelas son otro grupo que recibe un doble impacto de estas prácticas por su condición de doble vulnerabilidad, al ser niño y migrante a la vez, ubicándose en un espacio que niega la discriminación proveniente de todos los niveles de la comunidad escolar a través de diversos mecanismos (Pavez, 2011; Hevia, 2009, Tijoux, 2013), dejando claro que estas prácticas no distinguen ni edad, ni sexo, ni el posible amparo institucional de lugares cotidianos al momento de desplegarse (Stefoni y Riedman, 2015).

Los migrantes una vez instalados en el territorio comienzan a desarrollar diversas estrategias que les permitan hacerse de algún empleo y sobrellevar estas ingratas situaciones (Correa y Vidal 2013), interactuando con organizaciones, redes y servicios públicos que otorguen información que les abra caminos para lograr su objetivo. Algunas de estas estrategias tienen que ver con la incorporación de aspectos propios de su cultura en la vida cotidiana, que les permita ser reconocidos de manera folclórica y pintoresca, resaltando los aspectos deseables para los chilenos (Pérez, 2015) u ocultando al máximo sus características culturales o todo rasgo que lo acerque a su origen, adaptándose a los modelos chilenos y volcando su forma de vida prioritariamente al trabajo (Thayer, 2013) como una forma de integración y aceptación por los chilenos.

No obstante en los espacios públicos muchos migrantes son el foco de actitudes y prácticas discriminatorias, especialmente en aquellos lugares institucionales abiertos al público, en donde los migrantes son afectados negativamente por resoluciones desfavorables que están al arbitrio de los funcionarios de turno, alejándolos del sistema sin la posibilidad de queja alguna (Garcés y Torres, 2013).

Estas prácticas discriminatorias ejercidas por el sistema público y sus funcionarios van desde el primer contacto del migrante con la institucionalidad chilena como ocurre con el trato de los servicios fronterizos (Liberona, 2015), los sistemas de salud pública (Liberona, 2012) y los espacios de gobiernos locales que cumplen con el rol de ejecutar y distribuir los programas de Estado, implicados en el desarrollo local y que constituyen la primera línea de acercamiento de la comunidad con el Estado (Albuquerque, 2003), pero que aún está en deuda con la incorporación de los migrantes especialmente latinoamericanos, al mantener sistemas y dinámicas de segregación y exclusión sumado a la baja generación de planes que faciliten la integración de éstos al nuevo territorio (Duran y Thayer, 2015), dejando entrever la poca o baja existencia de programas especializados para el trato con migrantes, obligando a éstos a adaptarse a los ya existentes. (Bijit, 2012).

## **2.4 Marco político y legal para la inmigración en Chile.**

Si bien el porcentaje de migración que hay en Chile del 2.3% es bajo, respecto a otras latitudes o al promedio de las naciones pertenecientes a la OCDE que es del 13% (Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2016), se hace necesario que el gobierno de Chile se preocupe de definir una política migratoria de acuerdo a los requerimientos y realidad de los nuevos tiempos, dado a la posibilidad de que los flujos migratorios aumenten en un contexto de globalización y apertura económica, política y social, lo que obliga a pensar en mecanismos que faciliten la libre circulación de personas y que garanticen los derechos sociales, laborales y humanos de los inmigrantes en el territorio nacional (Stefoni, 2002)

La actual base legal que regula el proceso de internación e inclusión de los migrantes en el país bajo los preceptos emanados de la Constitución, no consagra disposiciones específicas referidas a las personas migrantes; Chile en este sentido posee una legislación que se funda en las leyes migratorias dictadas entre el siglo XIX y comienzos del XX las cuales proyectan un ideario nacional de desarrollo económico, social y cultural, reflejado en la ley número 1094 de extranjería, generada en plena dictadura militar y vigente en la actualidad (Stefoni, 2011).

Dicha ley actualmente es punto de debate debido a su carácter segregador y anacrónico respecto a la situación actual del país y de la migración en la región, destacando como la más antigua de Sudamérica y que junto con la carencia de principios orientadores en torno a los derechos y deberes de los migrantes, además de poseer categorías migratorias insuficientes en cuanto a las modalidades de migración y sostenerse en una institucionalidad débil como es el departamento de extranjería (Iniciativa Proyecto de modificaciones a la ley 1094), constituye un punto esencialmente problemático para los migrantes, siendo un obstáculo mayor para el proceso de inclusión al país.

Los fundamentos de la política migratoria actual mantienen un espíritu restrictivo junto con una doctrina de seguridad nacional sostenida bajo tres ejes como el establecimiento de fronteras y las normativas de cuidado ante las amenazas exteriores, el control de las

mismas y una amplia discrecionalidad otorgada a los funcionarios (Sandoval, 2016) y que consolidan una construcción histórica ligada a la creación de una nación pura; idea que sin embargo solo se construye para validar los procesos de homogenización social, dando paso ideas de razas, etnias y naciones que son partes de una estructura capitalista (Balibar y Wallerstein, 1991) y que responderían a la globalización y el ingreso de Chile a un modelo capitalista neoliberal.

Este avanzar de las políticas migratorias y su vinculación con el sistema global capitalista de hoy en día, es posible reseñarlo observando la historia de éstas, es así como las primeras políticas migratorias datan de la colonia y tendrían énfasis en el control de quienes llegaban al territorio y cuáles eran sus condiciones o categorías (Fuenzalida, citado en Kujtiuk, 2013), para luego a finales del siglo XIX y principios del XX, sin ser aun un Estado se comienza una política migratoria que buscaba poblar territorios hasta ahora considerados inhóspitos o tomados por barbaros (Cano y Soffia, 2009), en donde posteriormente comenzaría la instalación de la idea de nación y el aumento del control del territorio a través de un poblamiento netamente blanco y europeo que permita la inserción de las ideas de civilización del norte mundial y la explotación de los medios naturales que favorezcan el ingreso a una economía global.

Para el funcionamiento de estas políticas migratorias se han creado y modificado en el transcurso del tiempo instituciones que administran y ejecutan la ley, es así como en 1954 se creó el departamento de inmigración dependiente del ministerio de relaciones exteriores y que tuvo como trasfondo en sus postulados la incorporación de las ideas de raza, eugenesia nacional, la explotación e incorporación a la economía global y el cuidado del territorio externo e interno frente a todo lo que atentara a estas ideas (Agar, 2011).

Ya en 1975 se crea el departamento de extranjería, que paso a depender del ministerio del interior a través de la creación del decreto 1904 y que hasta hoy en día seria la política que trata la inmigración, la cual excluye todo lo no nacional, incluso llegando a marginar a los migrantes de sus derechos, mostrando que en lo institucional y legal muchas veces es más notorio el racismo y sus formas de exclusión (Correa, 2016), incluso sin responder a la

convención sobre todas las formas de exclusión generada después del holocausto (Fries, 2016)

Por otro lado la existencia de una ley antidiscriminación como la Ley 20.609 pareciera no ser suficiente para frenar las discriminaciones recibidas por la nueva migración, según algunos estudios que dan cuenta de la presencia de prácticas racistas y discriminatorias que terminan obstaculizando el desarrollo de una vida normal para los migrantes (Correa, 2011; Tijoux y Sir, 2013, Tijoux, 2013)

## **2.5 Los Gobiernos locales y la inmigración.**

En Chile el organismo central y la primera línea de contacto con los inmigrantes como ya se menciona es el Departamento de Extranjería e Inmigración el cual tiene como misión garantizar el cumplimiento de la legislación de extranjería vigente en el país, respecto al ingreso y egreso, otorgamiento de residencia definitiva o temporal, expulsión y regulación de los ciudadanos extranjeros que permanecen en el territorio nacional, en el marco de la Política Nacional Migratoria del Gobierno de Chile teniendo en sus principales funciones: (I) analizar las solicitudes de residencia temporal, permanente, refugio y nacionalización; (II) promover acciones de acogida que incentiven la integración de los inmigrantes; (III) promover la modernización institucional, legislativa y de gestión migratoria en Chile y, (IV) desarrollar e implementar el instructivo presidencial de Política Migratoria.

Los migrantes al llegar a su destino se sitúan en un territorio específico tanto para residir y laborar en muchos de los casos, en este sentido los gobiernos locales representados por las municipalidades son quienes administran estos territorios. No obstante se refleja una falta de políticas orientadas a los migrantes ya sea a través de políticas internas de los municipios o externas dirigidas intervenir con los chilenos o los inmigrantes. En este sentido en el 2014 sólo tres municipios del país contaban con oficinas de atención para migrantes: Quilicura, Arica y Santiago (Thayer, 2016).

Respecto a las municipalidades, se puede mencionar que no existe una declaración de intereses en cuanto a la inmigración que sea oficial por parte de la asociación de municipalidades de Chile (AChM) y hasta hoy, no es posible ver una planificación u estructura homogénea en el actuar frente al movimiento de personas, pudiendo solo observar acciones independientes en las distintas municipalidades (Duran y Thayer, 2015) reflejando un urgente atraso en esta materia.

Cabe mencionar que la Ley Orgánica de Municipalidades 18.695, establece que las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo fin es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas, lo que se debe traducir en acciones que no discriminen; constituyendo una parte importante dentro del proceso de inclusión de los migrantes en los distintos puntos del país.

En este sentido las municipalidades juegan un rol importante para las acciones de inclusión de la población migrante, debido a que son las instituciones más próximas a la realidad de estos y a la vez son quienes materializan las ayudas que entrega el gobierno central como ocurre con la gestión escolar, el acceso a los servicios de salud entre otros.

En cuanto a las municipalidades que poseen programas dirigidos a los migrantes se puede describir que son variados en sus denominaciones, dependiendo en su mayoría a los servicios de desarrollo comunitario, y que según el estudio de la AMUCh (2016) el cual consulto a las municipalidades acerca de el principal foco de intervención estas declararon que eran principalmente: el diagnóstico de las condiciones de vida de los migrantes, sensibilización de la población local y generación de instancias de inclusión e integración, dar orientación a los migrantes en temas de vivienda, educación, salud y empleo además de capacitar a los funcionarios en la atención de los migrantes.

Una de las experiencias con mas trayectoria del trabajo municipal con migrante es la que posee la Municipalidad de Quilicura, la cual ha trabajado sistemáticamente en los ejes de vivienda, educación, salud y empleo incluyendo en este ultimo además de la inserción laboral y capacitaciones, programas de sensibilización a empleadores y promoción de la

sindicalización a los trabajadores migrantes (Thayer, Correa y Novoa, 2014), arista que apunta a incluir a todos los trabajadores bajo la consigna de un trabajo decente (Oficina Internacional del Trabajo, 2014) en vista de las nuevas condiciones laborales que coloca la globalización y el capitalismo a los trabajadores, constituyendo un desafío para estos y para el sindicalismo (Munck, 2014).

Un factor a considerar en el diseño de las intervenciones a nivel local es la diversidad de la migración como ya fue reseñada, tanto desde la perspectiva del origen del migrante, sus características culturales, así como también el tipo de proceso migratorio vivenciado por las personas migrantes, apuntando a una integralidad, que tenga visión de futuro y no se ajuste solamente a coyunturas o contingencias locales (Stefoni 2002), que logre coordinarse con las convenciones y acuerdos internacionales suscritos por el país, en una búsqueda de respeto a la diversidad cultural y la construcción de una visión que transforme a los inmigrantes en ciudadanos con derechos y deberes.

En este punto los funcionarios juegan un papel fundamental dado a que son el cuerpo visible de las instituciones, son quienes se relacionan con las personas, por lo que resulta importante analizar la interacción que establecen éstos con los migrantes (Montenegro, Galaz, Yufra, y Montenegro, K; 2011) y conocer cuáles son los esfuerzos del estado para ajustar sus políticas en una mejor atención e inclusión de estos (Castles, 2002), haciendo necesario también el desarrollo de programas de formación y sensibilización dirigido a los profesionales y funcionarios como un mecanismo formativo para el cambio de opiniones y acciones hacia las personas movilizadas (Plaza del Pino, 2012).

Estas acciones se vuelven necesarias en vista de la latente existencia de ideas racistas en los imaginarios colectivos de los funcionarios como parte de la población chilena y en las instituciones a las cuales adscriben; ideas que emergen con mayor fuerza en el contacto con el otro y que levantan verdaderas fronteras sociales basadas en diferencias físicas e imaginarios sostenidos en la idea de superioridad de lo chileno y el riesgo de lo extranjero (Beck, 1992) que se ve avalado y sostenido por una política y legalidad chilena que representa al otro como negativo (Thayer, Córdova y Ávalos; 2013; Liberona, 2012, 2015).

Entender cómo se reproducen estas barreras históricas que desvalorizan y rechazan lo diferente (Balibar, 1991) en base a una construcción de identidad y alteridad, debido a características físicas o “marcas” (Goffman, 1963) presentes hasta hoy en las prácticas cotidianas de chilenos y que en la historia del país han ocultando la presencia de una eugenesia en la construcción de la llamada identidad nacional (Encina, 1984; Subercaseaux, 2007), servirá para comprender cómo se valoran y posicionan ciertas prácticas e ideas que se legitiman y reproducen en la interacción social cotidiana, pero también en las estructuras sociales que las sostienen (Bourdieu, 1991).

## **2.6 Pregunta de investigación.**

En base a los antecedentes expuestos en el presente estudio se plantea responder la siguiente interrogante: *¿Cuáles son los discursos de funcionarios públicos respecto a los significados del trabajo de los migrantes “negros”, en la interacción producida en los servicios de desarrollo comunitario de municipalidades de la Región Metropolitana?* centrándose en migrantes de colectivos dominicanos, colombianos y haitianos, debido a que son los que presentan una mayor presencia de afrodescendientes.

En tanto que la elección del espacio de interacción entre funcionarios y migrantes corresponde a los servicios de desarrollo comunitario, dado a la funcionalidad que poseen estos servicios, en donde se desarrollan los programas de turismo, fomento productivo, deporte y recreación, capacitación laboral, educación y cultura, salud pública, protección del medio ambiente y promoción del empleo, además de ser los más cercanos a la comunidad.

Para efectos de este trabajo y en consonancia con los antecedentes revisados, el estudio tendrá especial atención en los funcionarios de los programas de fomento productivo, capacitación laboral y promoción del empleo de las municipalidades seleccionadas, debido al vínculo existente entre los intereses de los migrantes por estos temas y una probable mayor asistencia a las dependencias donde se hallan estos programas.

En cuanto a la determinación de las municipalidades que se incluyen en la investigación, se fundamenta en aquellas que presenten programas dirigidos a migrantes sin distinción de los objetivos que posea el programa, como ocurre con las comunas de Estación Central, Quilicura, y Santiago Centro (SJM, 2016) excluyendo por motivos prácticos de la investigación como es cercanía o apertura del servicio a participar de la investigación a La Pintana, La Reina, Lo Espejo, Maipú, Peñalolén, Providencia, Recoleta, se incluye además a comunas que no poseen programas especializados como Quinta Normal e Independencia. Con este trabajo se busca contribuir a llenar el espacio vacío en la realidad nacional a través de un ejemplo local acerca de la relación que se establece entre los inmigrantes y los organismos locales de Estado como las Municipalidades y sus programas representados por sus funcionarios, abordando la temática de la migración no desde los migrantes sino que desde los nativos.

## **2.7 Objetivos de Investigación.**

### **Objetivo General:**

- Analizar los discursos de los funcionarios públicos respecto a los significados que le otorgan al trabajo de los migrantes “negros” en la interacción producida en los servicios de intermediación laboral de municipalidades de la Región Metropolitana.

### **Objetivos Específicos:**

- Describir los significados que tienen los funcionarios respecto a los procesos de inserción laboral y oportunidades laborales para los migrantes en los servicios municipales de las OMIL.
- Describir los significados de los inmigrantes respecto a sus procesos de inserción laboral que entregan los servicios municipales de las OMIL.

### 3. ANTECEDENTES TEORICOS

#### 3.1 Raza y construcción del otro.

De manera de comprender con una mayor claridad la problematización presentada es necesario hacer una revisión acerca de los antecedentes teóricos que construyen el problema, para este fin en el siguiente apartado se expondrán las ideas y conceptos que nos permitirán abordar la problemática.

En primera instancia es necesario clarificar algunos procesos atinentes a la construcción del otro, dado a que en la inmigración negra la principal dificultad tiene que ver con los procesos de discriminación basados en la percepción de una diferencia corporal, para ello tomaremos el concepto de estigma de Goffman (1992), en alusión al termino que los griegos usaban para referirse a signos corporales que exhibían algo malo y poco habitual en la moralidad del que los poseía y que luego con el cristianismo se le incorporaron elementos referidos al cuerpo, a lo físico (Goffman, 1992).

Este proceso de valoración del otro en base a las diferencias se establece en la sociedad como un medio que categoriza a las personas a través de un proceso social, en el cual se construye una teoría del estigma, una ideología que explica las dualidades de inferior-superior, seguro-peligroso; por medio de una jerarquización de las personas en posiciones según el medio social que establece los criterios y las atribuciones personales que tenga la persona o el grupo que posee la marca.

En este sentido en Chile la idea de homogeneidad ha marginado y minimizado por parte de las mayorías la discusión en torno a los otros diferentes o portadores de las marcas, dado a que si bien siempre ha estado el componente negro al parecer hoy en día lo negro activa estigmas y estereotipos en la sociedad chilena (Belliard, 2016)

La llegada de los migrantes cuestiona la construcción chilena de ser parte de una sociedad homogeneizada cercana a lo europeo (Quijano, 2000), a lo civilizado y alejado de lo bárbaro (Tijoux, 2014), su llegada abre el debate en torno al orden existente en lo cultural, estético, económico y cotidiano (Correa, 2016), emergiendo ideas de seguridad nacional como una forma de sostener el orden a través de diversas acciones que conectan al individuo con la sociedad frente al posible riesgo que significarían los otros.

Este riesgo percibido se refiere a una nueva forma de estructuración de la sociedad, que tiene sus inicios a finales de los setenta y que según Beck (1992) individualiza a los sujetos en todos sus niveles tanto técnico, productivo, social y cultural, para preservar el modelo social occidental y europeo instaurado.

Esta construcción del otro en una sociedad que busca mantener el orden bajo los lineamientos modernos de la globalización, presenta la paradoja de buscar una apertura e integración en todos sus sentidos gracias a la tecnología y los derechos universales, pero a la vez cierra fronteras por el ideal de seguridad.

De esta forma el siguiente paso necesario es desentrañar elementos para la comprensión de la construcción de las ideas de seguridad y categorización basada en diferencias que se da en Chile, a través de un proceso sociohistórico en el cual se da cuenta en primera instancia que lo negro ha sido borrado o minimizado en la historia chilena, ya que este sí estuvo presente en los albores del país, por ejemplo con los primeros esclavos traídos por los españoles que llegaban a través de un largo viaje marítimo hasta las costas de Argentina y Uruguay, para luego seguir por tierra atravesando la cordillera hasta lo que es hoy Chile (Cussen, 2016), no obstante culturalmente siempre se ha valorizado lo blanco y europeo como categoría social superior por sobre lo negro, con el fin de sostener y forjar una identidad nacional (Palominos, 2016) y que hoy en día se hace presente en la sociedad chilena como base de la percepción del migrante como una persona problemática (Correa, 2016) manifestándose como una violencia simbólica que excluye y discrimina a aquellos que no son iguales.

En este sentido en Chile la idea de tener una raza chilena que los hace diferentes y con mejores cualidades por sobre otros, se ha consolidado a través de pautas y estructuras que son reproducidas por la sociedad para mantener un cierto orden (Carrillo, 2016), pero que genera prácticas observables de desprecio, intolerancia, explotación y violencia explícita, así como también adopta una modalidad tácita que encauza a que las prácticas y discursos apunten a la mantención y obtención de una profilaxis social (Balibar y Wallestein, 1991).

Balibar (1991) define el racismo como un fenómeno social total manifiesto en prácticas violentas de expulsión y en representaciones de segregación que permiten la construcción distintiva de un nosotros y un ellos que se establece en el cuerpo, en los signos corporales (Goffman, 2001), encarnándose ahí prácticas y discursos diferenciadores racistas que incluso llegan a establecer diferencias morales entre el nosotros y el ellos.

Una creación social que naturaliza lo fabricado, presentándose en la realidad como un hecho objetivable, como algo natural que ejerce influencia directa sobre los sujetos que marcan y de los marcados, bajo una idea de nación que levanta fronteras (Quijano, 2007), para diseñar un modelo a la medida de aquellos que se colocan sobre la pirámide social.

El racismo permitiría la incorporación de los cuerpos marcados en el desarrollo del capitalismo global, encapsulando a los migrantes bajo formas implícitas de discriminación o formas de incorporación multiculturales (Balibar, 1991), impidiendo su inclusión efectiva en las sociedades receptoras en base a una identidad nacional que funciona en conservación de sí misma y de las jerarquías fabricadas históricamente, estableciendo normas de convivencia y de trato cotidiano

Bajo estos argumentos es necesario aclarar que el concepto de raza posee un uso cuidadoso en el ámbito público luego de las evaluaciones y convenciones realizadas a nivel internacional; no obstante este hecho implicó el ocultamiento del concepto, pero también de sus causas y de su negación, lo que no significa que no esté presente (Correa, 2016); ante esto se entenderá como raza aquella categoría socialmente construida que no refiere diferencias biológicas o fenotípicas, sino que reside en la forma de interpretar las diferencias fenotípicas y que sustentan un sistema ideológico determinado (Stefoni, 2016), emergiendo

de un proceso que involucra una infinidad de prácticas y mecanismos cotidianos e institucionales destinados a reproducir las categorías raciales, que han sido socialmente construidas, en los sistemas políticos, económicos, sociales, religiosos entre otros tantos sistemas creados por la humanidad, teniendo por objeto asentar la idea de que las razas existen, naturalizando las categorías fabricadas (Stefoni, 2016).

Hay que entender que el racismo no es un fenómeno individual o circunstancial, sino que es un hecho que se fundamenta en estructuras sociohistoricas y que se debe entender desde las ideas de constitución de una nación (Correa, 2016). Lo nacional en este sentido se vive en las practicas y discursos de lo cotidiano, implica un modelo cultural de ser y de hacer reproduciéndose constantemente y adhiriéndose colectivamente a una idea de lo nacional, las personas lo reconocen y lo hacen suyo, operando así no un racismo explicito, sino que un neoracismo (Balibar, 1991) que funciona a nivel institucional y cotidiano bajo formas sutiles, no obstante también lo puede hacer en sus formas legales o administrativas en el campo de las políticas públicas a través de sus diseños y ejecuciones.

De esta forma el neoracismo se materializa en una violencia cotidiana ocultándose bajo nombres de exclusión o discriminación pero que mantiene en su arraigo, ideas darwinianas llevadas al campo social, que promueven una lucha de razas por la mantención de un capital simbólico o material, una competencia por apropiarse de los valores presentes.

### **3.2 La vida como el teatro: Interacción Social y Significados, una puesta en escena.**

El problema de investigación plantea la necesidad de estudiar los significados que emergen en la interacción entre migrantes y funcionarios de las municipalidades, en el espacio funcional y habilitado por los gobiernos locales para la búsqueda de empleo, apoyo a la inserción laboral, capacitaciones y orientaciones en el mismo tema; todos ellos elementos del trabajo, por lo que es necesario entregar antecedentes teóricos y empíricos relacionados con estos ejes temáticos como son los significados e interacciones que ocurren en el espacio

cotidiano, además de abordar el concepto de trabajo desde una perspectiva que tenga vinculación con la migración.

La migración como movimiento humano conlleva el reconocimiento de nuevos territorios implicando así la inmersión en nuevas culturas, nuevas formas de hacer y de significar, nuevas normas y valores en un intercambio constante entre los que llegan y los que ya están establecidos, produciendo una relación social en donde las personas comparten entre sí, los significados asignados a las cosas, a los actos o cuestiones sociales (Blumer, 1982; Cisneros, 1999).

En este encuentro se producen interpretaciones y afloran significados de unos respecto de otros, hay una elaboración de lo que se percibe en función de la situación y de las posibilidades que se atisban en la misma respecto a los actores allí presentes, Mead (1982) plantearía que en esta situación habría una composición del individuo como un *sí mismo*, integrado por un *yo* y por un *mí*, siendo el *yo* aquella faceta única y espontánea que posee el individuo en tanto que el *mi se* refiere a la parte que los otros conocen de la persona, lo visible y explícito que se aprendería en la interacción social con los otros, en otras palabras el *yo* es esa parte única e individual, mientras que el *mi* sería aquella construida en el contacto y relación con otros.

En este sentido las interpretaciones que surgen de la relación social establecida en un espacio determinado son producto de las interacciones sociales que se han desarrollado con otros actores, dando cuenta de expectativas que poseen determinadas personas o grupos hacia ciertos temas, desenvainando sus significados y valores respecto de este, afectado así las perspectivas, experiencias y las maneras de interactuar que tienen los sujetos en ciertos espacios y temáticas (Cisneros, 1999).

De esta forma la interacción se configura en la vida cotidiana como un mundo compartido e intersubjetivo, en donde los actores poseen una conciencia que permite comprender e interpretar interés y valores que emergen entre los sujetos de la interacción,

Goffman menciona que esta interrelación puede ser entendida como la influencia en bucle de un individuo sobre las acciones de otro en el encuentro físico de ambos, dando a entender que la interacción se dará en la presencia mutua de los actores con elementos verbales y no verbales (Goffman, 1997).

Estos elementos de la expresividad humana se darán tanto en sentido como en expresión de contenidos e información, de esta forma cuando un actor se presenta ante otros, se proyecta como una persona de cierto tipo, pero a la vez demanda tácita o explícitamente su aceptación con el resto, instando a cierto tipo de trato (Goffman, 1997); en la misma línea Simmel (2002) mencionara que comunicar sentimientos, información e intenciones entre otras creaciones humanas implica de por sí interactuar, e interactuar es cualquier forma de contacto humano que va desde el más leve intercambio de información, siendo lo que hace posible hablar de una sociedad en vez de individuos desagregados, interrelacionando los actos humanos como un tejido de interpretaciones y creaciones situado en un contexto particular y condicionado por sus actuantes.

Por su parte Mead (1982) sugiere que las personas nos configuramos en el proceso de interacción, involucrándonos con otros, validando así la preexistencia del grupo pudiendo el individuo participar de varios subgrupos, posibilitando una infinidad de relaciones sociales, en donde las acciones van influyendo mutuamente entre los individuos actuantes, por lo que la significación dependerá de lo que haga la persona en la relación con el resto, la persona sería parte del grupo social pero a la vez es también creadora del mismo, siendo la interacción simbólica, aquella capacidad que les permite definir conductas y situaciones, atribuyéndoles determinados significados y dirigiendo a la vez, ciertas conductas en los espacios sociales (Cisneros, 1999; Pons, 2010; Manig-Valenzuela, 2014).

Este conjunto de ideas se traducen en que la acción es comprendida cuando existen otros hacia los cuales dirigirse (Schütz , 1993), es decir la persona ejecuta una acción y esta a la vez debe interpretar la conducta del otro comprendiendo su significado por lo que toda acción sería también en función de otro, en este sentido las personas al vivenciar la relación

con otros, como predecesores y sucesores y unirse en el trabajo común, van influyéndose mutuamente, es por ello que comprendemos la conducta de los otros y suponemos que ellos comprenden la nuestra (Schütz, 1993), dado a que cada persona posee un acervo de experiencia previa que funciona como esquema de referencia del mundo en el cual se desenvuelve cotidianamente.

Para comprender de mejor forma como funciona las interacciones Blumer (1982) uno de los principales adherentes del Interaccionismo Simbólico, define tres premisas básicas de esta perspectiva que se resumen de la siguiente forma: 1) Los humanos actúan respecto de las cosas sobre la base de las significaciones que estas cosas tienen para ellos ; 2) La significación de estas cosas deriva, o surge de la interacción social que un individuo tiene con los demás actores, los significados son productos colectivos que brotan durante la interacción y el significado que tiene un elemento para una persona se desarrolla, en función de cómo otros actúan respecto al mismo elemento es decir, un sujeto aprende de otro sujeto a observar el mundo.; y 3) Estas significaciones se utilizan como un proceso de interpretación efectuado por la persona en su relación con las cosas que encuentra, y se modifican a través de dicho proceso, atribuyéndose significados a contextos, a otros individuos y a las cosas.

Respecto a esto Pons (2010) menciona que es un aspecto importante a destacar, el que la interacción con los otros, puede modificar tanto las significaciones que se construyen, como la percepción del propio comportamiento en un espacio de interacción determinado, así el significado que una cosa o cuestión tiene para una persona, sería el resultado de las distintas maneras en que otras personas actúan hacia ella en relación con esta cosa o cuestión, siendo los actos de los otros los que producen el efecto de definir qué es y qué significa para cada persona.

Una condición fundamental para la internación social estaría en el encuentro cara a cara con otro (Goffman, 1970); dejando en claro que la aceptación mutua de las personas en cuanto a sus acciones no es la realidad como tal, sino que es una aceptación funcional, pues tiende a basarse no en un acuerdo de evaluaciones sentidas y expresadas con franqueza, sino

en una disposición a aceptar, por el momento los actos que la sostienen, planteando que toda interacción es una actuación un papel representado frente a una audiencia.

En esta línea resulta interesante el enfoque dramático de Goffman (1997), en el cual se definen algunas consideraciones básicas para la interacción, a través de una analogía de la vida cotidiana con un set de teatro, a una escena en donde se hallan los actores y un set a modo de contexto. Una de estas consideraciones tiene que ver con la definición de la situación, es decir la existencia de una idea respecto de la situación y la acción que se desarrolla. De igual forma se debe tomar en cuenta la elección de un escenario que corresponde al área de acción fuera de la instancia de la interacción.

Goffman (1997) habla de un proceso de reclutamiento de actores y ensayo de papeles lo que ocurriría previo a la acción y unas representaciones que serían las interacciones que se llevan a cabo, en tanto que el set o escenario Goffman lo secciona en dos grandes ámbitos uno llamado Backstage y otro Stage; siendo el primero aquel momento anterior a la representación, es el lugar donde se preparan los actores para tomar sus roles, también sería el lugar de ensayo de lo que se pretende realizar y sus instrumentos; mientras que el Stage sería el lugar donde las interacciones son llevadas a cabo.

Respecto a los actores explica el autor (Goffman, 1997) que en escena se hallarían normalmente dos, el protagonista quien desarrollara el tema central y el antagonista, que correspondería a quien lleva una idea contraria, existiendo además coactores; no obstante estos no participan en la idea central ni como protagonistas, ni antagonistas; puntualizando en la metáfora teatral que el “ser uno mismo” es formado por un conjunto de interacciones, es decir somos el conjunto de roles, máscaras o papeles que nos tocan en los diferentes escenarios.

### 3.3 Estigma en la interacción.

En las ideas del interaccionismo encontramos algunos postulados de Goffman que nos permitirán comprender las complejidades de las relaciones con carácter racializado entre los chilenos y los migrantes especialmente en aquellas donde el cuerpo y los rasgos físicos constituyen un factor determinante de los significados que emergerán de esta interacción, significados que son activados por la corporalidad afrocaribeña y que revelan que el cuerpo de los inmigrantes latinoamericanos con rasgos afrocaribeños, poseen signos de algo que remite a una histórica invisibilizante relación con el indígena, o el negro en América Latina (Hopenhayn, Bello y Miranda; 2006).

Estos rasgos constituirán signos llamativos que degradaran a quien los posee, disminuyendo la valorización del individuo, a través del establecimiento de categorías de personas (Goffman, 2001) por influencia y acción del medio social, así la presencia de un extraño ante los ojos de otro individuo, moviliza apariencias que permiten prever en qué categoría se halla y cuáles son sus atributos sean reales o no.

Un estigma es una clase especial de relación entre atributo y estereotipo, Goffman (2001), nombraría la existencia de tres tipos de estigma: las abominaciones del cuerpo, los defectos de carácter del individuo y los estigmas tribales de la raza, nación o religión, en los tres un individuo que podía ser fácilmente aceptado en un intercambio social posee un rasgo (estigma) que puede imponerse por la fuerza en la percepción de los otros, implicando un alejamiento de las personas, anulando el resto de los atributos de la persona que posee el estigma.

Esta situación que afecta a los individuos portadores de un estigma lleva a los individuos a una constante sensación de estar bajo observación, una observación que se da al estar presente entre los llamados normales, viendo invadida su intimidad, sintiéndose en una constante exhibición que se acrecienta con las conversaciones con los otros y en la cual se pueden dar dinámicas de poder y autoridad en la forma de preguntas, juicios o exceso de

condescendencia traducida en ayuda que el estigmatizado no necesita ni desea (Goffman, 2001)

Esta situación lleva a que las personas elaboren diversas estrategias para eludir las evaluaciones o confrontamientos con otros, evitando los posibles contactos, suprimiendo opiniones y anulando acciones con tal no sentirse amenazados, lo que Goffman (2001) llamaría como procesos de evitación. La identificación con sus pares también se ve afectada, ya que la persona sometida a la evaluación constante desarrollara una tendencia a estratificar a sus pares según el grado de manifestación del estigma, clasificándolos según el grado de manifestación y notoriedad del estigma y a la vez manifestando las mismas actitudes que aquellos “normales” sostienen hacia él.

Las practicas racializadas en la interacción y sus representaciones tendrían una historia anterior a la conformación de los grupos en donde se desarrollan muchos de los fenómenos antes descritos, Todorov, (1991) diría que, el racismo se sustenta en ideas eurocéntricas que apuntan a que la raza blanca es la realización última de la humanidad, siendo todas las otras inferiores o más bien inhumanas, por lo que los grupos que funcionan como aquellos que visualizan los estigmas, lo harían desde una óptica occidental europea.

En la misma línea argumental Segato (2007) plantea que las diferencias que posee cada país en términos culturales generan antagonismos los que influyen en las diferentes formas de entender la negritud e indianidad, no obstante reconoce una máxima general para los países de America, refiriéndose a que mulatos indígenas, “negros”, y mestizos serian los herederos del pasado injusto definido por las elites blanqueadas, por lo que serian herederos de esta historia de conquista y expropiación.

Estas formas de relaciones estigmatizadoras que se dan en la interacción de personas y que construyen significados que se mantienen en la historia constituyen en el sentido de la ideología una hegemonía que intenta asimilarse a la europea (Quijano, 2000), sostenida de igual forma en un discurso racista que tiene de base dialécticas de la otredad y la mismidad

que enfatizan en lo positivo y lo negativo en de unos y otros; pero que además resta lo positivo de ellos y lo negativo del nosotros, articulándose en estereotipos en la descripciones de los miembros de los grupo entendiendo como los estereotipos a los modelos mentales tendenciosos de hechos específicos relacionados con algún grupo (Van Dijk, 2007) los cuales describen y justifican la otredad inferior de dichos grupos minoritario

De esta forma se generan categorías binarias tales como primitivo-civilizado, mágico/mítico-científico, Oriente-Occidente, irracional-racional, tradicional-moderno, lo que a fin de cuentas es hablar de aquello que es Europeo y aquello que no.

### **3.4 Conceptos acerca del Trabajo.**

Como se ha explicado una de los principales argumentos a las motivaciones que orientan la migración, son aquella que se fundamentan en la obtención de una mejor calidad de vida producto de mejores oportunidades laborales y/o mejores salarios, de esta forma y con el objeto de esta investigación es necesario aportar con algunos conceptos en torno al trabajo que permita realizar un mejor análisis en el abordaje de la temática a investigar.

Cabe mencionar primeramente que el concepto de trabajo posee múltiples enfoques que determinan diversas ópticas y tratamientos a esta antigua actividad humana, en este sentido la RAE (2014), conceptualiza como trabajo una acción retribuida, cosa que es el resultado de una actividad humana o esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza; no obstante esta definición es general y no entrega diferenciaciones entre las formas de trabajo que se desarrollan en las sociedades; frente a esto la agencia especializada de la ONU en torno al trabajo OIT (Organización Internacional del Trabajo) hace la distinción en 1999 acerca del trabajo decente como concepto, en vista de los profundos cambios que vivía el mundo producto de la globalización y las variadas transformaciones que trajo a las economías de los países como consecuencia, especialmente en el alto deterioro en los derechos de los trabajadores a nivel mundial.

Frente a estas condiciones la OIT concibe la idea de trabajo decente a través de una conceptualización que considera: las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, las oportunidades para acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, que cuente con la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, además de la igualdad de oportunidades y trato para todas y todos (OIT, 1999).

En la misma línea de aclarar conceptualmente las formas de trabajo pero en contraposición al trabajo decente esta la idea de trabajo forzoso, proveniente también de la OIT, la cual define a través de un convenio con varias naciones que es el trabajo forzoso; entendiéndolo como el trabajo realizado de manera involuntaria y bajo la amenaza de una pena, refiriéndose a situaciones en las cuales las personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como la manipulación económica, la retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración en ciertos casos (OIT, 2016); revelando de esta forma que si bien el trabajo es un concepto global, este posee una ambivalencia que se mueve entre ideas positivas y negativas respecto al accionar de la humanidad en torno a esta actividad, dado a que cada grupo social va construyendo y reproduciendo diferentes significados de las experiencias acumuladas de trabajo, es por ello que la acción de trabajar posee connotaciones que se mueven en diferentes polaridades como maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización, entre otras y que hacen que el trabajo sea vivido como un castigo, un derecho, un valor de cambio o de uso, o un deber (Blanch, 1996).

Respecto a las visiones más teóricas Quiroga (1981) menciona que la concepción más general del trabajo da a entender que es una actividad transformadora del hombre sobre la naturaleza, debido a que lo más inmediato de nuestra existencia son las necesidades y en consecuencia dependemos del intercambio permanente con el medio, lo que relaciona nuestras necesidades primarias a las de otros seres humanos, estableciéndose procesos de cooperación y de relaciones entre personas a partir de las necesidades conjuntas.

En cuanto a las concepciones clásicas del trabajo se halla una dicotomía esencialmente en lo que refiere a la capacidad transformadora de éste, estableciendo una línea de entendimiento del trabajo como productor de objetos intercambiables, pero a la vez este también resultaría ser un objeto intercambiable, es decir se puede producir para otros bajo la premisa de que el trabajo es un bien de intercambio, idea que fundamentaría el trabajo como mercancía y que abriría la posibilidad a que cada quien pueda vender su trabajo dando pauta para una nueva concepción del individuo bajo parámetros liberales y que hasta el día de hoy estarían presentes (Meda 1998; Smith, 2004).

Por su parte Hegel (1971) propone una visión enfocada en la capacidad transformadora e inventiva del ser humano mencionando que estas siempre se irán superando en el tiempo a través de mejoras, enmarcando de esta forma al trabajo como un acto por el cual el hombre produce productos y a la vez se produce a sí mismo. Estas ideas posteriormente serán retomadas por Marx (2010) a través de la configuración del trabajo como el pilar fundamental de expresión de la humanidad, planteando transversalmente que en el trabajo el hombre despliega su ser, su inteligencia, su cuerpo y su espíritu para producir valor, así si el hombre no trabaja, no despliega su ser y no produce valor, va desvalorizándose como ser.

Marx (1963) destaca el vínculo poderoso entre el trabajo, las relaciones sociales, la economía y el hombre con su cuerpo, sus necesidades y su espíritu, de esta forma el trabajo debía ser una acción humana positiva, centrandó su crítica en el trabajo que no cumplía con este carácter que sería el trabajo industrial, dado a su carácter alienante y deshumanizante, dado a que comprende que el hombre es un ser biológico que posee necesidades de bienes materiales para mantenerse con vida y que para la satisfacción de estas necesidades, este se relaciona con la naturaleza para producir lo que necesita transformando los elementos presentes, siendo esta modificación del hombre sobre la naturaleza lo que Marx denomina trabajo, profundizando en que esta transformación produce bienes materiales lo cuales pueden ser intercambiados; llamando a este proceso como la producción social de la vida.

En cuanto al proceso de alineación en el análisis a la sociedad capitalista y las relaciones sociales del individuo, Marx expondría que las condiciones que favorecen a la

enajenación del hombre son tres, siendo una la propiedad privada de los medios de producción; otra el proceso de la división del trabajo y por último el hecho de que el trabajo humano, el cuerpo del obrero, se conviertan en una mercancía más, dentro del mercado de la sociedad capitalista (Marx, 2010).

En vista de las conceptualizaciones del trabajo en la historia, Garrido (2006) diría que a lo largo de esta, se ha ido produciendo un estrechamiento del campo semántico del término trabajo, llegando al punto de entenderlo solo como la actividad ejecutada que recibe un salario o trabajo remunerado, simbolizando de cierta forma la mayor influencia de los postulados que apuntan a que el trabajo es una mercancía.

### **3.5 Breve Historia del Trabajo.**

Como se menciona anteriormente el trabajo y las formas de entenderlo han ido variando en el tiempo dependiendo de los diferentes periodos históricos que atraviesa la humanidad, en este sentido hoy en día la globalización y la crisis del capital han impactado al mundo entero, así como a las relaciones humanas, estructuras sociales y formas de trabajar en diferentes puntos del orbe, debido al movimiento de capitales y a los procesos de industrialización que llevan cabo en las naciones.

No obstante el trabajo en la era antigua, específicamente en la Grecia clásica era una actividad destinada para los esclavos, reflejado y relacionado fundamentalmente con lo manual y actividades degradantes para la época, siendo un objeto de desprecio por la sociedad de esos tiempos, además se consideraba que su actividad quitaba valor a las personas limitando sus capacidades para el logro de objetivos más elevados como la filosofía (Gracia, Gonzalez y Peiró, 1996); así Platón sostendría que mientras más desligado este el hombre de los apremios provocados por necesidades y exigencias materiales, mejor sería su disposición para la actividad contemplativa, actividad destinada solo para hombres preparados y que no debían trabajar (Hopenhayn, 2002), agregando que lo más humano está en la contemplación,

actividad que acercaría a lo divino por sobre las tareas banales que debían quedar en manos de los esclavos (Méda 1998).

Esta construcción y simbolización cimento un menosprecio por el trabajo y a la vez dio fundamento a la exclusión y marginación de las actividades civiles a esclavos, mujeres, artesanos y pequeños comerciantes, negando lo humano en relación con el trabajo; lo que más tarde se reproduciría en la legislación Romana, la que vería a los esclavos como bienes, condicionándose solo a regular el intercambio comercial de estos, lo que según Hopenhayn (2002) constituiría la primera concepción del trabajo como una mercancía.

En el mundo occidental luego de que cayera el imperio Romano la economía volvería a ser concebida bajo un régimen feudal, por lo que las asociaciones gremiales y el feudalismo serían las instituciones que regirían al trabajo de los hombres, los cuales debían asociarse y agruparse para su mantenimiento, es en este contexto que el trabajo adquiere una nueva esencia, pues el principio de comunidad agruparía a los hombre en territorios y en labores que cubrieran las necesidades de dichas comunidades (Hopenhayn, 1998), lo que implicó una mirada menos negativa del trabajo, pero con mantención de las categorías de poder como es la diada de señores y siervos.

El trabajo como actividad sujeta a la historia de los pueblos también ha tenido influencia de los vaivenes religiosos, los cuales se imbricaron en esta actividad otorgando nuevos valores al trabajo en el periodo de las reformas protestantes, así el trabajo adquirió gran importancia por ser un mecanismo de vinculación de los hombres, además de abrir el camino para que sea concebido como una entrega divina, una acción de devoción, por la cual lo hombres debían estar dispuestos al sacrificio; siendo este un medio económico para el sustento de los hombre que va más allá de la mantención, sino que agrega un fin espiritual (Hopenhayn, 1998) ética que se mantendría hasta la revolución industrial sin tocar la acumulación de capital por las múltiples actividades comerciales de la época.

Posteriormente y tras la segunda guerra mundial se termina consolidando un modelo que se sustenta en la industria extensiva, la acumulación de capital y el consumo masivo, los cuales serán los pilares para el desarrollo económico, en este sentido la principal

característica de la historia económica de los países capitalistas industriales durante las últimas tres décadas sería la de acumulación de capital y la modificación de políticas económicas para el mantenimiento de un sistema que enmarca al trabajo y a los trabajadores como simples engranajes de un sistema mayor (Chesnais, 2005).

Hoy en un mundo donde las finanzas son el pilar para el desarrollo de políticas públicas que van permeando la vida cotidiana en toda su subjetividad, se comienza a padecer lo que Marx denominaría como una de las formas más extremas de fetichismo, dado a que con las finanzas se tendría la idea de que el dinero produce más dinero, revalorizándose el mismo en sí mismo, sin ningún proceso de producción entremedio, lo que se ve favorecido por la liberalización de las economías mundiales que permiten que los grupos industriales usen su libertad de acción, ya sea para localizar zonas de producción y capitales en lugares donde los trabajadores tengan escasa protección y/o bajos costos de producción (Chesnais, 2008), mostrando de esta forma que el mundo occidental comienza a cambiar las estructuras de empleo en pro de la productividad, pero en detrimento de la legislación por los derechos de los trabajadores y la estabilidad laboral (Méda 1998).

Un factor preponderante en la economía de hoy en día es la alta competencia laboral, en este sentido esta competencia también es global, ya que el movimiento de capitales y la valorización del trabajo como mercancía ha configurado condiciones que permiten que hoy se hable de territorios de mano de obra barata, al referirse a los países de Asia, afectando de esta forma las condiciones laborales que se dan en el entramado económico de la globalización, dado a que los trabajadores de otros puntos como los llamados países subdesarrollados ven impactados sus salarios, debido a la competencia y cálculos de gananciales que se generan en los precios de producción entre otras variables y que determinan que para la fabricación de ciertos productos la mano de obra es más cara o barata en ciertos puntos del orbe obligando a los capitales y naciones a realizar ajustes en desmedro de los salarios y derechos de los trabajadores (Chesnais, 2008).

A la ya situación precaria de los trabajadores en muchos países, se suman los efectos de los avances de las nuevas tecnologías, que gestionadas por un modelo capitalista permiten el surgimiento de nuevas formas de producción que separan el trabajo y el capital de los

primeros acuerdos históricos entre estos actores, dado a que en la era del postindustrialismo, con maquinarias cada vez más sofisticadas y nuevas tecnologías se busca producir más con menos recursos y menos mano de obra (Rifkin 1997).

Sumado a lo anterior las nuevas cadenas de producción son más flexibles y muchas veces presentan largas distancias entre el lugar físico o domicilio de la empresa con el lugar de ejecución del trabajo, lo que significa que las actividades pueden ser reubicadas según la relación de costo-ganancia que visualice el capitalista, generando nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo o la posibilidad de mover a los trabajadores a otros puntos del territorio gracias a las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y modernización de los transportes, replanteando la relación territorio-trabajo, ya no como una característica que brinde homogeneidad a las condiciones laborales o estabilidad en el trabajo, dado a que las condiciones cambian dependiendo del país o territorio físico donde se desarrollen y la estabilidad laboral en el tiempo ya no es una condición por causa de los constantes movimientos de capitales y de trabajadores (Yáñez 2001).

Este nuevo escenario laboral no solo sería exclusivo del trabajo empresarial sino que también permearía al trabajo público, imitando en algunos parámetros a la empresa privada en su funcionamiento, como es la competencia entre trabajadores, las medidas de desempeño y eficacia, el debilitamiento de los límites entre el trabajo y la vida personal, como también la precarización de los empleos debido a la subcontratación; generando condiciones para que los trabajadores públicos se comprometan más con un desempeño individual, orientado a cumplir con los estándares que buscan rendimientos altos con bajas condiciones, o por decirlo de otra forma, una alta rentabilidad con poca inversión de capital (Sisto, 2011).

En síntesis la adopción de este nuevo paradigma de trabajo que tienen como objetivo principal una mayor capitalización, propicio el fomento a la mercantilización del trabajo, ya que no solo introduce principios del capitalismo en la vida social, si no que se inserta en la vida laboral de las personas, afectado a toda la organización en general desde el tratamiento de las relaciones laborales bajo un prisma de mercado, donde se hace competir a los trabajadores pidiendo eficiencia con bajos recursos y se atomizan a los grupos con premios por desempeño por sobre la unidad colectiva como son los sindicatos, actuando no solo a

nivel organizacional, sino que también en el plano de las subjetividades (Valdebenito, 2014), produciendo una nueva identidad laboral que contendría todos los valores del capitalismo.

### **3.6 Perspectiva de los derechos laborales y la migración.**

Al tocar el tema del trabajo y la migración es importante repasar los derechos laborales, debido a que estos constituyen el marco regulatorio de las relaciones en este ámbito en su amplio espectro, recordando que antiguamente el trabajador era en muchos casos un esclavo, que paso ser un siervo en la edad media; hasta lo que es hoy en día, un sujeto con derechos y libertades; revelando que los derechos son relativamente nuevos en comparación a las operacionalizaciones, conceptualizaciones y a la actividad misma del trabajo.

La conformación de las primeras leyes laborales data de mediados del siglo XIX de manera intermitente en el mundo, ocurriendo primariamente en algunas naciones que en otras y solo en 1919 con el Tratado de Versalles el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional materializado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, fijando estándares tanto los trabajadores en general (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009), en este sentido la OIT recomienda a los Estados una serie de normas aplicables a las políticas públicas para el logro de un trabajo decente para los trabajadores migrantes especialmente en sus derechos fundamentales, la seguridad social, el empleo, las condiciones de trabajo y la salud y seguridad profesionales (OIT, 2016).

No obstante en muchos Estados estos acuerdos no son aplicados y por el contrario los trabajadores migrantes son afectados por múltiples vulneraciones como los salarios bajos o el no pago de estos, la poca seguridad laboral por trabajar en entornos peligrosos, sumado a una cobertura de protección social desigual, incluso en algunos casos se les niega el derecho de libertad sindical y de asociación entre otros derechos laborales (OIT, 2016); respecto a ello la OIT identifica que las principales debilidades en las políticas públicas respecto a la migración y el trabajo siendo estos (1) los vacíos y fragmentación de la gobernanza migratoria en los acuerdos regionales de integración; (2) un débil enfoque laboral y de

derechos en la institucionalidad y la gobernabilidad migratoria; (3) la falta de participación de los actores del mundo del trabajo en los procesos de consulta sobre migración; (4) la falta de diálogo social sobre migración en los procesos de integración regional; (5) la ausencia de comisiones inter-gubernamentales con la participación de los ministerios de trabajo; (6) falta de coherencia entre las políticas migratorias y las políticas de empleo; (7) débiles competencias en las instituciones del mercado laboral para trabajar en el tema de la migración laboral; (8) insuficiente participación de los trabajadores migrantes en procesos de sindicalización y negociación colectiva; y (9) debilidades en los sistemas de información y estadísticas y brechas en los conocimientos sobre las migraciones laborales.

Para efectos de esta tesis interesa abordar el punto referido a las débiles competencias en las instituciones del mercado laboral para trabajar en el tema de la migración laboral, dado a la relación que tiene con los objetivos de las oficinas de intermediación laboral presentes en las Municipalidades, en este sentido la OIT advierte de las pocas competencias y poca fortaleza institucional para trabajar eficazmente sobre el tema de la migración laboral, reflejado esencialmente en abusos en el reclutamiento y colocación de los trabajadores migrantes, además de las altas tasas de descualificación que terminan por menoscabar las competencias de los trabajadores migrantes al no reconocer sus estudios o habilidades, apuntando también al debilitamiento de las inspecciones del trabajo en los sectores donde se ubican las personas migrantes, la denegación de derechos e incluso la privación de oportunidades y derechos laborales para los migrantes son también elementos a considerar (OIT, 2016).

En muchos casos los Estados tienden a reconocer los derechos humanos y por ende los laborales, sin embargo respecto a estos últimos solo son reconocidos a aquellos migrantes que han superado por la vía legal las barreras de las políticas migratorias y controles fronterizos, quedando fuera del marco de derechos gran parte de los que migran de manera irregular o indocumentada (Rojas, 2014), y en el caso de Chile la necesidad de encontrar un trabajo que permita sobrevivir, obliga a que muchos migrantes no tengan más opción que trabajar por malas remuneraciones, con precarias condiciones que llegan a violar los estándares del derecho laboral (Centro de Derechos Humanos Udp, 2010) lo que se suma al

condicionamiento que tienen las visas para estar residiendo en el país y la manipulación a través del pago para la mantención de esta categoría.

Exhibiendo en estas prácticas, la mantención de un trato diferente hacia el otro que vemos que es categorizado como inferior y contrario al proyecto histórico del Estado-Nación de Chile, creando un distinto con menos derechos, pero funcional para ciertas cosas.

## 4. MARCO METODOLÓGICO.

### 4.1 Diseño del estudio.

En el siguiente apartado se describirá el diseño de la investigación que permitió abordar los objetivos planteados en congruencia con la realidad contextual y la subjetividad que contempla el problema planteado. De esta forma se apunto a captar los significados presentes en los discursos de los funcionarios municipales, describiendo las emergencias conceptuales centrales respecto del otro, especialmente indagar en aquellos relacionados al mundo del trabajo y que emergen en el espacio público institucional de las municipalidades.

Dado a que los significados según Mead (1982) son construcciones no individuales, se indago de igual forma en los significados que poseen los migrantes, considerando que los relatos son producciones discursivas de los sujetos, hay que plantearse frente a todos los personajes que se hallan inmersos en la construcción de significados, buscando no solo captar lo dicho, sino que también profundizar en los contextos donde se hallan los participantes y las acciones que se producen allí, de esta forma las descripciones, explicaciones y evaluaciones que se desarrollan contribuirán a elaborar los significados (Bertaux, 2005), permitiendo vincular las subjetividades de las personas implicadas a los procesos sociales involucrados.

Para esto la metodología más apropiada corresponde a una tradición cualitativa, dado a que se busca analizar para poder describir los significados, siendo necesario ahondar en los sentidos de los discursos, así como también de las practicas, siguiendo intenciones de los sujetos y considerando el contexto en el que ocurren, tratando de ver la realidad desde el punto de vista de las personas que se estudian (Taylor y Bogdan, 1986); por lo que el mejor método resulta ser el cualitativo.

Destaca además que esta metodología permite la utilización de técnicas de investigación adecuadas para profundizar en los conceptos hallados en los discursos, permitiendo generar datos descriptivos de las palabras de los investigados y acercarse

comprensivamente e interpretativamente a su realidad social, especialmente a sus aspectos subjetivos e intersubjetivos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) dando espacio para interpretar y comprender la relación entre la teoría y la realidad social de los funcionarios, en cuanto a los significados que posee el proceso migratorio, las ideas del otro en relación al ámbito laboral y las relaciones desarrolladas en el espacio público.

En vista de lo planteado y consecuente a los objetivos de la investigación se busco abordar una temática conocida e investigada generalmente desde los propios inmigrantes, pero con un bajo abordaje desde los chilenos, por ello el estudio se posiciona desde un carácter exploratorio descriptivo; exploratorio dado a que se realizara una aproximación a la temática desde una nueva perspectiva en un contexto en donde sólo recientemente ha comenzado a instalarse el tema de la inmigración. De igual forma el perfil exploratorio tiene que ver con que existen escasas elaboraciones técnicas y académicas del tema en relación con las municipalidades.

A la vez es descriptivo debido a que los objetivos planteados buscan realizar una descripción de los hallazgos, caracterizando y relacionando los discursos con los antecedentes teóricos que orienta la investigación, como menciona Wittgenstein en Gomez (2006), el ejercicio descriptivo siempre es interpretativo, ya que la información que se obtiene son interpretaciones del investigador respecto a las interpretaciones de las personas estudiadas, acerca de lo que piensan o sienten, trayendo así algo nuevo más allá del lenguaje y sus conceptos cotidianos.

#### **4.2 Técnica de investigación.**

Para la investigación se opto por técnicas tales como la entrevista en profundidad y la observación participante, esta última como una forma de entregar una contextualización a los relatos que emerjan de las entrevistas.

Esta combinación responde a una estrategia que busca favorecer la triangulación de los antecedentes recabados y a la saturación de los datos que lleven al logro de los objetivos

propuestos, para ello se comenzó con la observación participante en los puntos establecidos previamente y luego se construyeron algunas directrices para el abordaje a través de las entrevistas en profundidad, esperando poder dar un mayor fondo a los elementos observados, ya que la inmersión directa en los ámbitos sociales y la interacción con actores del espacio a abordar, permite no solo recoger información de primera mano del fenómeno; también abre nuevos caminos para identificar donde analizar en virtud de las preguntas planteadas (García y Casado, 2008), uniendo prácticas y discursos.

Dado a que se busco acceder a las significaciones y a los relatos de las experiencias de encuentro, también se busco observar acontecimientos cotidianos en el espacio público suministrado por los gobiernos locales para la búsqueda de empleo, buscando captar así las performatividades y significados que los cuerpos de los migrantes activan en la vida social (Goffman, 2001), con el fin de realizar una interpretación más holista de los discursos que se manifiesten, esto permitió obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento, tal como este se produce recogiendo información relacionada con cierto problema, desde las percepciones del sujeto observador y sus interpretaciones de lo observado (Rodríguez, Gil y García, 1996).

La observación constituye una tarea cotidiana y conlleva un proceso de fijación en lo que observamos, así se va ordenando aquello que se mira, se van construyendo categorías con las que entendemos el mundo; interpretando y buscando dar sentido al torrente de experiencias observadas (García y Casado, 2008) permitiendo al investigador sistematizar la forma en cómo los discursos se materializan en estrategias y prácticas, en los modos en que se despliegan las prácticas y en cómo se enfatizan razones, excusas, olvidos en los discursos de los investigados.

Para su ejecución se planteo una serie de pasos previos:

- a) Gestiones previas para definir los sectores a observar.
- b) Gestionar accesos con algunos porteros.
- c) Elaboración de pauta de observación.
- d) Registro de observaciones y revisión periódica de estas, hasta la saturación.

Por otro lado la entrevista en profundidad dota de ventajas para obtener una gran riqueza informativa, proporcionando la oportunidad de clarificar el proceso de pregunta respuesta, dado a su modalidad flexible y espontánea (Valles, 1997), facilitando dar cuenta de acontecimientos, actividades y significaciones que no se pueden observar directamente, las cuales describen lo que sucede en el espacio institucional de las municipalidades, además de permitir profundizar en el modo de ver de los informantes (Canales, 2006), posibilitando acercarse a una experiencia significativa que representa las narrativas sociales de la comunidad a la cual pertenecen los participantes del estudio, así como a la propia individualidad de los mismos.

A través de encuentros cara a cara la entrevista permitió la comprensión de las perspectivas que poseen los estudiados respecto a los elementos atingentes del estudio desde sus experiencias de vida y relatos con sus propias palabras (Taylor y Bogdan, 1986), buscando situar los discursos en sus contextos cognitivos, sociales, políticos, históricos y culturales para entenderlos (Van Dijk, 1999), dando cuenta que el significado de lo que decimos depende mayormente del contexto discursivo en el cual se hallan enlazadas las palabras (Burr, citado en Olmos, 2015).

Es importante señalar que la decisión de elegir la entrevista en profundidad como técnica se debió también a ventajas operativas de acuerdo al estudio y la muestra del mismo, como resulta su economía en la aplicación y la posible dificultad que pueda derivar el trabajar con funcionarios públicos, por los problemas de escases de tiempo y tamaño reducido de la muestra o por factores que incitan a la no participación voluntaria en un estudio de este tipo.

Respecto a los pasos señalados para la observación se realizaron todos los pasos mencionados, no obstante en algunos de ellos hubo mayores dificultades para su ejecución como ocurrió con las gestiones previas que fueron desde el acercamiento formal a las oficinas y solicitar horarios para entrevistas con los jefes de área o encargados de oficina, la gestión con los porteros consistió en acercarse a personas claves como guardias o recepcionistas y consultar sobre los canales regulares para el planteamiento del estudio, cabe resaltar que en cada OMIL las gestiones tuvieron diferentes resultados, así como también se desplegaron distintas gestiones, ya que en algunas solo basto con una reunión con el encargado, mientras

que en otras se debió realizar más de una reunión sumado a envíos de solicitudes a otras áreas o encargados de nivel superior las cuales en algunos casos no tuvieron respuesta favorable por lo que el acercamiento se realizó por la vía informal a los funcionarios.

Para las entrevistas se propusieron los siguientes pasos:

- a) Elaboración de pauta de entrevista.
- b) Elaboración de consentimiento informado.
- c) Coordinación y selección de entrevistados según los criterios muestrales.
- d) Coordinación de entrevistas, lugar para las entrevistas que cuente con las condiciones apropiadas e insumos para el registro de la información (grabadora y cuaderno de campo).
- e) Firma del consentimiento por parte de la participante y realización de la entrevista.
- f) Devolución de la entrevista transcrita para revisión del entrevistado.

Respecto a las entrevistas los pasos planificados para su ejecución se concretaron efectivamente, no obstante como toda gestión presentó dificultades en el proceso de coordinación con los entrevistados como ya fue referenciado.

En tanto que la elaboración de la pauta de entrevista, se hizo siguiendo los ejes que se desprendieron tanto del marco teórico como de las observaciones realizadas en terreno, los principales ejes de entrevista fueron:

- Preguntas directrices de historia y caracterización del entrevistado
- Ideas del otro respecto a diferencias corporales o culturales
- Empleos y relación con la raza y nación
- Situaciones de discriminación explícita
- Estrategias para favorecer la inclusión
- Procesos de inserción laboral para migrantes en la OMIL
- Caracterización del empleo de migrantes perfil del trabajador migrante

- Tipos de empleo para el trabajador migrante
- Institucionalidad y apoyo al funcionario para el trabajo con migrantes

En cuanto a la coordinación para las entrevistas se siguió el cumplimiento de los criterios fijados, los cuales respondían a tener un año de antigüedad en el servicio, trabajar en trato directo con personas migrantes estableciendo dos categorías de diferenciación, una es que sea directivo y la otra refiere al género. La mayor dificultad respecto a este punto radica en que los cargos directivos no mostraron una alta adherencia a ser parte del estudio aludiendo a temas de tiempo o dificultades por las características de su cargo, por lo que solo se pudo concretar las entrevistas con dos cargos directivos de las cinco municipalidades incluidas en el estudio.

En tanto que para las entrevistas las dificultades se encontraron en poder tener un espacio de tiempo y lugar adecuados para su aplicación, debido a que los entrevistados manifestaron dificultades para realizarlas en otros horarios fuera del trabajo o en lugares fuera de sus lugares de trabajo, habiendo irrupciones o posibles presiones desde las jefaturas.

Finalmente todos los participantes accedieron a la firma del consentimiento informado no obstante las devoluciones solo se han realizado vía correo electrónico no habiendo censuras ni observaciones en las transcripciones devueltas.

### **4.3 Participantes.**

Como se mencionó previamente en función del objetivo de la investigación, los participantes pertenecieron a las municipalidades de las comunas de Estación Central, Quilicura, Quinta Normal, Santiago Centro e Independencia. En un principio en el proyecto de investigación se esperaba incluir a todas las comunas que tengan planes o programas para migrantes, sin embargo por cuestiones de tiempo, disposición de las OMIL no se pudo incluir a las comunas de por ejemplo Puente Alto o Pirqué además e las comunas de La Pintana, La Reina, Lo Espejo, Maipú, Peñalolén, Providencia, Quilicura, Recoleta.

Para su elección se resolvió por criterios de selección que contribuyan a dar una mayor riqueza al estudio, por lo que se considero como criterios de inclusión para las entrevistas: ser funcionario del departamento de desarrollo social en alguno de los organismos dedicados al empleo como las OMIL u otra figura similar al interior de los municipios según la ley orgánica de municipalidades.

De igual forma y respecto a las características individuales de los participantes estos debían tener más de un año en el cargo y se desempeñarse en algún puesto de relación directa con el público para lo cual se dividió en funcionarios de operaciones y directores o jefes de área, los cuales también poseen relación con los migrantes por las características propias del cargo, esto con el objetivo de poder enriquecer el estudio con las miradas desde dos perspectivas distintas dentro del mismo espacio.

Por otro lado se busco establecer las condiciones que permitan contar con una diversidad de perspectivas desde el grupo objetivo, por lo que se fijaron categorías que de caracterización de los participantes en cuanto al sexo y edad.

Dado a que los significados son construidos en un mundo intersubjetivo desarrollado en función de cómo otros individuos miran y actúan respecto a ciertos elementos, que en este estudio responde a las dimensiones del trabajo (Blummer, 1982) se hace necesario incorporar la perspectiva de los migrantes Afrodescendientes que concurren a las oficinas Municipales que prestan servicios de carácter laboral.

La selección de ellos se fundamento bajo los criterios como estar en edad laboral (18 años a 65 años), que se encuentren en búsqueda de empleo y que hayan asistido a alguno de los servicios de las Municipalidades estudiadas, de igual forma se fijaron categorías de caracterización en torno a la edad, sexo y nivel de estudio.

Respecto a la caracterización de los participantes de las entrevistas esta se detalla en los siguientes cuadros:

## Caracterización de los entrevistados

**Tabla 1**

<i>Entrevistados Funcionarios</i>					
<b>Sexo</b>	<b>Sujeto</b>	<b>Comuna</b>	<b>Edad</b>	<b>Tiempo de servicio</b>	<b>Cargo</b>
Mujer	FM 47	Santiago	42	9 años	Concejera
Mujer	FM 35	Quinta normal	35	3 años	Coordinador
Hombre	FH 28	Quinta normal Estación	28	8 meses	Psicólogo
Mujer	FM 38	central Estación	38	5 años	Concejera
Mujer	FM 32	central	32	5 años	Concejera
Mujer	FM 29	Independencia	29	3 años	Coordinador
Hombre	FH 35	Quilicura	35	6 años	Coordinador

**Tabla 2**

<i>Entrevistados Migrantes</i>						
<b>Sexo</b>	<b>Sujeto</b>	<b>Nacionalidad</b>	<b>Edad</b>	<b>Comuna de residencia</b>	<b>Residencia en Chile</b>	<b>Profesión u oficio</b>
Hombre	MH 28	Haití	28	Independencia	2 años	Obrero construcción
Mujer	MM 22	Haití	22	Quilicura	2 años	Estudiante
Mujer	MM 28	Republica dominicana	28	Santiago Estación	5 años	Maestra cocina
Hombre	MH 35	Haití	35	central Estación	2 años	Pintor Obrero
Hombre	MH 31	Haití	31	central	2 años	construcción
Mujer	MM 29*	Colombia	29	Quinta normal	1 año	No
Mujer	MM 30**	Ecuador	30	Quilicura Estación	2 años	Administración
Mujer	MM 40	Haití	40	central	2 años	Contadora Auxiliar
Mujer	MM 29	Haití	29	Santiago	2 años	contable

\* entrevista interrumpida

La participante no accedió a ser

\*\* grabada

#### **4.4 Procedimiento de análisis de los datos.**

Para el análisis de la información recabada tanto por las entrevistas como por la observación se realizó un diálogo reflexivo entre las ideas principales presentadas en el marco teórico y los antecedentes obtenidos en la observación y las entrevistas en profundidad.

Para este fin se analizaron los datos recabados desde la perspectiva de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1976) que permite construir categorías de análisis desde la generación, interpretación y análisis de los datos obtenidos tanto en la observación como en las entrevistas, derivando finalmente en la formulación de un conjunto integrado de hipótesis conceptuales sobre el objeto de estudio abordado (Glaser, 1992), así lo observado y las entrevistas fueron contrastadas constantemente para ir retroalimentando la emergencia de las categorías y subcategorías.

El procedimiento de análisis realizado se puede resumir en la transcripción de las entrevistas y en la organización de antecedentes del cuaderno de campo (García y Casado, 2008), de tal forma que se facilite la revisión de la experiencia observada, incluyendo de igual manera las subjetividades del investigador en el proceso de recopilación de datos, para posteriormente pasar al proceso de codificación (Glaser, 1978), en el cual se organizaron y clasificaron los distintos datos suministrados en subcategorías bajo la guía de la pregunta de investigación planteada y los objetivos del estudio con tal de llegar a categorías centrales, para luego pasar a la elaboración de una categorización axial, buscando relaciones existentes entre las diversas categorías construidas.

Debido a la cantidad de datos el análisis se apoyó en el uso de herramientas digitales que contribuyan a realizar agrupación de conceptos y fragmentos de relatos a través del Atlas Ti 7.0.

En la etapa de codificación axial se revisó constantemente el cuerpo teórico de la investigación con el interés de contrastar los hallazgos encontrados y confrontarlos con la teoría, ya sea para reformular el problema de investigación o realizar nuevas preguntas que

enriquezcan el cuerpo del estudio hasta un nivel de saturación en donde ya no emerjan nuevos conceptos (Sandoval, 2002).

Cabe mencionar finalmente que para el análisis de los datos y como una forma de validar los mismo se utilizo la técnica de la triangulación, consistente en la comparación de los datos recopilados y su análisis desde distintos ángulos para compararlos y hacer un contraste entre estos, respaldando el uso de ambos métodos en la toma de información, ya que la realidad objetiva nunca puede ser capturada completamente y el uso de dos enfoques le otorga mayor profundidad al análisis (Flick, 2004).

En cuanto a los resultados del proceso de investigación se puede mencionar que la saturación de datos en cuanto a los ejes planteados se dio en los ejes de empleos y relación con la raza y nación, situaciones de discriminación, procesos de inserción laboral y caracterización del empleo migrantes y perfiles, tipos de empleo y apoyo institucional. Solo en el eje de estrategias que favorecen la inclusión e ideas del otro la saturación de datos no fue lo tan consistente como se esperaba dado a dificultades derivadas del tiempo (falta de tiempo de investigación y de disposición de los funcionarios) para abordar nuevamente a los entrevistados.

#### **4.5 Aspectos Éticos.**

La metodología cualitativa utilizada en el estudio implica el acercamiento y encuentro directo con las personas, así como también de una inmersión en los espacios cotidianos de contacto entre los funcionarios y los inmigrantes, buscando profundizar en el problema investigado a través del dialogo y la observación. Estas condiciones hicieron necesario tomar ciertas consideraciones éticas que resguarden la integridad personal y laboral de los voluntarios del estudio.

Con el fin de cumplir con este criterio investigativo es que el estudio adscribió a los lineamientos éticos de la American Psychological Association (APA) señalados por Kerlinger y Lee (2002) los cuales delimitan las acciones para la investigación con personas

a favor del respeto, el bienestar y la dignidad de los participantes, adhiriendo de esta forma a ciertos principios que serán expuestos tanto en el consentimiento informado que deben firmar los voluntarios del estudio, como en las primeras gestiones realizadas para la coordinación de las entrevistas; este documento puede ser revisado en la sección de anexos.

Dentro de los principales puntos señalados en el documento está la descripción del propósito del estudio, el criterio de elección-participación que posee el estudio, los posibles beneficios que tendrá la participación del mismo y la explicitación del criterio de confidencialidad en el cual se remarca que todas las opiniones serán confidenciales y mantenidas en estricta reserva, tanto en las presentaciones y publicaciones posteriores, así como también se pone de manifiesto el conocimiento de los resultados del mismo.

#### **4.6 Procedimiento de Observaciones**

Respecto a las observaciones se realizó una inmersión gradual a los lugares en dos tiempos diferentes, lo que permitió captar dinámicas distintas de interacción en estos periodos, además de poder asistir a eventos propios de las OMIL.

Primeramente, se ubicaron geográficamente las direcciones de las OMIL a través de sus páginas en internet y/o fonos de información municipal. Luego, con estos antecedentes se planificaron las visitas a realizar en el primer periodo (Enero) a las OMIL contempladas en el estudio.

En las primeras visitas se llegó a las dependencias municipales teniendo un primer momento de observación en el acceso o recepción presente en las OMIL. Algunas de ellas se encuentran custodiadas por guardias o recepcionistas. Por otra parte, otro momento de observación se ejecutó en el estar o en la sala de espera de atención de los consejeros laborales.

Las primeras observaciones se realizaron en el periodo estival, por lo que la asistencia de personas en búsqueda de empleo era menor. Además, hay que tener en consideración que

es un periodo del año de toma de vacaciones de funcionarios, lo que no significa que la oficina cierre, pero si hay un menor flujo de personas, así como también hay menos funcionarios desempeñando sus labores. En este periodo se pudo asistir además de a un reclutamiento masivo.

Respecto a este periodo, se puede sostener respecto a las interacciones que además del menor flujo de personas hay un mayor tiempo de dedicación para la atención de las personas, lo que se observa en conversaciones más extensas y en una mayor disposición de los mismos funcionarios a ser consultados, tanto por el interés de la investigación, como también por consultas de orientación a tramites y otros temas relacionados con el acceso al empleo.

El segundo periodo de observaciones fue realizado en el mes de marzo, periodo en el cual además de asistir bajo el mismo procedimiento a las oficinas de la OMIL, se asistió a un reclutamiento masivo y a una feria de empleabilidad en la comuna de Independencia.

En relación a este periodo de observaciones se destaca que el flujo de asistentes es mayor, así como también están ya integrados a las labores gran parte de los funcionarios, condiciones que en consecuencia impactan en los tiempos de atención a los asistentes, como también se observa un mayor control en los accesos y recepciones de las OMIL.

Para la inmersión en el campo asistí como persona natural en busca de empleo, sin conocer de antemano el lugar o actuando como primera vez en él, realizando cada movimiento que haría alguien que busca empleo sea o no sea migrante. Los pasos que se realizaron corresponden a la consulta de orientaciones a los guardias o recepcionistas respecto a qué hacer para ver las oportunidades laborales, seguir con las orientaciones dadas por estos agentes y posicionarse en un lugar que permita observar el desarrollo de las dinámicas de interacción entre las personas que se encuentran en los espacios permitidos al público, además de participar de entrevistas con concejeros como postulantes al empleo. Cabe mencionar que las dinámicas difieren también respecto al horario más cercano a la apertura de la oficina respecto del horario de cierre.

A su vez, para el trabajo de campo se optó por no utilizar el método convencional del cuaderno de campo, debido a que las constantes notaciones en el cuaderno podrían haber levantado suspicacias de los presentes en la OMIL afectando la observación. En consecuencia, se usó la grabación de notas digitales de voz, debido a que el uso de los celulares es más aceptado cotidianamente. Por otro lado esta tecnología permite realizar varias grabaciones con mayor detalle y organización de la hora y fecha de la nota, además de escribir notas digitales.

#### **4.7 Resultados de Observación.**

En el siguiente apartado se expondrán los hallazgos de la observación además de dar una descripción del procedimiento utilizado para las observaciones, describiendo los lugares visitados y a los eventos que se asistieron. Lo anterior, debido a que se realizaron en dos periodos diferentes del año: (I) En el periodo de verano se recorrieron las dependencias de las OMIL de Santiago, Quilicura, Estación Central, Quinta Normal e Independencia y, (II) En el inicio del año laboral (Marzo) en las mismas oficinas. En este último se pudo ser parte de los llamados *procesos de reclutamiento masivo* en Estación Central y Quinta Normal, además de asistir a una feria de empleabilidad en Independencia.

En cuanto al análisis de la observación se describirán las categorías emergentes de la observación realizadas en las OMIL de las comunas estudiadas, refiriéndonos a los principales aspectos de la interacción entre los funcionarios y los migrantes, así como también entre los migrantes y su relación con los lugares, lo que permite realizar una aproximación a la experiencia y la construcción de significados tanto de funcionarios, como de migrantes en la interacción al interior de las OMIL.

Posteriormente, se realizó una revisión exhaustiva de las notas de campo y su organización en categorías de observación. Respecto a ello se determinó la existencia de los siguientes marcos de análisis, los cuales se detallaran más adelante:

1. Descripción de dinámicas de interacción y vida cotidiana en función del tiempo y lugar en las OMIL.
2. Descripción de resistencias y barreras en la interacción entre funcionarios y migrantes.
3. Preparación de funcionarios y OMIL respecto a la inclusión de migrantes.
4. Construcción del otro y discriminación sutil en los espacios públicos.
5. Sistemas de acceso al empleo.

#### **4.7.1 Descripción de dinámicas de interacción y vida cotidiana en función del tiempo y lugar en las OMIL.**

Las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) como todos los departamentos municipales, poseen horarios de atención al público que van desde las 9:00 o 8:30 de la mañana, hasta las 14:00 de la tarde, donde luego viene un receso de colación para los funcionarios que continúan sus labores en la tarde con el trabajo administrativo y operativo que realiza la oficina. Cabe mencionar que después de las 14 horas no hay atención al público y solo los recepcionistas o guardias de estos espacios son quienes orientan a los asistentes fuera de horario.

Respecto a las dinámicas por temporada en la OMIL, se pudo constatar que en el periodo estival hay un menor flujo de personas, incluso hay días donde sólo se vio la asistencia de menos de 5 personas. Este flujo de asistentes aumenta gradualmente a medida que avanza el horario de funcionamiento, en donde fue posible constatar que muchos de los asistentes llegan en las últimas horas de atención lo que provoca algunas incomodidades en los funcionarios, ya que deben atender por sobre las 14:00 horas. En tanto, en los asistentes se observó que en este periodo es mayor la asistencia de migrantes que chilenos, especialmente haitianos. Respecto a los funcionarios, se observó que gran parte de ellos se encuentran en periodo de vacaciones por lo que también hay poco personal en las OMIL,

pero también hay una mayor apertura a conversar debido a que hay menor presión por los pares o jefaturas en las oficinas.

Por otro lado, en el mes de Marzo la asistencia de personas es mayor y en proporción aumenta la asistencia de nacionales a la oficina, posiblemente debido a que corresponde al término de vacaciones y muchos deben reinsertarse laboralmente. Además, se reintegran los funcionarios y se observan mayores reticencias a colaborar aludiendo a que hay muchas labores y gestiones a ejecutar, como también es posible que hay un mayor control desde las jefaturas.

El segundo periodo de las observaciones está caracterizado a nivel nacional por ser el mes de amplia movilidad laboral, lo que se refleja en los servicios de la OMIL los cuales se encuentran con una mayor presencia de personas en búsqueda de empleo. Se debe mencionar que para cada postulación es necesario que los interesados se detengan a observar los empleos publicados en los paneles, no obstante muchos de estos paneles están en español lo que genera dificultades para las personas haitianas que no tienen un buen nivel de español. Por esto, se detienen un mayor tiempo en los paneles, generando molestias en los asistentes los cuales miran con rechazo la lentitud en la revisión de empleos por parte de los haitianos.

Respecto al espacio físico de la OMIL, es preciso destacar que estos presentan diferentes características espaciales, no obstante hay un patrón definido para todas. Entre las características comunes entre ellas resulta el contar con un sector de publicación de empleos y la sala de estar y entrevistas. La primera consiste en un panel o monitor donde se publican las ofertas diarias y en donde los postulantes deben revisar las opciones en función del cumplimiento de requisitos, habilidades y competencias para el desempeño del trabajo ofrecido.

Otro espacio en éstas oficinas corresponde a la sala de estar en donde luego de obtenido el número de atención por orden de llegada, los postulantes ya con mayor claridad del empleo al cual postularan son llamados para una entrevista con los consejeros laborales. Éstas entrevistas son en su mayoría en módulos de atención y toman en promedio de 20 a 30

minutos de espera, no obstante se observó que el tiempo es menor en la medida que hay mayor asistencia de postulantes a la oficina.

En estos lugares de encuentro es posible ver que no hay muchas interacciones entre los asistentes, especialmente entre afrodescendientes con otros asistentes. En el caso de los haitianos se observa que asisten en grupos, en donde algunos son los encargados de orientar y guiar al resto, por otro lado se ve que toman cautela en la interacción con otras personas que no sean funcionarios, observando con atención los diálogos sostenidos entre haitianos y otros migrantes o en el caso del estudio entre el investigador y los haitianos que se presentaban incluso si hay un conocimiento previo entre las personas.

#### **4.7.2 Descripción de resistencias y barreras en la interacción entre funcionarios y migrantes.**

Las OMIL son espacios públicos de encuentro. Dada su función asisten esencialmente personas que buscan empleo sin distinción alguna, característica que permite como ocurre en los centros de salud o escuelas el encuentro entre personas de diferentes nacionalidades bajo un mismo objetivo que es hallar un empleo. En este espacio es posible observar barreras o resistencias al encuentro, o dificultades para la inclusión de los migrantes especialmente de los haitianos debido al idioma.

De las observaciones realizadas, la principal barrera que afecta a los haitianos deriva de la incompatibilidad de idiomas. Lo anterior es observado, por ejemplo, en los carteles de señalización y de orientación que se encuentran en español, de la misma forma el panel de oferta de empleos solo se presenta en español. No obstante en las Municipalidades que cuentan con sello migrante es posible ver estrategias como la implementación de señales y orientaciones en creole. El sello migrante es una distinción que entrega la DEN a las municipalidades y busca fortalecer la institucionalidad municipal necesaria para ejecutar planes, programas y proyectos orientados a la atención e inclusión de la población migrante (Silva, 2017), lo cual es posible observar en las comunas de Quilicura e Independencia.

Respecto a las barreras observadas también se debe señalar que las OMIL poseen diferentes distribuciones de sus espacios. En base a este punto se puede mencionar que hay oficinas que facilitan el tránsito de las personas dado que tienen un menor control, mientras que otras lo regulan con mayor énfasis a través de recepcionistas o ingresos por guardias, los cuales muchas veces no poseen la preparación para atender migrantes, afectando especialmente a los haitianos, así como a aquellos que llegan solos y por primera vez a buscar empleo en donde son consultados por su estatus legal debido a que para acceder a un empleo de la OMIL deben poseer residencia definitiva. Entonces, no contar con este estatus legal impide en ocasiones realizar otras consultas en el marco de empleo como por ejemplo, capacitaciones o derivaciones.

*Llega un haitiano sólo a consultar, solo dice trabajo, trabajo y la persona que está de guardia le dice a otra persona: -Que porfiado el joven ayer vino y le dijimos que no puede venir si no tiene carnet, que primero debe tener carnet-. En ese momento se acerca al haitiano para decirle que debe ir primero por el carnet, pero al parecer no se entienden ambos, ante esta situación se acerca una chica a tratar de ayudar explicándole al haitiano que ella lo llevara a otra oficina donde lo pueden ayudar con el carnet.*

La situación descrita también da cuenta de las colaboraciones que se realizan en las OMIL de personas naturales que intentar prestar ayuda a los migrantes, al ser consultada por el motivo de esta colaboración, la persona comenta que la ayuda la presta porque pertenece a una iglesia donde van muchos haitianos y que por tema de solidaridad y caridad siempre los ayuda.

A pesar de la buena voluntad en la acción hay que mencionar que la derivación realizada por el guardia y la orientación de la mujer que se acercó a ayudar no fueron las correctas, dado a que el haitiano debía dirigirse a la oficina del Registro Civil, por lo que fueron en primera instancia a una oficina del registro civil de la comuna, desde donde fueron derivados a la oficina del registro civil central.

### **4.7.3 Preparación de funcionarios y OMIL respecto a la inclusión de migrantes.**

En la siguiente sección se realizará una aproximación a las estrategias de los funcionarios y del funcionamiento propio de la OMIL que facilita la inclusión de los migrantes. Para ello las observaciones se centran en los ejes de las estrategias adoptadas por funcionarios en las OMIL para la interacción con migrantes y por otro lado a la implementación de políticas o elementos que permitan mejorar la inclusión.

Como primer acercamiento se puede decir que los funcionarios en su gran mayoría prestan una atención amable y siempre dispuesta a escuchar las necesidades de los migrantes, no obstante y como se mencionó anteriormente los asistentes deben en primer lugar realizar las consultas en el primer nivel de atención que es con guardias o recepcionistas, siendo en esta línea donde se pueden generar tratos diferenciados debido a que la forma de vestir o el color de la piel que genera la categoría inmediata de extranjero. En este sentido si el consultado no posee carnet no podrá seguir con los procesos de postulación.

Por otro lado, la dificultad de comunicación con los Haitianos es la principal barrera que se observa, la cual se agrava por la marginación en la cual son objetos debido a que los funcionarios no son interlocutores y estos deben recurrir a estrategias como el uso de aplicaciones móviles de celulares o intercambiar notas escritas para poder dar a conocer información con los haitianos. Esta comunicación deficiente genera que los haitianos no entiendan muchas veces las instrucciones o sugerencias que se les entregan, realizando tramites que no deben realizar, asistiendo a lugares para gestionar documentos que aun no pueden obtener o volviendo nuevamente a la OMIL para realizar las mismas consultas, ya sea por empleos a los cuales no pueden postular por no cumplir con requisitos.

Una dificultad visualizada tiene que ver con las derivaciones debido a que muchos de los asistentes llegan sin conocer mucho de la ciudad ni de las instituciones, por lo que las derivaciones se realizan solo entregando las direcciones del sitio donde acudir, apelando que el consultado maneje mapas o aplicaciones que le permitan dar con el punto, lo cual ocurre muchas veces. Incluso, algunas derivaciones no son correctas en términos de efectividad del

trámite que debe realizar el migrante o simplemente hay desconocimiento de la red por parte de los funcionarios, que como se observó son aquellos que se desempeñan en recepciones o guardias en las oficinas de la OMIL.

Finalmente, existe un alto flujo de migrantes en las OMIL, frente a esto los funcionarios mencionan que este aumento de migrantes también ha significado un aumento de trabajo y funciones lo que se suma a una escasa capacitación respecto a temas migratorios o legislación laboral para migrantes. Además de dificultades para entregar una buena atención como ocurre con los haitianos por la barrera del idioma.

#### **4.7.4 Construcción del otro y discriminación sutil.**

El espacio público de las OMIL constituye un lugar de encuentros entre diversas personas en búsqueda de empleo. Allí convergen todos quienes buscan una oportunidad que les permita acceder a un trabajo formal, sin embargo este acceso es campo de competencia, dado a que las oportunidades son pocas y las necesidades muchas. Sumado a la construcción social que hay en Chile respecto de un otro como inferior o peligroso, o de un extranjero que viene a quitar empleos, se abre espacio para la emergencia de actos repudiables, lo que se agrava con la inexistencia de protocolos de antidiscriminación.

En este sentido es posible observar dinámicas donde los nacionales se atribuyen un mejor acceso al empleo sólo por la nacionalidad o miedos de estos frente a la posibilidad de ser marginado en la competencia derivada de la postulación al trabajo, así como también marginaciones producidas por la implementación de protocolos que marginan a los migrantes.

Respecto a la accesibilidad al empleo, es posible observar que el sistema de selección laboral que se lleva a cabo en las OMIL, implica que los migrantes especialmente los Haitianos tienen mayores barreras debido al idioma, no obstante esta segregación también afecta a los afrodescendientes que no son Haitianos, los cuales son confundidos con estos y

tratados como igual, dejando a la libertad administrativa la derivación o postulación a empleo de los migrantes.

Muchos de los empleos que se ofertan en las OMIL tienen como requisito tener nacionalidad lo que significa que muchos migrantes que no poseen la residencia definitiva no pueden optar a los trabajos ofrecidos por los gobiernos locales como primera red comunal.

En las observaciones realizadas también se pudo oír comentarios racistas en los pasillos provenientes de los asistentes los cuales son disfrazados como chistes respecto a la negritud y sexualización de los migrantes negros, dando cuenta también de una construcción de los haitianos como mano de obra barata.

Respecto a las actitudes que dan cuenta de una sexualización y una construcción del otro basada en el cuerpo y lo exótico, estas se manifiestan especialmente en hombres Chilenos con comentarios sobre las mujeres migrantes que asisten, especialmente en un trato diferenciado y excesiva amabilidad y consultas sobre el estado o inquietudes de las mujeres en la oficina, hecho que como se menciono no es regulado sino que es naturalizado por los asistentes o funcionarios debido tal vez a la falta de protocolos.

Por último, se observa que los haitianos se muestran reticentes al contacto con chilenos mostrando desconfianza. No perciben bromas o discriminaciones que los afectan en su asistencia a la OMIL.

#### **4.7.5 Acceso al empleo e inserción laboral.**

Uno de los principales motivos de migración corresponde a motivos laborales. En este sentido es posible ver en las oficinas de las OMIL a un gran número de migrantes que en sus búsquedas llegan según recomendaciones a estos lugares con la esperanza de encontrar algún empleo.

En el siguiente apartado se entregaran detalles de las observaciones realizadas en las OMIL referentes a la búsqueda ya sea de capacitaciones y empleo, entregando un

acercamiento según las observaciones respecto a los trabajos ofrecidos en la OMIL, además de describir la experiencia de asistir a un reclutamiento masivo y a una feria laboral.

El proceso de búsqueda de empleo de muchos migrantes comienza en las OMIL debido a las sugerencias que reciben de las mismas redes que influyeron en su migración. Además esta es una opción segura y la postulación presencial conlleva a una mayor posibilidad de trabajo el cual puede ser desde la vía formal de postulación hasta la informal debido a la presencia de reclutadores de migrantes para trabajos o *pololos*.

Los migrantes que llegan a la OMIL sólo pueden postular a empleos que no son profesionales ni técnicos, siendo muchos de estos trabajos básicos como operarios de producción en cadena, aseadores o empleos ligados a la alimentación como manipuladores de alimentos o ayudantes de cocina, además de otros rubros de servicios los cuales son acercados a la comunidad en general ya sea por postulación tradicional en la OMIL o a través de ferias laborales, las que consisten en una exposición tipo feria, con stand de las empresas oferentes en donde los solicitantes que asisten pueden postular a diversos empleos sin importar a cuantos ni en qué empresas.

La feria descrita corresponde a una realizada en Marzo, la cual era abierta para toda la comunidad. En ella se encontraron empresas como Aramark (alimentación y servicios), Atento Chile (call center), Kidzania (mantención de centro recreativo infantil), Núcleo paisajismo (mantención de paisajismo), VTR (telefonía y televisión), Walmart (retail), además de dos consultoras de recursos humanos como Expro y LinkChile.

La feria realizada es para todos los habitantes de la comuna, no obstante tiene amplia participación de personas de comunas aledañas, así como también se observó que gran parte de los postulantes son migrantes jóvenes. Sin embargo, el día de la observación se visualizaron muchos más migrantes colombianos que de otras nacionalidades, los cuales asisten en grupos de conocidos y amigos en contraposición de los pocos grupos de haitianos y afrodescendientes que se presentaron, situación que difiere de lo observado en las postulaciones tradicionales a empleo de la OMIL.

Los stand que concentraron la mayor atención de los postulantes denotado en las filas de personas que esperaban ser atendidas por algún reclutador de la empresa, correspondían a los empleos de Walmart y Expro (guardias, cajeros, reponedores y callcenter); VTR (instaladores de líneas y operadores) y Aramark (manipuladores de alimentos). Se debe destacar que de la totalidad de personas, los pocos afrodescendientes que se encontraban en la feria se convocaban en mayor medida en los empleos de Walmart, Núcleo Paisajismo y Kidzania, posiblemente debido a que los requisitos de postulación eran menores, como menciona la persona en la siguiente observación.

*Hace poco estaba haciendo la fila pero me dijeron que hay que tener papel de estudios y eso yo no lo tengo vine a ver trabajos hay harto pero uno no puede postular a todos.*

Esta barrera manifestada por los requisitos de educación se ve incrementada para la población haitiana debido a que si el nivel de manejo de español es bajo no se consideraran sus estudios sino que primara el criterio del idioma.

Respecto a las dinámicas observadas y de cómo funciona el proceso de reclutamiento y selección se puede afirmar que los asistentes postulan a empleos entregando documentación como curriculum vitae y certificados de todo tipo según los requisitos a los reclutadores, sumado a una breve entrevista que busca conocer intereses, experiencia laboral entre otros antecedentes, además de responder algunas interrogantes que tengan los postulantes sobre las condiciones laborales del trabajo. Luego de este proceso se debiesen seleccionar a los más preparados para los empleos.

Este procedimiento si bien es ampliamente practicado por el sector privado para llenar sus cupos laborales, no asegura la no discriminación por color de piel ni por nacionalidad en la postulación. Además resulta ser un proceso que contribuye mas al beneficio del empleador que del postulante, dado a que el empleador es quien reúne información y selecciona al beneficiado por el alto número de trabajadores migrantes que postulan a los cargos, mientras que el trabajador sea migrante o no, postula e invierte tiempo y recursos en asistir y en

muchos casos no logra conocer en profundidad todos los detalles del empleo, debido a que el procedimiento en si es presuroso y se realiza en poco tiempo.

Situación que se repite en los reclutamientos masivos en donde el empleador consigue una amplia base de datos de trabajadores beneficiándose y pudiendo manejar la demanda de empleos, en vista de que son ellos quienes contactan al seleccionado, dejando pocas posibilidades para que el trabajador pueda hacerlo recíprocamente, debiendo esperar pacientemente el resultado de su postulación sin opción de realizar preguntas sobre las condiciones laborales, lo cual posibilita de ser seleccionado para un empleo precario y con condiciones deficientes, las cuales posiblemente por necesidad del trabajador migrante serán obviadas y en caso de renunciar, el empleador tendrá una dote no menor de información de otros postulantes para suplir el cargo ofrecido.

Los reclutamientos masivos consisten en una convocatoria realizada por la OMIL en sus instalaciones, la cual está dirigida a los trabajadores que deseen postular a los cargos disponibles. Para ellos se realiza una recepción de documentos como curriculum vitae y entrevista socio laborales para determinar quienes poseen los perfiles más adecuados a los cargos, acción que se realiza en un solo día. Posteriormente, en el transcurso de al menos una semana se contactan a los seleccionados; en este proceso se puede ver que la barrera del idioma y el desconocimiento cultural por parte de los reclutadores impacta especialmente a los trabajadores haitianos o migrantes con experiencias laborales no reconocidas o valoradas en Chile, dado a que el proceso de reclutamiento y selección realizado en Chile tal vez entrega mayores ventajas a los nacionales que están mas habituados a estos procesos. Además, la baja convalidación de estudios debido a la burocracia establecida legalmente los margina a empleos con menos requisitos pero también más precarios.

Los empleos de conducción de vehículos poseen como requisitos contar con la licencia de conducir, sin embargo para convalidar la licencia de conducir u obtenerla es necesario tener documentos que acrediten el octavo básico, siendo una complicación para quienes deben convalidar estudios o tienen dificultades para acceder a dichos documentos, quedando estos trabajos casi a la exclusividad de los nacionales.

Ya sea en las ferias laborales, reclutamientos masivos o procedimiento tradicional siempre se reúne un amplio número de migrantes en las OMIL que siguiendo sugerencias de sus redes llegan en búsqueda de empleo. Esta aglomeración atrae también a reclutadores de trabajos informales o *pololos* los cuales ofrecen en las afueras de estas oficinas trabajos a las personas que estén dispuestos, en esta práctica de difícil regulación. Los reclutadores buscan generalmente personas para trabajos esporádicos de limpieza o de carga, ya que muchos migrantes que no cuentan con la visa temporal por motivos laborales o definitivos optan por esta oferta. Sin embargo, se observa una tendencia a buscar trabajadores haitianos espacialmente en los trabajos de carga, posiblemente por una construcción que habla de una creencia de que el trabajador haitiano posee más fuerza, mostrando así una racialización de ciertos empleos.

Respecto a la inserción laboral y oportunidades de empleo que hay en la OMIL no solo refieren al trabajo en su modalidad dependiente, sino que también se entrega acceso a capacitaciones u oportunidades para la proyección de un trabajo de modalidad independiente, como son capacitaciones de oficios que propician el trabajo independiente ya sea en el área de los servicios de gastronomía, estéticos o de belleza, además de cursos de administración o emprendimiento y fondos de apoyo para iniciativas. Sin embargo, hay poco interés de los migrantes en estos empleos en el periodo de observaciones sin distinción de las OMIL, posiblemente por la barrea idiomática de los haitianos. Pese a ello, es posible encontrar haitianos realizando trabajos precarios de modalidad independiente en las ferias libres de Estación Central o Santiago Centro, situación que exhibe la necesidad de empleo y las búsquedas de opciones para obtener recursos.

En la línea de las capacitaciones para el empleo se puede destacar que son pocas las opciones para los migrantes, debido al requisito de tener residencia definitiva, lo que los condiciona a no poder aumentar sus opciones de empleabilidad a través del desarrollo de nuevas capacidades y competencias laborales.

Por último es necesario hacer mención a las trayectorias que realizan las personas migrantes en su búsqueda de empleo, la cual comienza con la información de donde buscar trabajo que proviene esencialmente de las redes familiares y conocidos. No obstante la

búsqueda del empleo se puede hacer extensa y con diversas dificultades, que implican un ir y venir constante entre las OMIL y otros lugares, de la misma forma los trabajadores haitianos son quienes se ven mayormente marginados, debido a que no reciben ayuda ni orientaciones adecuadas por la brecha idiomática y a la poca preparación de las instituciones de enfrentar esta situación.

Esta situación los hace deambular en una larga búsqueda que muchas veces lleva a estos trabajadores a ir mas de dos veces en la semana a la OMIL sumado a la incertidumbre que significa no saber los resultados de sus postulaciones. Finalmente, esto termina afectando la integridad emocional de los trabajadores, aumentado su frustración y empujándolos muchas veces a optar por trabajos precarios y sujetos a condiciones con altas posibilidades de explotación laboral.

## 5. RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.

En el siguiente apartado se expondrán los principales resultados y análisis de las entrevistas realizadas a funcionarios y migrantes afrodescendientes en las dependencias de las oficinas de intermediación laboral (OMIL) de las municipalidades que integran el estudio.

Para esta tarea se han construido subcategorías y categorías que permitirán realizar una descripción y análisis de los hallazgos en función de los objetivos del estudio, por ello se presentaran los resultados bajo la siguiente estructura:

### **A) Significados desde los funcionarios respecto a:**

- 1) Vida cotidiana e interacciones con migrantes:
  - 1.1 Significados de la vida cotidiana de los migrantes sobre motivos de migración.
  - 1.2 Construcción del otro y sus significados.
- 2) Significados de la preparación funcionaria e institucional de la OMIL para la inclusión:
  - 2.1 Procedimientos de colaboración para la inclusión del migrante en la vida social.
  - 2.2 Redes de apoyo de asistencia y empleo.

### **B) Significados desde los migrantes respecto a:**

- 1) Vida cotidiana e interacción con chilenos:
  - 1.1 Motivos de la migración.
  - 1.2 Significados de las habilidades y experiencia laboral.
- 2) Trayectoria laboral de migración:
  - 2.1 Preparación del migrante para la migración
  - 2.2 Redes de apoyo de asistencia y empleo.

### **C) Significados sobre el empleo de funcionarios y migrantes.**

- 1) Descripción de tipos de empleo.
- 2) Explotación laboral y precarización del empleo.
- 3) Proceso de inserción laboral y acceso al empleo.

#### 4) Significados de actores del ámbito laboral.

En este sentido se irán configurando a través de los relatos de los entrevistados, los diferentes análisis que permitan acercarse a los objetivos de la investigación que se realizó en el interior de las OMIL, es por ello que se presentan los resultados en tres cuerpos como son los significados que poseen los funcionarios respecto a la migración, especialmente a la vida cotidiana de los migrantes, de sus necesidades, así como también de las causas que atribuyen al hecho migratorio, a las evaluaciones y valoraciones, así como creencias respecto al migrante como aquella figura que irrumpe la realidad cotidiana de la OMIL como servicio municipal.

En la misma línea de análisis del relato de los funcionarios se entregaran antecedentes que permitan demarcar la percepción de preparación respecto al hecho migratorio y el rol que el servicio municipal debe cumplir con los vecinos (migrantes o no) de la comuna.

Para poder realizar una triangulación de datos, bajo el precepto de que la construcción no es unilateral sino que es un proceso recíproco de significaciones, es que se entregara un apartado de descripción y análisis desde los migrantes respecto a la vida cotidiana que ellos desarrollan en Chile y los significados que han construido de la interacción con los chilenos, describiendo los motivos de su migración y las habilidades y experiencia laboral que traen al país.

Además se entregará la descripción de la preparación que poseen los migrantes en cuanto a las formas de obtención de empleo en Chile y con qué redes cuentan para la consecución de un trabajo.

Por último, el cuerpo final del análisis corresponde a la construcción de significados en torno al empleo, tanto para funcionarios como migrantes, dando énfasis a las descripciones de los tipos de empleo que hay para la población migrante, las condiciones que propician la explotación laboral y precarización del empleo desde la mirada de ambos grupos; además de la valoración y significación del proceso de inserción laboral y acceso al empleo, para finalmente llegar a la descripción de cómo se significa la figura de empleador y de otros agentes laborales.

**A) Significados desde los funcionarios respecto a:**

**1) Vida cotidiana e interacciones con migrantes.**

***1.1 Significados de la vida cotidiana de los migrantes sobre motivos de migración.***

Como se ha especificado en los antecedentes la investigación en la migración, Chile es uno de los destinos elegidos por los migrantes debido a las oportunidades laborales y al posicionamiento del país como una nación que progresa, brindando oportunidades para los migrantes (Lafortune y Tessada, 2016; Sandoval, 2017)

Por otro lado los medios entregan antecedentes de que los migrantes sólo vienen a trabajar, construyendo una idea de que el migrante es mano de obra necesaria para Chile, obviando el componente humano que hay detrás de la migración.

De esta forma el discurso de la migración laboral también está presente en los funcionarios como principal motivación y causa de la migración, no obstante esta significación sobre las causas de la migración va reconstruyéndose en la medida que hay una mayor interacción con los migrantes, ya sea en los intercambios que se despliegan en la consejería laboral o las conversaciones informales al interior de OMIL.

FM 42: “yo siento que son personas necesitadas, si vienen a otro país es porque necesitan trabajo, estabilidad, lo que no le está dado su país, por algo vienen a otro país, lo que si me llama la atención es que uno podría asociarlo que son personas que tienen mucha vulnerabilidad social o necesidad, pero ahora nos damos cuenta que también hay profesionales de todos los rubros, que también se están viniendo; entonces también es difícil porque hay que estar preparado para recibir a ese público...”

En la significación sobre los motivos de migración, está el componente de necesidad y estabilidad, necesidad de trabajo y estabilidad que no provee la nación de origen, siendo este un catalizador para la migración; de igual forma los constantes intercambios entre funcionarios y migrantes van mostrando que las condiciones de expulsión presentes en los

países de origen no son exclusivas de poblaciones vulnerables, sino que afectan a todo el conjunto social incluyendo personas con alta calificación laboral y académica, exponiendo además que es necesaria la preparación para un nuevo perfil de público.

En los intercambios informales también se produce una nueva percepción respecto a lo que se cree del migrante y sobre las motivaciones de su migración, a través de la consulta y el interés respecto a la vida y trayectorias migratorias, sus intereses y motivaciones, demostrando el rol esencial que cumplen los espacios de inclusión para la transformación de las creencias.

FM 32: "...o sea es que cuando vienen extranjeros me pongo hacer vida social, le pregunto ¿qué hacían allá?; ¿por qué se vinieron, con qué propósito se vinieron acá?; ¿qué esperan acá de Chile?"

FM 32: "Mira hay varios que llegan con más estudios, me acuerdo de una enfermera que fue de auxiliar de aseo y le preguntaba por qué dejó todo allá y por qué se vino, y me decía que allá está mal la situación, pero ellos deciden, saben que después van a tener su visa definitiva, arreglar sus papeles y van a poder trabajar en lo que estudiaron."

El empleo como eje principal en la motivación de migración es una constante en lo expresado por los migrantes que frecuentan la OMIL, factor al cual se le añade el ideal de ir mejorando su condición de vida en el país de acogida de forma gradual, hasta lograr un nivel acorde a sus capacidades y competencias laborales, sin embargo como se mostrara más adelante este ideal se ve truncado especialmente por una política migratoria poco inclusiva, no solo en la vida social del migrante, sino que también en la vida laboral.

Estas barreras que en muchos casos no son conocidas en un principio por las personas que toman la decisión de migrar, permiten la creación de expectativas que son alimentadas por desinformación en el momento de la migración, situación que es percibida por los funcionarios dando cuenta de la existencia de una brecha entre lo que se vive en Chile y lo que se comenta en los círculos que facilitan la migración.

FM 29: “es que hay distintos casos hay algunos que están peor en su país, pero también hay muchos casos que les dijeron una cosa que no es tan así, les dijeron que aquí en Chile que está todo bien que van a conseguir trabajo rápido, hay mucho engaño...”

Por último y como se identificó no todos los migrantes lo hacen por motivos laborales, sino que también hay un número menor que refieren a factores que impulsan la migración debido al riesgo de vida en su país de origen, llegando algunos como refugiados, pero también como turistas, hecho que no es visualizado en las estadísticas generales, ni mucho menos en los indicadores de las OMIL que categorizan a todos como migrantes laborales.

FH 35: “...muchos llegan como turistas pero a pesar de llegar como turistas que es voluntario obviamente al salir de su país hay motivos que empujan a salir de su país, obviamente que no permiten su habitabilidad, hay factores que empujan a la migración motivos de seguridad y claro que hay casos más complejos que tienen que salir porque está en riesgo su vida o factores económicos como el caso de los venezolanos que también es por factores políticos.”

## ***1.2 Construcción del otro y sus significados.***

En la habilitación y construcción simbólica y material de los espacios públicos es fundamental lograr una permeabilidad que permita que todos puedan acceder a él sin considerar diferencias de ningún tipo (Harvey, 2012), es así como una de las principales estrategias implementadas en estos lugares tienen que ver con las estrategias de inclusión.

En el caso de la migración, el marco de los derechos humanos propende al acceso universal al trabajo sin distinción alguna, por lo que muchas de las OMIL poseen como eje de su intervención la aplicación conceptual y pragmática de la inclusión.

FM 42: “...dentro de la municipalidad se usa mucho la inclusión que tiene que ver con trabajar con personas de otra nacionalidad, algún impedimento físico, situación de

calle eso... pero integración no, no se usa mucho en la *muni*, pero no sabría de decirte la diferencia entre esos... Uno lo escucha en la tele en los colegios que hay niños de otros países, que hay niños con impedimentos físicos en los colegios...”

No obstante, es posible interpretar que hay una noción frágil en esta área, lo que puede repercutir en la atención y generación de estrategias que permita a los migrantes acceder a empleos; por lo demás, se observa que el significado e interiorización de este valor en la generación de políticas internas deviene de la comprensión y aplicación en otras dimensiones de la vida social.

Sin embargo, a pesar de existir una comprensión de la inclusión como valor para la generación de espacios libres a todos, hay dificultades derivadas de la falta de una regulación interna respecto al trato discriminatorio o a estrategias que permitan vencer barreras que marginan sutilmente como ocurre con el idioma y que afecta a trabajadores haitianos, dado a que si bien se han establecido protocolos en otras áreas como en educación y salud, en el campo del trabajo el avance parece ser escaso.

FH 35: “...hemos hecho una pauta de entrada a los servicios municipales, otra cosa es con el idioma que es un tema fuerte sobre todo por la población haitianos en este momento, porque hay harta población haitiana, no sabemos cuánto, pero si sabemos que están y es un problema porque los servicios no están preparados para recibir...”

En el espacio público emergen las tensiones construidas históricamente y promovidas por discursos políticos en medios masivos de comunicación y políticas restrictivas respecto a la migración, especialmente en aquellas que refieren al empleo, siendo esta una arista que no aparece con frecuencia ni fuertemente en las OMIL, pero que si está presente.

FM 29: “...por ejemplo hoy día teníamos súper lleno de unos migrantes haitianos que no sé qué paso que entre ayer y hoy día llegaron muchos, y enseguida se genera esa tensión porque ocupan todo, entonces porque los están atendiendo a ellos y ocupan tiempo y hay que esperar, entonces la gente se enoja, tiran tallas o derechamente dicen porque tanto...”

FM 32: “...uuf... cuando hay problemas, nosotros seguimos con lo nuestros tratamos de pasar a otros temas, seguimos con la entrevista e ignoramos a la gente que hace esos comentarios...”

En esta línea se puede notar que el disfraz que toma el racismo y la discriminación es el de los chistes y bromas, sin embargo como lo mencionan estudios (Belliard, 2016; Correa, 2011, 2016) detrás de la discriminación sutil se esconden ideas que ubican al chileno por sobre los otros asistentes respecto a derechos universales y que en la medida que no exista reflexión sobre el impacto en las personas estos van subiendo de grado, es así como se esconden miedos sobre pérdida de empleo por presencia de migrantes, desnudando también la naturalización y minimización que hay de estas situaciones.

Las barreras al derecho al trabajo no sólo provienen desde las personas y sus conductas o actitudes en el espacio público, sino también algunas son invisibles y naturalizadas a través de protocolos administrativos y requisitos solicitados que impiden una adecuada y accesible inclusión de los migrantes al campo laboral.

FM 35: “...si tenemos, pero siempre cuando tengan cedula...lo otro es presentar sus certificados del último año si es chileno esta online, pero en los extranjeros es más complicado se demora y a veces lo deben pedir en el consulado.”

FM 38: “...nosotros les preguntamos a ellos y bueno ellos tienen más años de estudio que nosotros y estudian más años que nosotros y saben.”

A pesar de tener un buen nivel de educación los migrantes tienen dificultades para validar sus estudios en Chile (Lafortune y Tessada, 2016), situación que complejiza su inclusión laboral debido a la burocracia que rodea la convalidación y validación de estudios, situación que afecta espacialmente a profesionales y técnicos, pero que también impacta a aquellos que necesitan cumplir con el requisito de tener cuarto medio el cual es ampliamente implementado por las empresas.

Estos impedimentos al trabajo cuando son constantes van repercutiendo no sólo en el plano económico y en la calidad de vida material del trabajador, sino también van construyendo una idea en los funcionarios respecto a las características emocionales de los

migrantes, asignando cualidades particulares de como relacionarse y expresarse en ámbitos públicos según la nacionalidad, independiente de la individualidad del sujeto.

FM 35: "...los venezolanos por ejemplo están más preparados y tienen títulos, son también más demandantes, más exigentes, pero los haitianos son como más tranquilos, como que tienen bajo perfil, pero los venezolanos tienen una personalidad muy diferente y hacen comentarios sobre los avisos ofrecidos, a veces los toman a veces no, los haitianos por ejemplo toman todo lo que sea."

FM 42: "...los colombianos son súper alegres o los venezolano son buenos mozos, o los haitianos son todos... mira a una compañera dijo una vez lo que pasa lo haitiano son súper regodeones...los colombianos son alegres los venezolanos no sé, son buenos para hablar o para gesticular, los haitiano son sumisos, pero eso es comentar características de ciertos países."

Se percibe a los haitianos como sujetos introvertidos, con poca expresividad, comparándolo con los otros migrantes de la zona caribeña de América a quienes se les atribuyen caracteres más útiles para la relación social y búsqueda de empleo. De igual forma al hablar del género, se determinan cualidades sexualizadas a la mujer caribeña como señalan estudios (Mora, 2008; Pavez, 2016), variable que se reproduce en los espacios cotidianos al momento de hablar sobre la construcción que se tiene de la mujer caribeña y sus características.

FM 42: "... que guapa o que voluptuosa, pero se dice las colombianas, así como vino uno *culombiana* negra, pero si se habla más del grado de educación, por ejemplo los colombianos o los venezolanos se ve más desplante, así yo vengo a buscar empleo, yo soy más capaz, hago aquí y allá tal vez, pero los haitiano se ven como más humildes..."

En esta construcción del migrante, se realiza una categorización de los mismos, en donde la educación se asocia a la extroversión y forma de interactuar. Es así como la construcción del haitiano tiene un especial significado para los objetivos de la investigación, debido a que mayoritariamente su población es afrodescendientes y son quienes viven en

Chile las muestras del racismo cotidiano pero también institucional, ese racismo que se oculta tras una figura de normalidad por la estructura social construida históricamente en Chile como señala Stefoni (2016) entre otros, y que a la vez los sitúa bajo una idea de personas sumisas y humildes lo que posiblemente abre un margen para la vulneración de derechos debido a que son personas que tal vez no critican o reclaman frente a hechos vejatorios.

Respecto al migrante haitiano, este es percibido como un trabajador, debido a que el tema de conversación que entabla en sus interacciones y su principal preocupación es el trabajo, lo que sumado a la barrera del idioma y el escaso entendimiento entre ambas partes.

FM 32: “la dificultad el idioma eso es lo que más se da, sobre todo los haitianos, no nos podemos comunicar con ellos son muy complicados ellos, por mas que le explican ellos entienden mal todo.”

FM 35: “... los haitianos tienen la barrera del idioma, a veces tenemos reclutamiento y no llegan por el tema que no entienden, no sé si en su país lo tienen, pero si son así los procesos por que como te digo la comunicación es muy nula, muy escasa, uno no alcanza a indagar el problema de fondo.”

Esto dificulta el intercambio y posiblemente el cambio en la percepción de uno a otro y alimentando la creencia de que poseen menor educación y marginándolos del sistema de inserción laboral formal y de la atención a otras necesidades que tengan siendo una importante barrera como le mencionan organismos internacionales (CEPAL, 2016)

Cabe mencionar respecto a la población haitiana que la afrodescendencia pareciera ser la que despierta mayores sentimientos respecto a lo extranjero, dado a que la diferencia en lo corporal llama la atención y es categorizado como el diferente, percibiendo incluso a todo lo de piel negra como haitiano, de igual forma se identifican dificultades para referirse a la población negra, dado al uso de minimizaciones o uso de eufemismo respecto a la piel.

FM 42: “...mira la verdad que en el sector donde yo vivo no hay tanto migrante, pero si uno lo nota por ejemplo con las personas de otra raza, porque cuando va por la calle se nota que hay mucho más...”

FM 35: "...como negro, pero cuesta decirles no, como que no se, como decirle un día me dijeron que lo malo está en la palabra, pero eso está en nuestra cabeza, pero acá en el servicio público uno se tiene que mover con cuidado porque la pueden tachar como discriminadora."

FM 42: "...no se de repente igual no reímos de esas cosas, por ejemplo algunas compañeras dicen oye el negrito y otras compañeras dicen de raza negra o otra dice no le *digay* negrito dile negro es ese tipo de cosas pero igual como que nos cuesta decir eso."

Finalmente se debe indicar que el reconocimiento de la afrodescendencia, de su historia y de la migración en si es poco abordado desde los funcionarios donde estos declaran conocer poco respecto al tema.

## **2) Significados de la preparación funcionaria e institucional de la OMIL para la inclusión:**

### ***2.1 Procedimientos de colaboración para la inclusión del migrante en la vida social.***

El incremento de la población migrante ha sido un hecho que ha tocado a las instituciones de salud y educación, así como también a aquellas que se orientan al trabajo, teniendo que reformular y crear estrategias que permitan la adecuada implementación de programas para el cumplimiento de sus fines como instituciones.

Las OMIL no son ajenas a estas adaptaciones, las cuales van desde estrategias que elaboran los funcionarios para hacer frente a deficiencias institucionales o desarrollan mejores prácticas para establecer un trato más humano con aquellas personas que buscan una opción laboral sin restricciones, no obstante a los esfuerzos estas estrategias no son acompañadas de una estructura institucional desde el marco legal de la migración a lo administrativo, las cuales respalden las acciones de los funcionarios como se detallará en el siguiente apartado.

Es así como a nivel general respecto a las limitaciones desde lo institucional se identifica que los funcionarios reconocen una falencia en la política migratoria para mejorar la inclusión de los migrantes.

FH 35: “yo creo que la puerta de entrada para los migrantes, para que se regularicen en Chile y para que accedan a todos los beneficios por así decirlo es el trabajo...si los migrantes necesitan de algún beneficio social, del departamento social, necesitan un carnet de identidad, pero para tener el carnet de identidad necesita trabajo, si requiere ser atendido en salud necesita también carnet y necesita trabajo.”

Reconociendo en primera instancia que el proceso de obtención de la residencia definitiva que otorga un carnet, conlleva un problema en la inclusión de la población migrante debido a la extensa tramitación de este documento, así como también un desajuste que produce el no contar con él para acceder a salud, educación y empleo, situación que deriva esencialmente de la actual ley migratoria, la cual se fundamenta en un principio de seguridad nacional, marginando a los migrantes o levantado barreras administrativas para su adecuada inclusión al medio social nacional.

De igual forma la ley de migración no fomenta la promoción de mejores prácticas institucionales que favorezcan establecer un funcionamiento basado en los derechos humanos y que de cumplimiento a tratados internacionales; de esta forma solo es posible hallar resoluciones o circulares respecto a la migración las cuales no son permanentes en el tiempo y perduran según estime conveniente la administración del gobierno local.

FM 42: “...por ejemplo no tenemos ofertas para profesionales y técnicos, eso que somos oficina de empleo, pero nos cuesta por ejemplo para los migrantes los jóvenes y adultos mayores, pero cuesta por el cambio de gestión y es una mirada distinta cada vez, entonces lo que está establecido va cambiando porque es de la otra gestión.”

Esta deficiencia en la política de estado impide generar un espacio de inclusión para los migrantes estable en el tiempo afectando en diferentes dimensiones a los migrantes especialmente en el derecho al empleo.

Frente a estas deficiencias los funcionarios elevan estrategias que permitan mejorar la atención de los trabajadores migrantes, dado que en el intercambio de experiencias y el compartir constantemente con la realidad de los trabajadores permite crear una idea del otro más cercana y un vínculo basado en la empatía.

FM 42: “cuando atiende público uno tiene que ser acogedor uno no puede decir no, usted es extranjero se tiene que ir (...) Y si escucharlo y ver si cumple con las condiciones en la que nosotros los podemos ayudar, porque como te contaba el otro día nosotros atendimos a personas extranjeras que tengan eso si su carnet de identidad a veces cuando están en espera de su visa definitiva nosotros nos contactamos con los empleadores y les contamos acerca de estas condiciones y si dicen si se puede los derivamos(...)”

Los funcionarios deben dedicar más tiempo para escuchar las necesidades de los migrantes, dado a que comprende las dificultades de la situación migratoria, por lo tanto ellos buscan entregar orientaciones que favorezcan la calidad de vida del trabajador migrante, ya sea realizando gestiones para su inclusión laboral o atender otras necesidades fuera del campo laboral.

FM 32: “(...) una vez vino un tipo con un bebe de dos meses a buscar trabajo y nosotros ahí tratamos de derivar para que atiendan primer a otra necesidad porque trabajo por ejemplo cursos y esas cosas no va a conseguir (...)”

A pesar de realizar derivaciones y buscar opciones para la inclusión de los trabajadores migrantes, los funcionarios reconocen debilidades que repercuten en su acción en las OMIL especialmente en la capacitación en temas migratorios.

FH 28: “(...) me sentí un poco atado de manos, no sabía bien cómo manejarlo, no sabía muy bien los pasos que seguir, no sabía si podía o no podía optar a un trabajo en específico, estoy hablando desde lo poco recuerdo, pero después empecé a saber que había empresas que tienen inclusión.”

FM 35: “(...) primero que todo deberíamos estar continuamente en capacitaciones nuestra contraparte tendría que preocuparse de mantenernos al día con la ley vigente

para aconsejar y derivar bien, sin errores ni peloteos, y deberían haber más políticas...se debería difundir mucho mas así a nivel central hacer promoción del tema o que nos den más recursos para nosotros hacer la promoción de este temas (...)"

Los funcionarios especialmente aquellos con menos experiencia en las OMIL, tienen dificultades para el trabajo con migrantes, teniendo que aprender autónomamente sobre temas de legislación laboral para migrantes. También se identifica que hay escasa promoción desde los niveles más altos del estado respecto al tema de migración, lo que genera desconocimiento tanto en migrantes como en los funcionarios que los atienden derivando en pérdida de recursos y errores en la gestión para la inclusión de los migrantes.

Se atribuye a una falta recursos la poca capacitación que hay sobre estos temas. Además en las entrevistas declaran que las instancias de capacitación son escasas y con poca cobertura para los funcionarios, estas a la vez son iniciativas desarrolladas por los mismos gobiernos locales o gestionadas desde las OMIL, con poca integración con otros organismos atinentes en la migración como el Departamento de Extranjería y Migración, la Dirección del Trabajo y otros organismos atinentes en el plano laboral.

Un tema que destaca en la preparación de los funcionarios, es el manejo del idioma o como mejorar la comunicación con los migrantes haitianos.

FH 28: "capacitación en el idioma, porque la población más grande son haitianos, al menos algunas frases básicas, nosotros bajamos un manual, pero no le hemos podido dar mucho a eso (...)"

FM 42: "(...) Mira generalmente nos preocupa como estar más capacitados en la parte legal, lo otro que nos preocupa es el idioma por que llegan personas que hablan francés creole, tal vez sería el idioma y la cantidad que llegan por que están llegando muchos más."

En la interacción con migrantes haitianos, la principal barrera para la inclusión de estos trabajadores es el idioma, hecho que los funcionarios tratan de minimizar a través de indagaciones y el uso de diversas herramientas que les permitan comprender a su interlocutor.

FM 29: “(...) el tema con los que no manejan el idioma es más complicado aun, nosotros solo nos hemos ayudado como hemos podido con google traductor, hemos ocupado a los servicios de salud que tienen traductores contratados y a ellos hemos recurrido...ellos nos traducen al creole los documentos de apresto laboral e información, así como podemos nos comunicamos y le pasamos los documentos.”

A las iniciativas elaboradas por los funcionarios para soslayar las dificultades presentes en el intercambio con los haitianos, se evalúa positivamente la incorporación a personas bilingües que puedan colaborar en los diferentes procesos que se ejecutan en las OMIL, como son: la difusión de programas, capacitaciones y elaboración de material de apoyo.

Esta barrera intensifica la marginación de los migrantes haitianos en un contexto discriminador como el chileno, en donde la legislación no favorece a su inclusión, el idioma sumado a la piel son factores que agravan su situación, la cual a pesar de las importantes iniciativas que emprenden los funcionarios resultan ser débiles frente a un marco que en vez de favorecer su integración laboral y social la entorpece, perjudicando a los trabajadores haitianos.

FM 29: “(...) los haitianos, igual ellos la mayoría de la veces vienen con una persona que habla algo, pero en los temas de contratación por el tema del idioma nosotros somos del área laboral, los haitianos tienen más barreras por el tema del idioma y otra dificultad muy grande es que ellos llegan a buscar empleo apenas llegan con el pasaporte y nosotros no tenemos mucha oportunidad de ayudarlo; porque en general las empresas no hacen contrato con pasaporte, entonces es como un círculo vicioso entre que las empresas necesitan visa para contratarlos y ellos necesitan un contrato para tener la visa entonces hay como un amarre ahí bastante problemático porque ahí a los haitianos les genera problemas porque los estafan muchas veces.”

Los funcionarios respecto a este tema reconocen que la actual ley de inmigración tiene falencias importantes en el plano laboral y que si bien se ha mejorado la situación con la visa por contrato laboral, este no es suficiente para cumplir con una apertura y mayor flexibilidad

para validar el derecho a trabajar que poseen las personas, afectando especialmente a los migrantes que se pueden ver afectados por estafas o contratos falsos, además de una serie de incumplimientos a lo esperable de un trabajo decente.

FM 29: “(...)igual se ha avanzado por ejemplo antes cuando empezamos a trabajar con migrantes estaba la visa sujeta a contrato que era una visa mucho mas amarrada donde los empleadores igual tenían miedo a contratar, se avanzó hartito con la visa de motivos laborales mucho menos restrictiva, ellos pueden modificar su empleador, pero aun así igual el primer paso es más complejo, porque en realidad hay desconocimiento general de las empresas, porque estas siguen pensando que esta visa es muy complicada porque tienen que pagar pasajes de vuelta, hay un alto porcentaje de desconocimiento y este amarre que hay en que si tú no tienes contrato no puedes sacar la visa, o si no tienes la visa tampoco te contratan ó sea hay que encontrar alguien de buena voluntad un empleador que se arriesgue a contratarte por más tiempo.”

Este planteamiento sumado a la poca integración de los sistemas de Estado en pro de la protección de los derechos del migrante, terminan generando condiciones desfavorables para el trabajador, dado a que los empleadores no reciben la información adecuada o simplemente no existe un énfasis en la difusión de estos cambios en la legislación laboral para la migración.

Finalmente es importante señalar que en los resultados de la investigación una mención constante que realizan los funcionarios refiere a las estructuras de los gobiernos locales no ligadas al empleo, en cuanto a la importancia que tiene para los procesos de inclusión debido a que se visualizan que tanto educación, salud y empleo son temas vinculados y de alto valor para los migrantes.

En este sentido se destaca la utilidad de las oficinas de migrantes, las cuales si bien entregan una colaboración activa para mejorar la atención de los migrantes, es muy importante que cuenten con la asesoría y apoyo de los programas de estado para un mejor desempeño.

FM 29: “(...) tenemos la oficina de migración y estamos trabajado harto con el sello migrante, entonces hemos participado harto de charlas en extranjería, además en las OMIL igual se ha tocado el tema de ir un poco más allá.”

De igual forma es importante la vinculación entre programas que trabajen orientados a los migrantes pero también a los vecinos de las comunas en función de generar instancias de inclusión y educación para ambos grupos.

FM 35: “(...) acá es el punto neurálgico y ellos lo reconocen, que es la comuna que tiene más migrantes y se formó una red entre OMIL, salud y educación... acá en salud tienen un traductor así que nos van hacer volantes y cosas así por ejemplo se nos abre oportunidades de empleo para difundirlo en creole.”

FH 35: “(...)hay toda una línea para la inclusión, ahora nosotros hemos podido desarrollar en la comuna algunos patrones, algunos protocolos para la población migrante para que se puedan atender sin el carnet de identidad, con pasaporte, hemos mejorado la atención con mecanismos, algunos protocolos de protección, para los migrantes y así hemos podido mejorar algunas situaciones, lo mismo de los chicos en las escuelas con las matrículas y así hemos hecho una pauta de entrada a los servicios municipales...”

Sin embargo a estas estrategias es necesario mejorar las estadísticas de la población migrante lo que favorecerá el diagnóstico y la promoción de nuevas estrategias, las cuales tendrán los efectos esperados y podrán ser perpetuadas en el tiempo siempre que exista un cambio en la legislación de migración que beneficie una nueva significación de los migrantes y que otorgue un nuevo énfasis de inclusión y no de seguridad en los diferentes códigos legales, administrativos, así como prácticas cotidianas en la relación con el otro en la sociedad chilena.

## ***2.2 Redes de apoyo de asistencia y empleo.***

En las entrevistas realizadas a los funcionarios de las OMIL, se pudo constatar que no solo hay una escasa red de apoyo a los migrantes, así como también una baja difusión y conocimiento de las instituciones existentes en esta temática; situación que complejiza la condición de los migrantes en Chile, especialmente bajo un sistema que margina a aquellos que son diferentes y que establece categorías de personas, obviando sus capacidades y dando valor según como se ven o por sus condicional social.

En este sentido la oferta gubernamental no ha incorporado como eje la colaboración y atención a los migrantes de forma amplia en sus diferentes estamentos, mientras que desde la oferta privada las instituciones son desconocidas o poseen un reducido campo de acción llegando solo a pocas comunas de la región metropolitana.

En el siguiente apartado se analizarán las percepciones y significados que configuran los funcionarios respecto a la red de apoyo que poseen los migrantes, abarcando su visión sobre los programas de apoyo a migrantes y las redes no institucionales que poseen los migrantes.

De esta forma se fija un marco de atención bajo la óptica de que los trabajadores migrantes también son vecinos de la comuna y que por ende la municipalidad puede asumir la función de agente catalizador para atender y elaborar estrategias de inclusión y de atención para los migrantes, por lo que no sería necesario incorporar un nuevo servicio para temas de empleo migrante, dado a que una figura institucional de este tipo propende a la marginación y creación de límites entre migrantes y nacionales.

FM 29: “no sé si especial yo creo que nosotros las OMIL podemos asumir esa función porque igual son vecinos de la comuna, pero si se podría apoyar en planes como educación para nosotros, con cursos de español quizás, en general algún proyecto con alianza con empresas para cuando aprendan español ingresarlos a una empresas, quizás necesitamos más apoyo en eso, nos apoyen en sensibilizar quizás, apoyo económico en temas de cursos eso lo puede hacer SENCE yo sé que hay OMIL que

se han conseguido cursos de español, pero quizás se podría priorizar a las OMIL que quizás tenemos más habitantes extranjeros Quilicura, Independencia, Recoleta, Santiago y Estación Central.

No obstante éstas deben estar focalizadas atendiendo a las diferencias existentes en los territorios respecto a los grupos culturales de cada comuna, así como también involucrar a los entes privados para no sólo trabajar en orientación a los migrantes, sino que también hacia los nativos.

La principal dificultad que debe ser atendida es la brecha que genera el idioma. Para ello, los funcionarios reconocen que es fundamental para mejorar el intercambio el abrir espacios para el aprendizaje del idioma, tanto para haitianos como nativos.

FM 38: “...yo creo que con el tiempo se va a ir mejorando eso yo escuche en la televisión que en algunas partes se están entregando algo para que nosotros manejemos creole o ellos manejen el nuestro...”

Para superar estas dificultades los funcionarios identifican que los migrantes elaboran acciones y asociaciones con sus pares que ya llevan más tiempo en Chile, pero también reciben colaboración de vecinos u otros actores de su entorno cercano.

FM 32: “mira mucha gente llega sola así, como que el amigo le dice y llegan, pero hay otros que llegan con personas por ejemplo hay un profesor de lenguaje que ayuda a hablar con ellos les traduce y todo.”

Es así como el involucramiento de la población residente es una suma a las otras acciones que sostienen los migrantes con sus pares al momento de acercarse a las OMIL. Respecto a las redes de colaboración de los migrantes, los funcionarios identifican ciertas dinámicas de relación en los haitianos, de las cuales se hacen juicios respecto a las relaciones de género que sostienen.

Un componente de las redes de migrantes son los lazos familiares y las personas de contacto primario como amigos y personas cercanas que colaboran en la trayectoria

migratoria, pero también en los procesos de inclusión en el destino del migrante. Estos procesos incluyen el acercamiento a las fuentes laborales como las OMIL, en donde se generan percepciones y juicios respecto a los grupos de migrantes que acuden a las oficinas.

FM 29: “no, las mujeres siempre llegan acompañadas de un hombre, muy rara vez vienen solas, siento yo que es muy machista la cultura de ellos de hecho cuando viene una mujer con un hombre, el hombre habla ella no, de hecho uno le tiene que decir: deje que hable ella que se exprese para que aprenda español...he visto varios comportamientos así, que es el hombre el que acompaña, que es bien sobreprotector.”

FH 282: “...como te decía la mujeres vienen muy acompañadas, muchas veces ellas ni siquiera salen a buscar el trabajo, sino que las traen, muchas veces vienen recién llegando y las tomo un amigo o pareja o familiar para que busquen trabajo inmediatamente pero no vienen como a nada.”

En la caracterización que se realiza de la relación de género entre haitianos, se identifica un relación marcada por el machismo visualizado en la escasa autonomía que tienen las mujeres haitianas al momento de buscar empleo o ir a espacios públicos, además de percibir la diferencia cultural entre Chile y Haití respecto al género, se percibe que la mujer haitiana no es quien busca empleo sino que el hombre o grupos cercanos son los que promueven su inserción laboral.

Finalmente cabe mencionar que en las OMIL también reciben la atención a personas con ingreso irregular al país.

FM 29: “mira han llegado no han llegado, pero hay personas de república dominicana, como ellos necesitan un permiso especial para entrar a chile, pasan por pasos no habilitados ha llegado poco pero han llegado y ahí se les explica que tienen que regularizar su situación y se le deriva a estas instituciones que los apoyan como las ONG.”

Para este hecho sólo pueden derivar a ONG u otras instituciones debido a que el carnet es la principal variable para poder iniciar un proceso de integración al país.

## **B) Significados desde los migrantes:**

En el siguiente apartado se buscará describir elementos que permitan profundizar en la construcción y en el intercambio que se produce entre nacionales y migrantes afrodescendientes en el espacio público de las OMIL, dando un acercamiento a las significaciones que se han construido en el tiempo de residencia en Chile, con especial énfasis en la población haitiana.

### **1) Vida cotidiana e interacción con chilenos:**

#### ***1.1 Motivos de la migración.***

Los motivos de migración pueden ser variados, no obstante en la sociedad actual sólo se ve al migrante desde su motivación económica y laboral para emprender su trayectoria migratoria, en este sentido los funcionarios, si bien en primera instancia atribuyen como el principal motivo las razones económicas, en los intercambios con los migrantes van reconstruyendo esta idea, conociendo otras facetas que impulsan a la migración.

Respecto a la migración laboral de los haitianos se encuentra que sus trayectorias incluyen otras naciones antes de llegar a Chile, debido a que en la búsqueda comienzan con lugares más cercanos y con mayor historia de migración haitiana como Brasil o República Dominicana.

MRT: “acá esta mejor, pero está mejor que allá, yo soy albañil, yo trabajo en construcción, pero aquí yo tengo como 6 años de viaje en Haití y República Dominicana, allá hay poco trabajo pero acá hay más por eso que aquí está mejor.”

MH 28: “yo antes en República Dominicana pero yo me pase al país pero la gente no trata bien tampoco yo me vine para acá en Chile, pero todavía no consigo un buen trabajo.”

En este sentido los migrantes haitianos llegan a Chile por motivos laborales, sin embargo estos tienen como antecedentes una mala situación económica y laboral en sus países.

Para esta la adecuación a Chile, los migrantes se apoyan en las redes familiares ya instaladas en Chile, los cuales los orientan para su pronta inserción laboral. Sin embargo, en las entrevistas fue posible identificar que las redes familiares no poseen un conocimiento acabado de la institucionalidad en Chile, así como también poseen una baja integración a agrupaciones de migrantes como se detallará más adelante.

Las redes no solamente cumplen una función de proporcionar una oportunidad para mejorar la calidad de vida a través de un mayor acceso al empleo en el país de destino, sino que también poseen utilidad para el resguardo de la seguridad e integridad de aquellos migrantes que se ven empujados a migrar para resguardar sus vidas.

MM 40: “en mi país tengo un negocio como venta de bebidas, alimentos, un día fui al banco y un grupo de bandido me atacan y ahí tuve problemas y tuve q venirme, en mi país una persona si tiene arma uno se defiende y cuando este grupo me atacó y dispararon al aire yo ahora tengo miedo.”

En este sentido Chile posee una representación de seguridad para los migrantes, no obstante el tipo de violencia que viven en el país, si bien no constituye en su mayoría a una violencia directa (sin restar gravedad al hecho de que si se han reportado lamentables casos de violencia contra trabajadores haitianos) si está presente bajo formas simbólicas de discriminación, explotación y estafas a los trabajadores migrantes especialmente haitianos, lo que no sólo afecta a aquellos que llegan con expectativas de trabajo o seguridad sino que también a aquellos que vienen en búsqueda de oportunidades en educación.

MM 22: “yo quería estudiar, yo quería estudiar la medicina, pero yo fui a la universidad del gobierno pero me fue mal, entonces yo no tenía otra opción y me contaban que acá en Chile uno podía estudiar y trabajar, yo estaba muy contenta cuando me dijeron eso...”

Las expectativas respecto a las oportunidades que hay en el país se ven aplacadas por la realidad restrictiva para los migrantes debido a las barreras idiomáticas, legales y socioculturales que hay en el país para los migrantes.

### ***1.2 Significados de las habilidades y experiencia laboral.***

El hecho migratorio conlleva una posibilidad de enriquecer culturalmente las naciones de destino pero también de poder fortalecer el desarrollo de nuevas iniciativas que aprovechen las capacidades que traen los cientos de trabajadores migrantes.

Sin embargo, el actual modelo económico y político chileno no integra a los migrantes bajo una perspectiva de trabajo decente que considere las condiciones suficientes para el desarrollo de ambas partes de la diada trabajador-empleador. Esta situación genera que no se reconozca en muchos casos la experiencia laboral anterior que poseen los trabajadores migrantes.

MM 40: “...antes de venirme acá yo trabajé como ocho años, como asistente de contabilidad en una empresa coreana, pero igual pagaban con plata americana, pero en este tiempo yo hice muchas cosas en mi país, me gusta pero no sé cómo hacerlo acá en Chile, no sé qué hacer para tener algo así.”

Así una trabajadora profesional haitiana relata cómo ha debido adaptarse a la oferta laboral para migrantes pese a las dificultades que posee la convalidación de estudios y el ciclo para la obtención de la residencia definitiva.

Las barreras laborales afectan a hombres y mujeres, sin embargo, las mujeres debido a las brechas de género existentes en el país, viven una doble discriminación y vulneración de sus derechos laborales, especialmente en aquellos casos donde se desarrollan actividades sin contrato.

MM 29: “si fue bueno, me trataban bien, no tenía contrato eso sí y estuve casi dos meses, pero el trabajo se terminó porque yo quedé embarazada...”

Estas vulneraciones son difíciles de enfrentar para los trabajadores migrantes, especialmente en la población haitiana, quienes no cuentan ni con las redes ni con un conocimiento acerca de los servicios del estado para defender sus derechos.

MH 35: “...si yo tengo un abogado, una persona que sabe más que yo, que me pueda ayudar yo todavía no sé qué más puedo reclamar, solo las imposiciones, vacas proporcionales, vacaciones, no sé si hay más...yo no tengo traductor yo solo tengo un papel. Se me paso un papel de conciliación... yo tengo problema yo no hablo buen español, yo no sé nada, si tú me preguntas que puedo hacer con una persona si tratan mal.”

En estas situaciones la barrera del idioma y el desconocimiento por parte de los migrantes en los servicios en los cuales pueden acudir es relevante para enfrentar y mejorar la condición laboral de los trabajadores especialmente haitianos los cuales son aquejados por engaños y malas prácticas de algunos empleadores inescrupulosos.

MM 22: “...cosas malas pero a otras cosas, yo creo que si hay que ayudar, con los haitiano a uno que estaba trabajando en el lugar, el dueño, el jefe le decía que le cambiaría el contrato pero él decía que el contrato era más perfecto, pero el niño no hablaba y él fue a firmar un contrato pero el papel, era un papel que decía que no trabajaría más, él decía al niño una cosa, que no es para firmar ese papel, eso es un abuso cierto, eso no se hace más cuando uno no entiende el español, eso no se hace, no debiera hacer pero la persona lo hizo”

Los principales engaños refieren a un aprovechamiento del escaso manejo del idioma que propicia timos en contratos y salarios, además de cambios en las condiciones laborales.

MH 35: “...un tiempo tengo que me siento triste en Chile, se trata mal a los migrantes pero no puedo vivir con eso, encontrar casa y la vivienda es muy caro para vivir, pero el trabajo da poca plata con eso se paga la vivienda y nada más...como puedo llevar la responsabilidad de mi familia eso afecta la cabeza también.”

La escasa valoración del trabajo migrante en los salarios como en las oportunidades que poseen para desempeñarse y desplegar sus habilidades y experiencias laborales, se suman

las dificultades que hay en la vida cotidiana afectando su integridad psicológica, debido a las responsabilidades familiares pero también de mantención que deben tener en Chile como pagos de vivienda, alimentos, transporte, salud entre otros.

En cuanto a estas vulneraciones y barreras los migrantes haitianos atribuyen estas al desconocimiento que hay sobre la migración y del pueblo haitiano.

MH 35: “los chilenos no saben nada de los migrantes, no saben nada de Haití, pero somos negros y la razón es que todos antes del 2010, ahora eso es más pero eso comienza para hablar con negros para funcionar y conocer más menos.”

Además, se observa respecto al restringido acceso al empleo de mejor calidad. Usualmente, se atribuye a un sistema que no dirige a los chilenos en su gran mayoría a trabajar bajo cualquier condición, situación que es contraria a lo que viven los migrantes quienes deben tomar las opciones de trabajo que tengan, debido a las múltiples dificultades que hay para acceder al empleo, teniendo pocos grados de libertad para la elección.

MM 40: “pienso que no les gusta eso y como los migrantes tienen problemas con sus papeles y tiene que pagar la casa y necesitan comer, los chilenos pueden tener algo mejor y dejan este trabajo para nosotros.”

Finalmente se pudo apreciar que para reducir las barreras emplean diversas estrategias, desplegando sus habilidades para poder mejorar su comunicación en Chile, paradójicamente los haitianos dicen aprender rápidamente el español, así como también en algunos casos manejan el francés, idiomas que van aprendiendo con el uso de aplicaciones móviles o ayudas basadas en las nuevas tecnologías de la información.

## **2) Trayectoria laboral de migración:**

### ***2.1 Preparación para habitar en Chile.***

Actualmente los migrantes en Chile deben vivir sorteando múltiples barreras que afectan su vida cotidiana en diferentes dimensiones, no obstante cabe la interrogante sobre si

estas barreras pueden ser o no conocidas por los migrantes antes de su llegada a Chile, es así que a partir de las entrevistas se entregarán algunas nociones respecto a la preparación que poseen los migrantes para habitar en Chile y comprender así la relación que se establece con los funcionarios en la OMIL respecto a los servicios de inserción laboral y otros atinentes al empleo.

En las entrevistas a migrantes afrodescendientes, se pudo constatar que la gran mayoría posee un conocimiento general respecto a los procedimientos a realizar para poder acceder a un empleo, mencionado en la mayoría de los casos situaciones de vida por motivo laboral, para lo cual deben tener un contrato de trabajo para luego poder ir cumpliendo con la normativa exigida para la residencia definitiva la cual según opinión de los migrantes les otorga una mayor libertad de acción para buscar otros trabajos y adquirir más derechos civiles y políticos.

Este conocimiento es adquirido en gran parte por información que reciben desde sus redes cercanas, no obstante la mayor incertidumbre es que desconocen las instituciones en donde tramitar y las direcciones, horarios o procedimientos; situación que se complejiza mucho más para los migrantes haitianos por la falta de preparación de los servicios estatales.

Esta situación implica un proceso de adaptación de los migrantes haitianos, el cual incluye formas de ser culturales de los haitianos.

MM 40: “si, pero igual se necesita tiempo, yo tengo la costumbre como el hablar fuerte, pero eso no se puedo cambiar de un día a otro, se necesita tiempo”

La entrevistada refiere que en Haití la gente habla más fuerte y que acá en Chile esta situación le ha traído problemas al momento de entablar conversaciones con nacionales dado a que es una característica rechazada en el país.

Respecto a la preparación para migrar se observa que hay un menor apresto en las mujeres con parejas al momento de migrar, especialmente en aquellos casos donde la migración es impulsada desde la pareja ya instalada en el destino migratorio.

MM 28: “mi pareja se vino y a los tres meses me trajo porque allá en mi país no hay muchas oportunidades para trabajar.”

MH 35: “no yo no se (respecto a la asistencia a OMIL), si tú me ensañas yo podría ir y tengo buscar trabajo porque necesito trabajo porque viene mi esposa... a ya ahora mi señora se viene a buscar trabajo.”

En este sentido, las mujeres incluso llegan a tener su primer trabajo en Chile, sin tener mucha preparación laboral la cual van adquiriendo en la medida que van encontrando opciones de trabajo limitadas a la escasa oferta que hay para los migrantes. Esta oferta la encuentran a través de diferentes fuentes de información, sin embargo no muchos conocen los servicios municipales ni el funcionamiento de los gobiernos locales como medio de bajada de las políticas de Estado.

MM 28: “ay es que no sé nada de eso yo tengo temporaria... ahora en la municipalidad y me pasaron un papel, en yapo y he mandado correos, pero nada, es mi primera vez en al OMIL.”

De igual forma reconocen que la ley chilena es compleja, no sólo para lo laboral sino que también para la convalidación de estudios entre otros temas de gran importancia para una plena inclusión.

MH 35: “la ley chilena muy diferente con otro país, la razón, una persona en Chile puede pasar el cuarto medio en un año, para hacer básica, después uno está terminando para ir a la universidad, eso es discriminación.”

Visualizando que el trato es diferente y más restrictivo para el migrante, dado a que para por ejemplo, acceder a estudios universitarios debe revalidar todos sus estudios incluso los de básica situación que considera discriminatoria.

Finalmente cabe mencionar que la gran mayoría de los entrevistados reconoce que hay poca claridad en el funcionamiento estructural de las instituciones en Chile, sumado a un escaso manejo de información desde los funcionarios y a un difícil o inexistente acceso a contenidos en otras plataformas donde puedan obtener respuesta a interrogantes sobre

documentos o procedimientos para su inclusión, siendo para ellos la OMIL un importante centro de recursos para sus necesidades.

## ***2.2.Redes de apoyo y asistencia al empleo.***

Las redes de apoyo constituyen una variable determinante para una fácil adecuación del migrante a la nueva vida que debe llevar en su destino migratorio, en este sentido las redes que facilitan el proceso pueden ser institucionales o comunitarias. Como se ha descrito en los resultados estas permiten desde acceder a información sobre trámites administrativos propios de la migración, información que propicie el acceso al empleo y ser una red de apoyo emocional para el migrante.

Respecto a las redes institucionales es necesario fortalecer su colaboración y adecuación a las culturas y particularidades de cada migrante, dado que una red fuerte e integrada permite un mejor flujo de información y derivación en cuanto a la atención de necesidades del migrante.

MM 28: “estoy en un programa de familia no se me el nombre y como saben que no tengo trabajo me derivaron acá para poder encontrar trabajo.”

El conocimiento sobre la oferta institucional y los diferentes programas de apoyo a los migrantes facilita además su inserción laboral, es así como por ejemplo los cambios en temas de educación, han abierto espacios para que se puedan incorporar a la red de jardines a niños y niñas migrantes, permitiendo que las mujeres puedan hacer uso de su derecho al trabajo.

En el plano comunitario las principales redes se encuentran en las familiares y organizacionales representadas por colectivos de migrantes los cuales también prestan acceso a información y apoyo al migrante.

MRT: “por ahora aprende, no conozco bien, por eso vengo aquí a la red de OSCHEC, porque aquí uno conoce siempre informa a nosotros, pero una gente que no conoce nada te ponen una carta para que uno lea y conozca.”

No obstante su participación se ve sujeta ya sea al conocimiento que tenga el migrante de la existencia de esta red, encontrando que muchos de los casos entrevistados no conocen las agrupaciones ni colectivos. Además, su participación está condicionada a la voluntad de querer participar de ellas, dado a que en algunos casos su suscripción puede estar impedida por falta de tiempo ya que el trabajo, los traslados al mismo o la constante búsqueda de empleo requieren una gran inversión de tiempo o el impedimento puede venir desde el propio significado que atribuyen el migrante a ser parte de un colectivo, dado que en algunos casos prefieren no participar de ellos por tener una representación negativa de su mismo grupo de migrantes.

MM 29: “yo hablo más con chilenos, colombiano u otro, no con los haitianos porque ellos siempre desconfían.”

Este hecho está vinculado a la estigmatización que se tiene tal vez de los migrantes por lo que prefieren ser vistos más alejados de sus grupos originarios.

### **C) Significados sobre el empleo desde funcionarios y migrantes.**

En el siguiente apartado de los resultados se expondrán los principales hallazgos respecto a los procesos de inserción al trabajo y oportunidades laborales para los migrantes, enmarcando la exposición en describir y reconstruir desde los relatos de funcionarios y migrantes los tipos de empleo y los procesos de inserción laboral existentes en los servicios de la OMIL, para dar cuenta de los significados que posee el empleo migrante.

#### **1) Descripción de tipos de empleo.**

La migración laboral es un hecho que requiere atención por parte de todos los componentes de la sociedad receptora, dado a que los trabajadores empujados por diversos

motivos que se intersectan con una mejor calidad de vida, desarrollan actividades que favorecen a la sociedad de destino, sin embargo las condiciones en las cuales se desenvuelven su vida laboral no son las suficientes para hablar de un trato fundamentado en el respeto de los derechos humanos, por lo que se observan un trato y retribución inequitativa en la relación sociedad-trabajador migrante.

Es así como se realizará un recorrido respecto a los significados del trabajo, los tipos de trabajo para los migrantes que se ofrecen en las OMIL y el vínculo que hay entre la oferta de empleos, legislación laboral para migrantes y construcción histórica del otro en Chile, además de revisar la relación que hay con el trabajo independiente; y las condiciones laborales a nivel general que determinan un acercamiento ya sea al trabajo decente o trabajo precario.

El trabajo como acción humana de transformación y de intercambio de bienes, puede tener nociones diferentes en los mismos trabajadores, quienes moldeados por un sistema económico que transforma todo en una mercancía y que coloca el valor económico sobre todo, termina permeando los discursos que se tienen sobre el trabajo. Es así que para los funcionarios y migrantes el trabajo posee significado vinculado con el desarrollo a través de la generación de recursos económicos.

FM 29: “...para nosotros el trabajo es la forma de satisfacer las necesidades que tenemos, o sea todos necesitamos trabajar para tener dinero para poder sobrevivir en el fondo.”

MJF: “es una forma de salir adelante, uno logra muchas cosas porque necesitamos trabajar por el tema de los papeles y para sostenernos.”

MM 40: “yo trabajo me sentí bien, porque me gusta plata por eso me gusta trabajar, no quiero depender de nadie, quiero depender de mi...”

En este sentido el trabajo posee en sus significados una retribución económica que permite tener autonomía y satisfacer necesidades, así como también para los migrantes posee un valor por la obtención de la visa, ya sea temporal por motivos de trabajo o definitiva, lo que significa que el trabajo es un medio para la inclusión en Chile. No obstante a esta visión

en todas las entrevistas se da un mayor énfasis por ambas partes al desarrollo económico que al desarrollo personal que posee el trabajo.

Respecto a las ofertas de trabajo hay que mencionar que hay una serie de limitantes que posee la oferta laboral para los migrantes, dado a que solo pueden postular personas que tengan carnet, así como también sólo se ofrecen trabajos no profesionales, lo que deja ver que la arista laboral que posee la migración hay un trato diferenciado que restringe a través de un sistema legal el acceso al empleo.

FM 29: “es que mira si al migrante le das la oportunidad de su primer contrato y que ellos puedan tener su primera visa, yo creo que ellos están dispuestos; obviamente si después cuando ya tienen visa ya no es tan complejo cambiar de un trabajo a otro, por ejemplo los haitianos cuando ya manejan más el español, cuando tiene un poco más de conocimiento yo creo que se van a cambiar, pero siempre va haber alguien dispuesto a trabajar por esa cantidad, si tú lo vas a apoyar con su primer empleo que les va a permitir estar de manera regular en el país.

Por una parte se observa que la condición del migrante y sus posibilidades para acceder a un empleo están sujetas también a la tenencia de una visa de trabajo y está a la vez está sujeta a que el migrante logre tener un contrato; situación que condiciona la elección de un empleo en un reducido campo laboral, posibilitando de igual forma una serie de vulneraciones que pueden ocurrir en el transcurso del inicio de actividades del trabajador.

La oferta de trabajo también está condicionada según mencionan los funcionarios, por la oferta laboral rechazada por chilenos, los cuales no optarían por trabajos con poca remuneración o escaso prestigio social.

FM 29: “...hay dos áreas que son bastante sensibles una que pagan poco y el trabajador chileno no los prefiere y la otra es que el trabajador chileno se ha puesto más irresponsables y prefieren contratar extranjeros, que como vienen a trabajar, van a cumplir; pero ellos tienen la creencia que van a cumplir más, entonces se dan estas dos aristas una por explotación laboral y la otra porque las vacantes de los chilenos, los chilenos no las quieren porque son también trabajos de menos paga.”

El trabajo estaría condicionado por una parte a la atribución como responsable que se hace del trabajador extranjero, dado a que este no puede perder el empleo si se considera que este es una vía para la mantención u obtención de visas que proporcionan mayor autonomía en Chile, y por otro lado está la que el sueldo ofrecido es menor, motivo que restaría la atención y postulación de chilenos a dichos empleos.

MRT: "...si una persona viene de un país a trabajar, una persona que no tiene trabajo que va a hacer va a robar? Una que trabaja puede pagar agua, casa, luz, una si uno no trabaja no puede hacer eso."

FM 29: "aseo, producción en que tienen turnos complicados con baja renta, jardinería el tema de turnos y traslados influyen en general."

Este sistema genera empleos de menor valoración para los migrantes y se hallan trabajos en las áreas de servicios a las personas en múltiples oficios, construcción, operarios de producciones varias, áreas de alimentación entre otros.

Cabe mencionar que en esta categorización de trabajos los migrantes haitianos son quienes sufren las mayor marginación de oportunidades de empleo debido a las barreras que generadas por la política migratoria, como también a la barrera que resulta no manejar el español.

FM 29: "pucha a los empleos más operativos aseo así a los que no tienen que recibir muchas instrucción de hecho en los de aseo, están haciendo prueba de español por que el otro día nos paso que una reclutadora enviaba a aseo a una clínica, pero que después se estaban yendo los haitianos porque no entendían y los mismos empleadores nos decían que ellos los mandaban a hacer algo y que no lo hacían porque no entendían las instrucciones, por eso ahora están poniendo más barreras a los haitianos por el tema del idioma."

De igual forma se reconoce un interés por contratar haitianos para empleos básicos debido a la valoración que se hace del trabajador haitiano, sin embargo esto es variable y depende de la complejidad de las tareas, siendo más importante y determinante para la contratación de haitianos el salario por el cual estos están dispuestos a desarrollar labores.

FH 282: “si puede ser que sea abaratar costos, pero no sé yo creo que igual buscan estabilidad así como que la gente no se va a cambiar de trabajo, porque algunos se cambian por 200 mil pesos más o porque están más cerca de sus trabajos, así que quieren estabilidad porque ellos dicen que el chileno por ejemplo, si tiene 20 años se va aburrir a las dos semanas del trabajo porque no le gusto o se va a perder los fines de semana cuando le toque trabajar, aparte tienen muy claro que trabajando de peones por ejemplo que no le van a pagar lo que va a ganar en un call center, donde va hacer un trabajo más relajado pero no le van a pagar.”

FM 35: “algunos llegan y piden haitianos porque dicen que son tranquilos, bueno para la pega, esos les gusta; pero hay otros que por el tema del idioma no quieren nada, porque eso les dificulta a ellos la producción...”

MH 28: “yo vine a buscar a la vida yo sabía de trabajo yo trabajaría en cualquier cosa, lo que sea, yo quiero paga bien.”

MH 28: “cargar cosa pesado eh eh yo trabajo en trabajo pesado yo hago eso, si a uno lo tratan bien uno lo hace, eso es trabajo, no importa si es pesado.”

En el área de servicios a la personas un servicio requerido tiene relación con los trabajos domésticos en donde se buscan trabajadores de manera particular ya sea para cuidado de personas o servicio domésticos como asesora de hogar.

FM 35: “si claro igual llegan acá piden para nanas aseo o cuidado adulto mayor, llega harta oferta, pero no tanto como los trabajos más industriales, igual llegan caballeros a dar pololos sin contrato que son lo que toman hartos los extranjeros.”

No obstante en esta situación es en donde aún es posible encontrar casos de discriminación respecto a la nacionalidad de los trabajadores.

FM 35: “me han dicho así como no quiero extrajera, no quiero peruana ni colombiana, otros dicen que no me gusta la comida que hacen así como mucho prejuicio del particular.”

El trabajo dependiente no constituye la única modalidad para generar ingresos, no obstante en el plano del trabajo independiente es en donde se ven la mayor marginación a los migrantes, especialmente por los requisitos que poseen y la poca información sobre programas de fomento al empleo independiente que llega a los migrantes, sin embargo hay casos especialmente de mujeres que si visualizan una alternativa laboral al trabajo independiente.

MM 28: “si acá en la municipalidad por el trabajo, es que yo también se hacer sushi y podría trabajar en mi casa por eso postule a fosis.”

FM 322: “si, se han mostrado interesados en eso, estamos con el fosis y esta la opción que postulen migrantes y están bien interesados, pueden postular los que tengan ideas o ventas o negocio ya armados, los negocios son como comida, costura, zapatería, que ya tengan algo.”

En esta línea la OMIL resulta ser un canal de focalización para que los migrantes conozcan las diversas opciones de programas para capacitarse y mejorar sus opciones laborales.

FM 38: “(...)pero los extranjeros no tienen mucha esa idea de independencia, peros si son más la chilenas que buscan cursos de repostería maquillaje y cosas así pero son más chilenas, es más está el fosis y pueden postular extranjeros, pero no lo hacen no he recibido ningún extranjero por ahora, si tiene rut chileno puede hay varios, pero no muestran interés ellos quieren trabajo algo que les remunere, lo que pasa es que muchos de los que llegan acá quieren trabajar porque la mayor parte de su dinero lo mandan a su país entonces de forma independiente, ellos tendrían que trabajar invertir y después salir hacia arriba y empezar pagar arriendo o la pieza donde viven.”

Sin embargo se observa desde la OMIL que las barreras y necesidades de los migrantes impiden poder generar un camino para obtener ingresos por la vía del trabajo independiente.

De igual forma los trabajos vinculados a la conducción de vehículos pareciera ser que se encuentran demarcados para los chilenos, debido a las complejidades que posee la

convalidación de licencia de conducir, debido a que hay que contar con estudios convalidados o certificados que los acrediten, haciendo el trámite extenso y engorroso.

FM 35: “si postulan, pero no pueden porque no han homologado y tiene que hacer este trámite, pero no postulan o desisten por los trámites que deben hacer.”

Dejando ver a través de otro ejemplo como la exclusión y aprovechamiento de los trabajadores migrantes, deriva en cierta medida de las condiciones que propicia una ley migratoria que no vela por los derechos de las personas migrantes. Estas condiciones bordean los límites entre el trabajo decente y el trabajo precario, sin embargo son las únicas opciones que pueden entregar los funcionarios debido a que los requisitos son administrativos y enmarcados en la ley de migraciones y por otro lado son las únicas oportunidades que pueden optar los trabajadores migrantes.

FM 38: “(...)hay un registro de la planilla de oficios o profesiones pero no se dice como precario o no, o sea el auxiliar de aseo, la gente lo ve como lo más básico lo más bajo que otro trabajo, solo que eso queda a la libertad de la persona, si la persona dice no, yo no quiero ir de aseo, o te dicen así, cualquier trabajo; y uno le dice está este de jardín o aseo y ellos dicen que no, entonces ya no es cualquier trabajo, mucho de ellos si tienen conocimiento también te piden otro tipo de trabajo, así como carpintería, ellos piden otro trabajo.”

La gran mayoría de los empleos que se ofrecen en las OMIL se ubican en otras comunas, incluso llegan ofertas para trabajos fuera de la región, sin embargo los funcionarios reconociendo la compleja situación de los migrantes y alta vulneración de derechos de los trabajadores son cautos a la hora de tramitar procesos de reclutamiento para empresas fuera de la región.

MH 28: “en el campo yo trabajaba como lavador pero el dueño no me quería hacer contrato.”

FM 38: “(...) si han llegado, pero algunos que se los quieren llevar por dos o tres meses algún lado, pero algunos no se van porque con cuanto les van a pagar o donde van a llegar hay como temor para ellos (refiriendo a los migrantes)”

FH 35: “nos paso que hace un tiempo vino una empresa de Chillán, una agroindustrial que necesitaba gente para el verano y la oferta era bastante buena y como estaba lejos nosotros no teníamos como comprobarlo, así que nos contactamos con alguien de allá para comprobar y pudieron constatar que hacían cosas que estaban bien, pero nosotros siempre buscamos ver bien como son las empresas para no tener un trabajo precario o al menos reducir al máximo esto.”

En un trabajo precario los funcionarios visualizan como aquel que no cuenta con las condiciones apropiadas para la ejecución de tareas, o donde no se respetan derechos mínimos del trabajador, situación que, muchas veces es denunciada a los funcionarios en las entrevista de asesoría laboral.

FM 32: “(...) dicen que esta es muy pesado, o queda muy lejos, o el patrón me trato mal o era pesado, una vez vino un caballero que dijo que quedo, pero no le gusto por que el hombre trababa muy mal a los extranjeros y por eso no le gusto el trabajo.”

FM 29: “aseo, producción en que tienen turnos complicados con baja renta, jardinería el tema de turnos y traslados influyen (...)”

FM 32: “es que ellos pueden ir sólo a trabajos de aseo y ahí es que abusan mucho de ellos y les pagan muy poco.”

MM 28: “si había un horario, yo por lo menos respetaba mi horario, pero el sueldo era muy poco, era el mínimo y trabajaba demasiado.”

MH 28: “(...)yo antes estaba trabajando en el campo, pero la gente no quiere dar contrato a mí, pero yo dice yo necesito contrato para trabajar, el primo me llama y me dice que consigo trabajo y yo voy, piensa que estoy mejor, pero estoy mal.”

Frente a esta situación las OMIL y sus funcionarios buscan estrategias para reducir al máximo el nivel de vulneración al cual pueden estar expuestos los migrantes, sin embargo estas medidas no están acompañadas por una legislación fuerte en lo laboral, ni capacitaciones para los empleadores ni una mayor fiscalización o trabajo en red entre los diferentes organismos públicos.

FM 322: “yo creo que ellos saben lo que pasa con el migrante, el empleador es no se... no se... deberían hacer algunos cursos talleres para cómo enfocarlos en este tema”

FM 29: “si nosotros tratamos de tener un estándar de salarios, un estándar de empresas que respeten un poco, porque igual escapa un poco de nuestras manos, porque además nosotros tratamos de ofrecer la mayor cantidad de trabajo posible, pero son las personas, las que hacen el filtro final, pero nosotros en general trabajamos con empresas grandes en donde eso, en teoría se respetará pero lo que yo siento en teoría es que han bajado mucho las rentas siento que se han aprovechado un poco de este boom migratorio porque hay mucha gente dispuesta a trabajar y eso permite que las rentas no se mejores, sino que bajen así como la ley de oferta y demanda.”

Finalmente hay que mencionar que en las observaciones y entrevistas la mayor desmanda de empleo proviene de migrantes haitianos, llamando la atención que los migrantes provenientes de Colombia poseen una mayor red de inserción laboral a opinión de los funcionarios, dado a que se desempeñan en negocios creados por sus mismos coterráneos, buscando menos empleo en la OMIL que la población haitiana.

FM 35: “(...) como que se van al tema de la comida, lavados de auto, así como que arman sus propias empresas y ahí mismo van reclutando gente por ahí hay varios en la comuna, está lleno de colombianos sin ningún chileno, desde el que te atiende, hasta el que limpia; igual que las peluquerías son puros colombianos.”

Por último se debe considerar que los empleos y sus condiciones impactan doblemente a las mujeres, dado a que muchas de ellas desconociendo información son afectadas por vulneración de derechos laborales.

## **2) Explotación laboral y precarización del empleo.**

Como se ha expuesto las condiciones laborales del trabajador migrante que manifiestan tanto funcionarios como extranjeros, plantean la necesidad de generar estrategias

que apunte a entregar una mayor dignidad a los trabajadores, así como también mejorar los procesos de inclusión en la sociedad chilena. Sin embargo, estos cambios necesitan sostén en sistemas mayores, que entreguen una estructura legal de funcionamiento hacia la población migrante de los servicios del estado en general.

De esta forma una de las situaciones más perjudiciales tiene que ver con la explotación laboral, la cual se esconde de muchas formas en el empleo y que se mantiene por una alta postulación y necesidad de los migrantes a un trabajo sumado a una escasa regulación. Respecto a las definiciones y acercamientos que poseen los funcionarios respecto a identificar explotación laboral se fundamentó en los relatos que entregan los migrantes, es así como el trabajo se entiende como explotación desde la relación trabajo y salario.

MM 40: “(...) si lo he oído pero... es como cuando se aprovechan del trabajador, eso pienso pero no sé, si es eso pero eso siento.”

MM 22: “es como cuando los jefes no se... cómo decir cuando los jefes a sus trabajadores le piden más trabajo y pagan menos algo así no se (...) en mi primer trabajo me decían que me pagarían más, pero no era eso.”

FM 29: “o sea cuando uno ve que pagan tan poco sueldo, que las jornadas laborales son tan extensas y que el trabajo es pesado, ahí uno ve que la calidad de vida del trabajador es súper mala, claro como ellos... ven migrantes que necesitan trabajar se aprovechan de eso, dicen pago 270 a migrantes en vez de 300 mas, porque al final lo necesitan van a trabajar igual.”

Desde los relatos de trabajadores migrantes y funcionarios se entiende que la explotación laboral se halla en la relación inequitativa entre trabajo y salario, sin embargo, no se mencionan otras condiciones de trabajo que influyen también en situaciones de explotación.

Estas situaciones son atribuidas a la falta de regulación y al desconocimiento por parte de los trabajadores migrantes.

FH 35: “(...) como te digo hay más un tema de explotación a los migrantes por las situaciones, por la falta de regulación administrativa, por situaciones de que los migrantes desconocen las cosas acá en Chile, que le pagan, que le pagan menos, que no le hacen el contrato, por supuesto que hay situaciones así pero en la realidad que el migrante empieza a denunciar esta situación, se va ir viendo en general lo que hemos encontrado y que nos solicitan apoyo a nosotros es en el tema de contratos.”

En donde se identifica la necesidad de la denuncia, pero también la importancia de la asesoría laboral que presta la OMIL no siendo el encargado de este tema.

Como ya se ha señalado el sistema legal para el empleo migrante si bien ha facilitado la inserción a través de modificaciones en sus postulados, aún no posee la flexibilidad suficiente para permitir una mayor movilidad laboral, generando condiciones que consolidan un sistema social que categoriza los trabajos en importantes por una parte y desechables por otra, marginando a diferentes grupos a empleos de menor categoría.

FM 32: “porque piensan que es como inferior creo yo, porque en los empleos de aseo en generalmente los toman las personas con más edad, los extranjeros y los que tienen papeles con antecedentes entonces yo creo que por eso los rechazan más que nada”

“(...) mira en trabajos de aseo en algunos se gana mucho más que operario de bodega, hay algunos de 400 lucas, pero depende del lugar y comuna de trabajo, hay algunos que son entre 300 y 400 mil en aseo y en operario de bodega de 320 (...)”

Esta categorización afecta fuertemente a trabajadores migrantes que son profesionales, quienes a pesar de tener habilidades y competencias suficientes para diferentes laborales, no pueden desempeñarse en trabajos acordes a sus habilidades.

FM 29: “(...) vienen con hartas ganas de encontrar trabajo, pero son bien respetuosos si uno les dice que no, que no tenemos por el momento, pero ellos dicen que trabajan en lo que sea, mientras ellos no... Ellos necesitan trabajar no les importa en que, nosotros tenemos hartas gente con estudios, haitianos, pero acá no los pueden validar llegan acá y quedan en lo que sea.”

FM 32: “(...) igual es un poco absurdo por ejemplo los que vienen de Venezuela con doctorados, profesional y llegan acá lo único que se puede ofrecer es lo más básico que es auxiliar de aseo, pero ellos van a todas, en comparación a las mismas empresas que dicen que los chilenos dicen yo no voy a las de aseo, los otros van porque saben que pueden llegar más arriba.”

FM 32: “Según la visa que tengan, si tienen definitiva pueden optar a operario de bodega, de producción, hasta chofer, teníamos hasta para digitadoras, pero si tienen solo la visa temporaria solo pueden ir a ayudante de cocina, aseo, aseo de plaza más bien a esos que (...)”

Estas situaciones sumadas a la necesidad de tener un contrato permiten que los trabajadores se involucren en empleos sujetos a una gran vulnerabilidad de la cual los trabajadores chilenos no están exentos, ante lo cual prefieren optar a otros empleos.

En las condiciones de trabajo se observa que en muchos casos hay discriminación hacia el migrante, así como también vulneración de derechos laborales al no trabajar con contrato o trabajar bajo promesas de contrato las cuales no se hacen efectivas, situación que afecta mayormente a los haitianos debido a la barrera del idioma y el temor de denuncia o escasa credibilidad en las instituciones por no poder comunicarse con ellas adecuadamente.

MM 22: “si, en mi primer trabajo me decían que me pagarían mas, pero no era eso.”

Estas condiciones dejan ver que la falta de regulación laboral y una ley migratoria deficiente propician la explotación laboral de los migrantes y aportan a la consolidación de jerarquías sociales en base al empleo, generando condiciones que racializan trabajos como aquellos percibidos con una de menor categoría social.

### 3) Procesos de inserción laboral y acceso al empleo.

La vinculación entre los vecinos de la comuna y el empleo es la principal función de las OMIL, debiendo generar programas y ejecutar unas estrategias orientadas a mejorar el acceso al trabajo, como también a habilitar y mejorar capacidades de los trabajadores.

De esta forma la OMIL como organismo de gobierno local tiene un amplio contacto con los trabajadores migrantes, quienes se acercan a la oficina en búsqueda de trabajos, para lo cual deben cumplir con ciertos requisitos y realizar los mismos procesos que los trabajadores chilenos.

Estos procesos de inserción al empleo se pueden dividir en reclutamiento que corresponde a las convocatorias o llamados a postular a ciertos empleos y la derivación que consiste en la orientación de los postulantes según el perfil laboral levantado en la entrevista y basado en la experiencia y habilidades del postulante que se adecuan a un cargo disponible.

FM 32: “tienen que ver en la pantalla las ofertas y ver la oferta y decir de cual quiere saber y después nosotros le damos la información de la empresa y para los extranjeros es igual, ven las ofertas pero no todas son para que ellos vayan, son pocas las empresas que reciben sin papeles, todas piden con visa definitiva muy poco con las temporarias y muy, muy pocas solo con la visa de trabajo, igual las que quieren las sacamos el jugo acá las llamamos y las invitamos a reclutamientos masivos para que tengan todos la oportunidad.

En este proceso se comenta que son pocas las empresas que buscan contratar a migrantes sin visa de trabajo, no obstante como ya se ha mencionado esta constituye una traba administrativa para los migrantes laborales, dado a que si bien existe la oportunidad está sujeta siempre a la condición de tener previamente un contrato.

El proceso puede continuar con un apresto laboral el cual se orienta a trabajadores con dificultades para insertarse laboralmente en donde son capacitados en los procesos de entrevista laboral y todo el proceso de selección que puede realizar una empresa contratante.

FH 28: “ellos se les trae al taller que es un taller apresto laboral, que se le hace a la gente para que puedan presentarse de mejor forma a en las entrevistas laboral, ver de que se tratan los procesos de selección, poder entender porque no los seleccionan o ver quizás que errores comunes en ellos y ver cómo pueden mejorar.”

Este proceso es beneficioso para aquellos casos que poseen poca experiencia laboral o no han desempeñado trabajos formales a través de procesos de selección y reclutamiento, lo que les permite desarrollar habilidades para postular a otras ofertas de trabajo o participar de otros procesos de reclutamiento.

No obstante a pesar de estas ayudas en la inserción laboral la principales dificultades provienen de las barreras legales al empleo migrante.

FM 32: “(...) las personas que tienen pasaporte definitivo, tienen más posibilidades de encontrar trabajo que otros, pero es el mismo procedimiento.”

Estos procesos del momento de la postulación al llamado de selección pueden ser extensos, lo que afecta a los trabajadores debido a las necesidades que poseen y a la incertidumbre que resulta no conocer los resultados, por lo que las reacciones son consultar constantemente y esperar.

FM 32: “mira aquí mismo hacen reclutamiento donde se llevan currículos y los empiezan a llamar, pero no sé si allá en sus países se hace así mismo, pero aquí se hace así mismo, los hacen pasar por muchas pruebas y finalmente los llaman, pero aquí como que se desesperan van a la entrevista y quieren que los llamen al tiro, a veces van a la entrevista y al otro día están acá no me llamaron, no he tenido respuesta, y nosotros llamamos y nos dicen estamos en proceso de selección y ellos están impacientes para que los llamen al tiro.”

Estos procesos en ocasiones no terminan con buenos resultados para los trabajadores migrantes debido al escaso conocimiento de legislación laboral para migrantes de las empresas oferentes.

FH 28: “el principal problema para ingresarlo a la fuerza laboral, porque no se nos dan las opción de integrarlo a las empresas y también existe mucho recelo, bueno yo no entiendo mucho de esto, pero antiguamente por lo que me dijeron el empleador se comprometía con pagarle pasajes y estadía para que viajar a su país natal y ver a su familia, pero eso ahora ya no existe y eso es un problema porque los empresario no se han enterado de los nuevo cambios en la ley y por eso mismo no contratan a la gente.”

FM 29: “si son bien conscientes, pero se van así como un poco *bajoniados* pero general están bien instruidos en el tema de tener paciencia, porque yo nunca he visto que aleguen o algo así entiende que el proceso es lento más que nada.”

Esto da cuenta de la falta de difusión de leyes y del tema migratorio desde una perspectiva de inclusión además de ejecutar más programas de educación dirigida a los chilenos para favorece la inclusión.

Otra forma de reclutamiento es la participación en ferias laborales, las cuales tiene buena recepción en la población migrante, sin embargo las empresas aún deben generar cambios para tener una mayor inclusión.

FM 29: “la hicimos el año pasado tuvo buenos resultado en términos de convocatoria, pero al final las empresa nunca concluyen bien, ellas llegan a buscar currículo y después si te he visto no me acuerdo, la verdad que en esa línea no hacen mucho, pero al menos generamos una instancia algo hemos avanzando con empresas hemos ido abriendo el tema, si lo que más complica es con las personas recién llegadas.”

Finalmente en los casos donde la inserción es compleja las personas postulantes son derivados a otras instituciones especialmente ONG que se vinculan con el acceso al empleo migrante.

FM 42: “claro no podemos hacer nada excepto del INCAMI o derivar que esa que es la única red que tenemos hasta ahora, aunque igual nos llega gente derivada de allá, pero para buscar empleo (...)”

Respecto a la capacitaciones a la población migrante las trabas suelen ser las mismas que para el acceso al empleo, relacionadas con la visa la cual en muchos de estos casos debe ser definitiva, sin embargo desde las OMIL se generan programas de capacitación para migrantes incluso realizando adecuaciones en el lenguaje que son dictados los cursos.

FM 32: “mira nosotros en el centro tenemos capacitaciones para migrantes, por ejemplo corte y confección solo para migrantes que hace muy poco termino”

“(...) si esta computación básica, Excel y otros solo para ellos enfocados en ellos.”

En este sentido las OMIL que poseen sello migrante realizan mayores gestiones orientadas a la inclusión de la población migrante en diferentes dimensiones como trabajo, salud y educación entre otras.

#### **4) Significados de actores del ámbito laboral.**

En el proceso de inclusión laboral de los migrantes, además de la reglamentación que regula las formas de contratación y acceso al empleo, se hallan también otros actores relevantes en este asunto, como es el empleador y el trabajador. En el siguiente apartado se entregaran algunos antecedentes que entregan los funcionarios y migrantes respecto a los empleadores y a los trabajadores desde sus particulares posiciones.

Respecto a los empleadores se puede mencionar en la opinión de los funcionarios se observa que hay poca adecuación de estos a los cambios sociales que contempla la migración, revelándose en el bajo interés en la implementación de mejoras para la contratación de migrantes, participar activamente en procesos de inclusión entre otros.

FH 28: “es un poco difícil porque los empresarios trabajan bajo ciertas normas, que son muy estrictas, pero claro si le podemos decir que no hay que pagar los pasajes a los migrantes acceden...”

FH 28:“(…)alguien nos pidió haitianos para trabajar, manden extranjeros, pero se le paso el tema de permiso de trabajo y después no dijo oiga el contador me dijo que no los podíamos contratar por el permiso de trabajo así que veamos ese tema por favor”.

Una de las causas posiblemente tiene que ver con que el tema migratorio recientemente ha comenzado a tener una mayor connotación social, habiendo muchos vacíos aun en las regulaciones pero también en el conocimiento de las personas a cargo de procesos que se vinculan directamente con trabajadores migrantes.

FM 35:“(…) depende, es que de las grandes donde el encargado dura muy poco, pero acá en la comuna siempre es el dueño o el gerente el que viene”.

Las iniciativas de inclusión a los migrantes responden también a voluntades particulares de personas que buscan que generen acciones de inclusión, sin embargo al no existir una política migratoria que fomente esta, la rotación de empleados, ya sea en los cargos a cubrir o en los mismos encargados de contratación termina difuminando las iniciativas.

De igual forma en los funcionarios se identifica que hay interés económico de los empleadores con los migrantes viendo una oportunidad de aumento en las ganancias a través de la reducción de costos de producción.

FH 28: “hay algunos empleadores que la sostienen, pero creo que si, por que los migrantes tienen mucho que perder, los accesos al trabajo dejan que estos, los migrantes estén dispuestos a trabajar en lo que sea...por el rechazo de trabajo de los chilenos; sacan un cálculo de costo beneficio, mientras que los migrantes no ellos van a todo”.

Enfrentar la rotación laboral es una de las premisas detrás de la inclusión de los migrantes en las empresas, sin embargo en la elaboración de los planes de cómo enfrentar esta situación, los empleadores no consideran cambios en las condiciones de trabajo dado a que en vez de aumentarlas parece ser que las van disminuyendo con la inclusión de trabajadores migrantes. Esta situación promueve la contratación de trabajadores haitianos

quienes se ven más vulnerados por no identificar normas y tener problemas para manifestar inquietudes o denuncias debido la brecha del idioma.

FH 28: (...)”a veces dicen derechamente quiero haitianos, son más responsables, tienen más necesidades de trabajar”.

FM 35: (...) tengo empleadores que me dicen no tengo problemas con los extranjeros pero no, me dicen necesito que hable bien español y los que ya han tenido la experiencia me dicen que solo hablen bien español”.

Respecto a esto los funcionarios de las OMIL cumplen con un rol de sugerir mejoras en la inserción laboral para los trabajadores migrantes.

FH 35: (...) o sea ellos desean conocer toda la legislación laboral, muchas veces ellos llegan por que cometieron algún error, porque los multaron por contratar migrantes, muchas veces llegan empresas en ese sentido, entonces nosotros hacemos eso de visitarlos explicarles cuales son los procesos de contratación a personas migrantes, muchas veces les pasamos algún modelos de contrato de trabajo para la empresas que es requerido para las solicitudes de visa, que debe tener algunas cláusulas especiales para poder contar con la visa con un montón de requisitos que debe cumplir la empresas y un montón de cosas más que están en la línea de lo administrativo”.

De igual forma se toman en cuenta las variables culturales que poseen cada trabajador y su relación con el medio.

FH 35: “si de hecho nosotros en las capacitaciones a las empresas les mencionamos los temas de cultura y clima les decimos que tengan ojo especialmente con la gente de Haití o caribeña que no están acostumbrados al frio, esta gente en invierno va a sufrir porque no están acostumbrados, es posible que la productividad baje es posible que su estado de ánimo cambie, es posible que no tengan los elementos para protegerse del frio y es porque no lo conocen y no saben cómo abrigarse, es posible que se enfermen, que se resfríen y en estas sensibilización nosotros tratamos de aconsejar y guiar a los empleadores”.

Por otro lado los trabajadores se desenvuelven en medio donde se generan asociaciones colectivas como sindicatos de trabajadores, no obstante este tema aún no posee la importancia debida dado que aún hay discriminaciones en los mismo equipos de trabajo respecto a los compañeros de labores migrantes.

MM 40: “(...) antes donde trabaje como cajera, no tenía problema con compañeros siempre ayudan, pero cuando llegue acá con hombres, compañeros muy pesado siempre tengo problemas con ellos, nosotros hablamos fuerte y la gente dice que hablamos fuerte que gritamos y mi jefe tiene problema porque hablo fuerte nosotros haitianos hablamos fuerte, no hablamos como los chilenos, yo ahora no comparto nada con ellos, trabajo en este sector, fui a almorzar afuera, no fui a comer con ellos no comparto nada con ellos para evitar problemas ellos piensan que como llegue estoy nueva de otro país, todos chilenos piensan que todos son mi jefe y piensan que me pueden hacer cualquier cosa, cuando quieren, pero no voy a permitir a nadie esto, vengo a trabajar no pelear con nadie. Tienen que respetar a mí como yo respeto a todos a mí me tratan mal pero para evitar problemas con ellos me separo”.

En este sentido es necesario fortalecer el trabajo con sindicatos para tener un mirada inclusiva entre la clase trabajadora, debido que en muchos de los trabajadores migrantes no poseen un acercamiento fuerte a los movimientos sindicales.

MRT: “si, a veces yo no lo conocía, pero en el sitio donde trabajo siempre pasa y nos dicen como nos deben tratar, si uno trabaja en algo que tienen que ponerle lentes, trompa y cosas arnés (...)esto lo vi en chile y en republica dominica, en Haití poco”.

De esta forma se exponen evidencias de las múltiples brechas existentes, como también de los significados que atribuyen los funcionarios y migrantes a los procesos desarrollados en las OMIL para la inclusión de los migrantes en el territorio las cuales provienen tanto de las instituciones como también de las personas, no obstante a ellos desde las mismas instituciones surgen iniciativas por parte de la personas que dan una mirada humana a su trabajo de funcionarios.

## 6. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.

La investigación llevada a cabo en los espacios públicos de la OMIL en relación a los significados que poseen los funcionarios públicos de los gobiernos locales respecto del trabajo migrante, permite ahondar en un tema de interés en la sociedad Chilena dado a la creciente cobertura de los medios de comunicación, los discursos políticos que comienzan a referirse con mayor fuerza a la migración y de la ciudadanía en general que empieza a convivir en diferentes espacios con más personas proveniente de diferentes lugares.

Si bien el movimiento de personas y su llegada a Chile no es algo nuevo, pareciera ser que hoy reviste una especial atención, dado a la novedad migratoria y a un ligero aumento de la tasa de migración, que sin embargo sigue siendo menor al promedio de un país de la OCDE (DEM, 2016) habiendo mucho de mito en las construcciones que se generan respecto de la migración y de su impacto en las sociedades de destino.

En esta línea es que a partir de los resultados hallados en el proceso de investigación, por las entrevistas tanto a funcionarios como migrantes afrodescendientes y de las observaciones realizadas en las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) se entregaran las principales conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados.

Además y en vista del trabajo realizado se detallaran observaciones y comentarios respecto al proceso de inmersión en el campo, debido a las dificultades que se presentaron para dar cuenta de facilitadores y obstaculizadores del proceso que puedan ser considerados para futuras investigaciones.

Finalmente se espera poder aportar antecedentes para la discusión del estado actual de la migración desde las diferentes aristas que convergen en el tema migratorio, con el fin de ir avanzando en la aplicación de mejores prácticas para la inclusión y propuestas para la elaboración de políticas públicas.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación *¿Cuáles son los discursos de funcionarios públicos respecto a los significados del trabajo de los migrantes “negros”, en la interacción producida en los servicios de desarrollo comunitario de municipalidades de la Región Metropolitana?* Se abordara a partir de los objetivos de la misma.

Respecto al primer objetivo sobre *los discursos de los funcionarios públicos respecto a los significados que le otorgan al trabajo de los migrantes*; se puede partir mencionado que según los resultados de ambos procesos de recolección de información en el lugar de las OMIL, se producen diferentes relaciones sociales que van construyendo significados en las interacciones como plantea Blumer (1982), es así que la OMIL se transformaría en el set donde se dan encuentros cara a cara entre los funcionarios y los migrantes.

En estos encuentros se darían lógicas de deconstrucción y construcción de significados sobre el otro, tal como lo plantea Mead (1982) las acciones de uno y otro van configurando nuevos significados, como ocurre con las ideas sobre los motivos de migración, en donde los funcionarios en base a los intercambios con los migrantes van rearticulando una nueva concepción acerca de sus motivos de migración; entendiendo así que la migración no solo posee un carácter laboral, sino que también es posible encontrar motivos de migración diferenciados por sus grados de libertad al momento de migrar (Castles, 2010), habiendo así una migración por motivos de seguridad que es voluntaria, pero forzada y una migración orientada a acceder a oportunidades que trascienden el trabajo como es la realización de estudios superiores.

De esta forma en la OMIL se produce un encuentro entre los nacionales, como son trabajadores nativos y funcionarios, quienes interactúan con las personas que se han movilizado por diferentes motivos, logrando entender otras dimensiones de la migración.

Por otro lado es posible encontrar que los significados que poseen los funcionarios respecto al trabajo migrante y las posibilidades de laborales que tienen según las cualidades atribuidas, están delimitadas y fuertemente influidas por el sistema social que legitima la marginación de los migrantes, el cual además eleva barreras simbólicas y estructurales a través de políticas, leyes y códigos que establecen requisitos para los migrantes.

Es así como una política migratoria de Estado, que no cumple con los estándares necesarios para respetar los derechos de la personas, resguarda valores como la homogenización nacional y la seguridad nacional, coloca a los extranjeros al margen de las actividades como el trabajo, fomentando la imagen de ser una competencia en el acceso a servicios sociales como educación, salud o trabajo (Tijoux, 2014), situación que se vincula con las tensiones que se generan en las OMIL donde se despliegan en ocasiones, actitudes discriminatorias que van desde las formas sutiles, hasta las formas más explícitas y que son minimizadas por las personas que se encuentran en las OMIL. Esta impunidad frente a la discriminación habla de una sociedad estratificada en clases y razas, en donde es válido el perjuicio contra el categorizado como inferior, pero que se remece cuando este se levanta contra el poder hegemónico de lo nacional.

Este ordenamiento y categorización de las personas que se ha configurado históricamente y que se oculta en bajo la justificación de leyes, reproduce exclusiones con los migrantes a través de la categorización en personas con atributos deseables e indeseables, según la cultura nacional (Balibar y Wallerstein, 1991), es así como el color de piel se transforma en un estigma para los chilenos, dado a los procesos de blanqueamiento que ha tenido el país, generando de esta forma toda una ideología sobre las razas.

En este sentido las características indeseables del ser, se vierten en aquel que tenga los estigmas de la raza, como ocurre con la personalidad atribuida a la afrodescendencia, representada por los migrantes haitianos vistos como introvertidos y poco expresivos; sin embargo se destaca como cualidades positivas las aquellos rasgos útiles para el trabajo como la alta responsabilidad y afán de trabajo, articulación que se realiza para incorporar de forma racializada al otro en el sector productivo, pero que lo margina de otras dimensiones de la vida como un mejor acceso al trabajo (Balibar, 1991), de igual forma en esta construcción opera el estigma (Goffman, 2001), dado a que desde el color de piel se asignan los mismo rasgos a todos los afrodescendientes, no habiendo distinciones por nacionalidad en el caso de la afrodescendencia.

Junto con esto llama la atención como el cuerpo estigmatizado del haitiano recibe atribuciones emocionales naturalizadas por el poder que tiene aquel categoriza y que

construye y da orden al sistema, conformado un hábito en la relación entre el haitiano y el chileno, que va reproduciendo la figura de aquel que manda y aquel que debe recibir las ordenes, aquel que tiene el poder y aquel que debe obedecer, donde el migrante racializado es quien no posee las características para llevar a cabo el desacato al poder, para levantarse frente al menosprecio que se hacen de sus derechos en el ámbito laboral, pero también social; dejando ver cómo opera el racismo de forma tácita en las ideas que se tiene sobre las personas donde se va restando valor en base a fundamentos construidos desde el color de piel.

En cuanto a las representaciones desde el género, es posible vislumbrar que la construcción y significados de la mujer migrante y afrodescendiente se relaciona de igual forma con aquellos atributos deseados, pero también rechazados, deseados desde lo masculino como son las ideas sexualizadas de la mujer, en donde el énfasis está en el cuerpo exótico de la mujer negra y a la vez en las actitudes rechazadas como la falta de empoderamiento que se observa en las mujeres haitianas; situación que es mencionada por estudios que hablan de una doble discriminación hacia la mujer (Amador, 2010; Pavez, 2016).

En la misma línea se puede sostener que el cuerpo de la mujer es objeto del racismo sutil, aquel que se desliza entre bromas y denominaciones que apuntan en formas groseras y sexualizadas a lo corpóreo, estas formas invisibilizan cualidades subjetivas de las mujeres caribeñas, así también habilidades para el mundo laboral, como mandatos sociales que funcionan etiquetando y asignando personalidades y labores esperadas para las mujeres afrodescendientes.

De esta forma se puede decir que la construcción sociohistórica de Chile, dibuja barreras frente al extranjero, con el ideal de mantener una seguridad que resguarde la construcción de lo que es ser Chileno, manteniendo una imagen con cualidades y características superiores, cercanas a lo blanco producto de los procesos de colonización (Quijano, 2000); situación expuesta en los planteamientos de Beck (1992) respecto a la generación de una sociedad que se sostiene en sí misma, en la idea de un riesgo externo, el cual se concreta en los extranjeros, visibles ante los chilenos desde las diferencias evidentes, como el color de piel, idioma entre otros. Estas diferencias se naturalizan en un conjunto de

prácticas e ideas que exponen el racismo presente en la sociedad y por ende en las relaciones que establecen funcionarios en los ámbitos públicos, donde emergen subjetividades que clasifican y categorizan a los migrantes en preparado y no preparado, por ejemplo para los ámbitos del trabajo como ocurre con el perfil para ciertos cargos, donde hay aptos y no aptos, viéndose afectadas las poblaciones afrodescendientes, especialmente los migrantes haitianos. Esta situación además se avala con un sistema de catalogación de la personas según su condición migrante.

Bajo este análisis sobre los significados que existen sobre los migrantes y la emergencia del racismo en la relación funcionario migrante, es necesario pasar a concluir los resultados del objetivo, que se orienta a la *descripción de los significados que tienen los funcionarios sobre los procesos de inserción y oportunidades laborales para los migrantes.*

De esta forma y en base a los resultados de la investigación podemos concluir que los procesos de inserción laboral y acceso al empleo, si bien muestran adaptaciones en su parte legal que en pos de una mejor y mayor inclusión, aún mantienen un tamiz que discrimina a los migrantes, mermando sus opciones laborales en Chile y por ende su precarizando su calidad de vida.

Este filtro se puede comprender desde el análisis de las condiciones estructurales que posibilitan o niegan el acceso e inserción laboral a los trabajadores migrantes, así como también desde las posibilidades que hay para desarrollar iniciativas desde la interculturalidad dirigidas a los nacionales.

Se debe recordar que las municipalidades son organismos públicos orientados a satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar la participación de todos los vecinos en el progreso de la comuna, según lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades 18.695, por consiguiente sus departamentos y oficinas deben estar orientadas en la misma línea, adecuando sus acciones a las leyes nacionales vigentes. Bajo este marco se hallan las principales dificultades para cumplir efectivamente con entregar oportunidades de acceso al empleo e inserción laboral a los vecinos migrantes de las comunas, ya que estos tendrán que

cumplir con otros requisitos especiales o simplemente no podrán postular a todos los empleos existentes en la oferta laboral.

La política migratoria en Chile como lo han mencionado varios estudios (Correa, 2011; Stefoni, 2011; Tijoux y Sir, 2013, Tijoux, 2013) se fundamenta en una legislación cimentada en leyes migratorias de inicios del 1900 que buscaban la promoción de valores sociales y económicos próximos a las experiencias europeas, a la cual se fueron añadiendo valores de seguridad nacional en la dictadura militar y que se reflejan hoy en la ley número 1094 de extranjería.

Estos principios permiten la discreción administrativa, la omisión de discriminaciones, además no estimula ni promueven la inclusión de los migrantes, ni tampoco favorece en la educación a la comunidad en general bajo un modelo de interculturalidad, incluso segmenta el acceso al trabajo según la condición del migrante y el grado de adecuación que tenga a los requisitos exigidos por la ley, permitiendo situaciones de explotación laboral disfrazadas como oportunidades de trabajo en una sociedad marcada por el capitalismo global.

Respecto a la idea de discrecionalidad administrativa, se puede entender desde la experiencia observada y de los relatos que no existe una línea unificada de trabajo sobre los programas de migración, ya sea los orientados a los migrantes o hacia los nativos, por otro lado se observan relaciones de poder entre los funcionarios en un principio (especialmente en lo observado en los porteros de los servicios), las cuales en el contacto con migrantes se van modificando hasta llegar a relaciones de solidaridad entre migrantes y funcionarios; como ocurre en las experiencias detalladas en otros estudios (Liberona, 2015), lo que se traduce en estrategias levantadas por los funcionarios para mejorar la inclusión, debido a la falta de una regulación más exacta para el tema migratorio, la cual está sujeta a los cambios de administración de cada municipio.

En la misma medida respecto a la elaboración de estrategias de inclusión a nivel comunal, se puede encontrar que existe un alto nivel de desinformación tanto en los funcionarios como también en la población migrante y no migrante, denotando un grado de

omisión de los organismos e instituciones nacionales sobre el tema migratorio impactando en los servicios comunales, hecho que confirma los antecedentes que exponen una falta de preparación de los sistemas de estado para la migración (Duran y Thayer, 2015), situación que es percibida desde los funcionarios en la poca capacitación que han recibido, la falta de recursos y la poca difusión de las estrategias de inclusión que mencionan tanto funcionarios como migrantes.

Bajo estas condiciones en donde no hay un foco de política pública potente sobre la migración, los funcionarios se ven enfrentados a diversas dificultades para el logro de su función institucional, las cuales solventan a atreves de invenciones particulares a cada territorio, las cuales adolecen en algunos casos de la formación e información necesario para tener un impacto positivo en la población mígrate como también en la inserción laboral estos. Estas acciones se enlazan con el vínculo que establece cotidianamente con los migrantes y el conocimiento que se va adquiriendo de las personas más allá de la relación funcionaria o laboral, dado a que en el espacio de consejería, taller de apresto laboral o consulta, hay un cara a cara que posibilita la empatía fundada en la conciencia de tener en frente a una personas que al igual que el funcionario es trabajador, que vive también vulneraciones y que busca el bienestar familiar.

Es así como se pueden destacar ejemplo de invenciones como los diccionarios de idioma, el uso de tecnologías de la información para traducir o la incorporación de hablantes de creole o funcionarios extranjeros ya sea en los equipos o en mesas de trabajo de servicios para el desarrollo de iniciativas que propendan a la inclusión.

Según estos antecedentes y considerando que se debe ir en camino de una mejor inclusión de los migrantes en las dimensiones laborales es importante resaltar también que la formación y capacitación así, como los flujos de información deben ir orientados hacia otros agentes vinculados con el trabajo, como son sindicatos y empleadores que hoy en día usufructúan de las ganancias de la migración.

La política migratoria de Chile como ya se ha señalado, construye barreras simbólicas e invisibles a los ojos de muchos nacionales, pero no de los migrantes quienes en la medida

que van insertándose en la sociedad comienzan a experimentar múltiples dificultades que provienen de una marginación legitimada por leyes y regulaciones administrativas, que impiden una adecuada inclusión de los migrante en ámbitos de la vida como son educación, salud y trabajo entre otros, incluso estas dificultades proceden de una sociedad que se mira a sí misma como superior frente a los otros, generando categorías que desprecian actividades y personas según la escala construida y validada por un modelo social y económico.

Es así como es posible encontrar que las oportunidades de inserción laboral para migrantes son reducidas debido a mecanismos sociales que se activan frente a la presencia de otro diferente, mecanismo que pueden ser institucionales o sociocomunitarios (Belliard, 2016) y que al igual que los traspasos de fronteras (Garcés y Torres, 2013) requieren cumplir con requisitos sin tener la opción de exigir un trato igualitario respecto al derecho al trabajo.

El sistema de trabajo para el migrante constituye un método de clasificación adecuado al sistema capitalista de la económica nacional (Balibar y Wallerstein, 1991), en donde se discrimina fuertemente al migrante como lo han mencionado otras investigaciones (Duran y Thayer, 2015; Correa, 2016) y que en el caso del empleo se configura un modelo que permite el acceso al empleo, siempre que se cumpla con la normativa emanada de la ley de migraciones, en donde además se genera una racialización de los empleos como plantearía Todorov (1991), donde los de mejor categoría por prestigio social, visibilidad pública o condiciones laborales, aquellos concebidos como empleo decente quedan reservados para aquellos pertenecientes al grupo homogéneo o nacional y aquellos rechazados por las mismas variables pero en sentido negativo o empleos precarios, serían destinadas para los migrantes a través de los filtros impuestos por el marco legal.

De esta forma se puede hallar que profesionales, técnicos y trabajadores con experiencias laborales varias, solo pueden acceder a empleos en las OMIL que poseen alta rotación y que son poco demandados por los chilenos, situación que se complica aun mas para los migrantes haitianos quienes deben sortear la barrera del idioma y la discriminación racial en Chile arraigada en la idea de lo negro como herencia del colonialismo, la cual coloca a los haitianos unos escalones más abajo que el resto de los migrante, dándose dinámicas laborales de explotación y tratamiento del trabajador como mercancía, tal como si la historia

se repitiera respecto a la relación entre el blanco que en este caso toma la figura del chileno o empleador que brinda oportunidades y el afrodescendiente percibido como el inferior y necesitado.

Dicha dinámica en el ámbito laboral que facilita acceso a ciertas labores, pero los cierra para otros según el color de piel deja ver la convergencia del racismo y trabajo dado a que estas prácticas discriminan a las personas sin considerar sus habilidades y conocimientos articulándose de manera doble desde la figura de trabajador racializado como objeto de explotación.

Los significados que se poseen del trabajador negro devienen de una interacción social generada entre chilenos históricamente, en la cual ha sido borrado el componente negro como otro actor social (Subercaseaux, 2007), generando ideas sobre el otro que afectaran las experiencias y las maneras de interactuar con la otredad (Cisneros, 1999), produciendo hoy en día una categorización de negros y migrantes, en donde los primeros son los sujetos con menor acceso al empleo decente, debido a razones legales, sociales y culturales.

Esta discriminación hacia los haitianos genera una serie de perjuicios derivados de un modelo económico que explota a los trabajadores migrantes validando su presencia solo en el aspecto laboral, pero cerrando su participación en otros espacios como el público o recreativo, lo que se observa en que el migrante haitiano solo es concebido desde el trabajo y solo se ve su actuar en el plano urbano desde el trabajo, ya sea circulando en búsqueda de empleo o empleándose.

La explotación de los trabajadores haitiano responde a la visión de economía global y capitalista practicada en Chile, en donde los empleadores buscan la mayor generación de ganancias en desmedro de las condiciones laborales de los trabajadores (Chesnais, 2008), posibilitado por una débil legislación laboral la cual que afecta con mayor fuerza el trabajo con migrantes, quienes están sujetos a tener un contrato para la obtención de una visa que les permita estar de forma regular en Chile, pero que a la vez los coloca en una posición de poder inferior respecto al empleador, viviendo de esta forma abusos a sus derechos, como también engaños de diversa índole en contratos y condiciones ofrecidas.

Es así como se observa que el racismo además de entregar poder a los grupos hegemónicos, también los favorece en la generación de riqueza, ya que el caso del trabajador migrante en el contexto laboral chileno, está sujeto al poder del dinero situado en el empleador y a la vez en la necesidad del migrante para su mantención, quedando atrapados en un sistema que solo busca productividad y plusvalía, que además se vanagloria de su desarrollo económico para atraer a más trabajadores, mientras que los trabajadores migrantes deben plantearse formas de vida que les permitan resistir, hecho que se observa en las viviendas colectivas altamente precarias e injustas desde lo social y económico, también se observa desde el aislamiento donde se busca un espacio alejado de las miradas, palabras y agresiones de una sociedad discriminadora, en las iglesias donde muchos buscan en la fe y en los ritos la calma que no encuentran ni en los reducidos espacios de vida a los que están confinados ni en el breve tiempo libre que si es que lo poseen, también la resistencia se halla en los colectivos donde encuentran información y un poco de su cultura natal, sin la necesidad de minimizarla.

Por otro lado está el significado construido del migrante como trabajador, esta figura posee una vida en el territorio dedicada al trabajo, sin tener espacios para el desarrollo de otras actividades debido a horas extras, pero también a la explotación laboral condicionada por la relación contrato–documentación. Estas condiciones en conjunto con la división del trabajo antes mencionada en donde solo tienen acceso a algunos empleos posibilita que el trabajador haitiano sea valorado como una mercancía desde la perspectiva de Marx (2010), en donde el trabajo del migrante pasa a ser un producto, el cual es poco valorado, pero altamente explotado en la economía de una sociedad capitalista.

Respecto al objetivo de *describir los significados de los inmigrantes respecto a sus procesos de inserción laboral*, se debe considerar que desde los entrevistados los discursos giran en el mismo eje ya descrito, en donde dan cuenta de la existencia de barreras para el acceso al empleo y para la inclusión a en la sociedad chilena. Estas dificultades provienen de un sistema que relega a los migrantes y que los categoriza según su color de piel y clase social, no reconociendo sus condiciones humanas ni sus derechos, ni como estado ni como sociedad en general.

El sistema social implementado en Chile y su relación con la migración establece barreras para el acceso de los migrantes a otros ámbitos de interés para la hegemonía de la identidad nacional instaurada históricamente, es así como también se perpetúan las diferencias en los ámbitos de educación, ya que si bien en la educación básica y media hay mayor inclusión; para el acceso a la educación superior o para la convalidación de estudios se deben cumplir con requisitos muchas veces burocráticos en exceso, que desgastan las expectativas iniciales de los migrantes, no pudiendo ejercer sus profesiones, desplegar todas sus habilidades en estudios, o poner en práctica sus experiencias y competencias laborales. Otro ámbito tiene que ver con el trabajo independiente, ámbito del cual los migrantes declaran conocer poco y a la vez se denota poca apertura desde los programas existentes en esta área hacia la población migrante, excluyéndolos del emprendimiento y por ende del capital como si fueran elementos exclusivos de algunos grupos sociales.

Referente a ello se puede decir también que desde el trabajador migrante se distingue la escasa protección en derechos que hay desde el plano legislativo, no obstante reconocen los esfuerzos individuales dado a que destacan que en el trato de personas hay cambios que se van construyendo en la interacción diaria con los nacionales, en donde se resignifican experiencias y se generan nuevos modos de convivencia basados en el conocimiento mutuo, como ocurre con los funcionarios de las OMIL quienes adoptan estrategias para favorecer la inclusión de los migrantes.

Finalmente se puede sostener como conclusión general que los discursos de los funcionarios respecto al trabajo migrante en Chile, dan cuenta de la operación de un neoracismo desde lo planteado por Balibar, (1991) en alusión a que las expresiones de racismo no son explícitas sino que están entramadas a nivel institucional y cotidiano, bajo formas sutiles como regulaciones o prácticas que niegan accesos a través de barreras simbólicas, levantadas en la reproducción colectiva que se mantiene sobre las ideas de lo que es ser Chileno y desconociendo a la vez lo estigmatizado, lo negado, como ocurre con el componente negro de la historia chilena.

En cuanto a las *discusiones* que plantea la investigación, esta permite tener un acercamiento desde el campo institucional a la relación establecida con la migración y el

racismo desde la perspectiva de los chilenos, específicamente de aquellos que se desempeñan en sectores estratégicos para la gobernanza y el desarrollo a nivel comunal. En el trayecto de la investigación desde la inmersión en el campo hasta sus conclusiones, emergen temas a considerar y reflexionar que serán expuestos a continuación.

Respecto al trabajo de campo se debe considerar para futuras investigaciones las dificultades que se hallan en los espacios públicos institucionales para el acercamiento a los sujetos informantes, debido a que cada gobierno local establece sus propias regulaciones, habiendo casos en donde el acceso es facilitado por los mismos funcionarios a través de derivaciones y sugerencias para una buena gestión de la inmersión en el campo, mientras que en otros será necesario realizar gestiones fundamentadas en burocracias internas de las municipalidades, no asegurando el éxito en las gestiones, lo que implica pérdidas de tiempo y recursos; frente a ello es necesario establecer un correcto acercamiento a los servicios y a sus funcionarios, dado a que en la gran mayoría de estos están dispuestos a participar de estudios de este tipo.

Cabe mencionar también que una de las dificultades para el acceso al campo se relaciona con los resquemores que pueden tener funcionarios sin distinción de rango, a posibles perjuicios que podrían sufrir fundamentados en las acciones políticas que se ejecutan en las OMIL, espacialmente considerando las renovaciones de cargos por procesos democráticos como elecciones y cambios de alcaldes o equipos municipales.

De igual forma para el trabajo con migrantes, especialmente con la comunidad haitiana es necesario implementar estrategias que permitan disminuir al máximo la brecha idiomática, ya sea utilizando herramientas informáticas o traductores, además de iniciar un acercamiento al creole lo que facilitara por ejemplo la adherencia a participar de estudios, estrategias implementadas por algunas OMIL que facilitan la inclusión.

En tanto desde los resultados de la investigación los principales nudos a discutir tienen que ver a comprensión del hecho migratorio desde lo teórico, los procesos de inclusión que se generan en Chile y la necesidad de establecer un trabajo en la migración con mayor integración de actores sociales.

Desde el abordaje a la temática de migración, los planteamientos del interaccionismo simbólico (Pons, 2010) permiten dar profundidad a los antecedentes levantados en otras investigaciones centradas en los ejes del trabajo migrante, dado a que aportan a la construcción del fenómeno desde las personas, pudiendo comprender las subjetividades presentes y diagnosticar los puntos a fortalecer en las estrategias de inclusión. De igual forma, el análisis de los significados y los procesos de categorización en el empleo y en la sociedad en general bajo el prisma de Goofman, y el análisis de los fenómenos micro-sociales de interacción, permiten comprender el proceso socio histórico del racismo en Chile y como este se desenvuelve en los espacios de la vida cotidiana.

Para el desarrollo de la investigación fue crucial atravesar un camino desde los paradigmas convencionales de raza instalados desde los sistemas educacionales (Tijoux, 2014; Carrillo, 2016) respecto a los otros, sean extranjeros, pueblos originarios o colectivos marginados; hasta llegar a uno que comprenda y exponga una historia desconocida, siendo muy importante los aportes de los conceptos derivados de colonialidad del poder (Quijano, 2000) y la reconstrucción historia de la relación de Chile con la afrodescendencia (Cussen, 2016), dado a que permiten sustentar un cambio en el sistema actual de relación con la migración abriendo caminos para la inclusión más allá de la aculturación.

Respecto a los procesos de inclusión como se ha descrito en la investigación y como lo sugieren varios estudios (Martinez, 2000; Castles, 2002; CEPAL 2017) es necesario realizar una modificación macro en la política migratoria que permitan a los estados responder adecuadamente a la migración en tiempos de globalización, como también adaptar en los gobiernos locales estrategias que tiendan a la inclusión de las comunidades nacionales con las migrantes (Cano y Soffia, 2009; Duran y Thayer, 2015; Liberona, 2015; CEPAL 2016) dado a que como se mencionó gran parte de las dificultades provienen de la discriminación institucionalizada, por lo que es urgente un cambio en la actual ley migratoria que permita a los trabajadores migrantes hacer uso sin inconvenientes del derecho a trabajar.

De igual forma los avances en esta área deben ir acompañados de avances técnicos que permitan contar con antecedentes y registros sobre la migración y la afrodescendencia, dado a que se pudo comprobar que esta información es inexistente en gran parte de los

programas que se ejecutan en los gobiernos locales, impidiendo generar políticas y estrategias desde un diagnóstico acabado que apunten a mejorar la calidad de vida de los migrantes, en esta línea se recata el aporte del sello migrante y de las oficinas de migración que han comenzado a trabajar en los distintos territorios.

Es este sentido es importante generar investigación a nivel local que permita captar las diferencias por territorio pero también por grupos de migrantes, generar iniciativas que permitan educar e informar sobre el racismo y migración, así como también levantar información de las prácticas de los lugares de interacción intercultural, para la elaboración de políticas públicas de amplio alcance, como también trascendencia local en las diferentes dimensiones de la vida social.

Por otro lado es necesario establecer una regulación laboral en torno a los grupos más vulnerables de migrantes como son mujeres, jóvenes y la población negra, dado a que como mencionan Rojas y Koechlin (2017), el actual modelo neoliberal chileno reproduce un modelo laboral precarizado en el que los migrantes haitianos están siendo enormemente perjudicados, siendo la población más afectada por los costos de una economía descarnada que mercantiliza y explota a los trabajadores.

De igual forma se hace necesario que en los planes y programas orientados a generar condiciones para el reconocimiento de los migrantes vincule sus expectativas de bienestar e identificación como sujetos de derechos, pero también incluya un foco dirigido hacia los nacionales buscando educar contra el racismo y contra la discriminación.

En cuanto a los aportes desde la psicología comunitaria en este campo, estos deben ir dirigidos a lograr un entendimiento de que Chile no es solo un país destino sino que también es un país de acogida que valora lo distinto y que entrega las herramientas suficientes para la inserción de las comunidades migrantes en las comunidades de destino, es así como las contribuciones se encuentran en la investigación de comunidades para favorecer su inclusión (Musitu, Herrero, Cantero y Montenegro, 2004), como también en el trabajo con colectivos para el desarrollo de acciones que transformen el estado actual de la sociedad en los temas de migración y entreguen herramientas para la resistencia.

Finalmente se puede decir que es necesario el trabajo mancomunado de la sociedad en general en diversos niveles, ya sea estado o comunidad para mejorar la calidad de vida de los migrantes, pero también para mejorar los procesos de inserción y de esta forma aprovechar el enriquecimiento que conlleva el movimiento humano, el cual ha propiciado desde tiempos prehistóricos el avance de la humanidad, pero que sin embargo hoy en día se ve afectado por barreras que la misma humanidad ha construido pero que puede deconstruir.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abad, L. (2005). Paradigmas Teóricos y Explicación de los Flujos Migratorios Internacionales en Tiempos de Globalización. Una Revisión Crítica. *Revista de Historia Actual*, 3 (3). 147-159. Recuperado de <http://historia-actual.org/Publicaciones/index.php/rha/article/viewArticle/365>
- ACNUR. (2017). *Mind year trends 2016*. Suiza: UNHCR. Recuperado el 24 de Febrero de 2017 de [http://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/58aa8f247/mid-year-trends-june-2016.html#\\_ga=1.235844354.2052127378.1492050721](http://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/58aa8f247/mid-year-trends-june-2016.html#_ga=1.235844354.2052127378.1492050721)
- Agar, L. (2011). Migraciones Posmodernas en Chile: Reflexiones sobre Cohesión Social. *Revista Palobra*, 12 (12). 108-129. Recuperado de <http://ojs.udc.edu.co/index.php/palobra/article/view/119/106>
- Albuquerque, F. (2003). *Teoría y práctica del enfoque del desarrollo local*, Instituto de Economía y Geografía, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Madrid. Recuperado de <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Albuquerque-Teo%20y%20pract%20del%20enfoque%20des%20loc.pdf>
- Amador, M. (2010). La incesante diáspora africana: afrocolombianas solicitantes de asilo en el norte chileno. *Nomadías*, 0 (12). 89-103. Recuperado de <http://www.nomadias.uchile.cl/index.php/NO/article/view/15257/15669>
- Arriagada, L. (2016). Barrios centrales emergentes y discriminación de los inmigrantes minorías visibles. Reflexiones a partir del estudio de los comercios urbanos y la vida de barrio en Valparaíso, Santiago e Iquique. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 129- 140). Santiago: Editorial Universitaria.
- Balibar, E; Wallerstein, I. (1991). *Raza, nación y clase*. Madrid: IEPALA.
- Barrientos, J; Salinas, P. (2011). Los discursos de las garzones en las salas de cerveza del norte de Chile. Género y discriminación. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 10 (29). 433-461. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v10n29/art19.pdf>

- BBC, (2016, Marzo 3). Por qué Europa, el continente que se soñaba sin fronteras, ahora se está llenando de vallas y barreras. *BBC Mundo*. Recuperado el 25 de Octubre de 2016 de [http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160301\\_europa\\_muros\\_migracion\\_men](http://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/03/160301_europa_muros_migracion_men)
- Beck, U. (1992). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva Modernidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Belliard, C. (2016). Negritudes extranjeras en Chile. Significaciones y estereotipos sexo-genéricos en la interacción de inmigrantes afrocaribeñas (os) con chilenos (as). En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp. 243-260). Santiago: Editorial Universitaria.
- Bijit, K.(2012). El proceso de integración social de los refugiados palestinos reasentados en región de Valparaíso, Chile. *Si Somos Americanos*. 12 (1). 155-180. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-09482012000100007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-09482012000100007)
- Blanch, J. M. (1996). Psicología social del trabajo. En Álvaro J. L., Garrido, A. y Torregosa, J. R. (Eds.), *Psicología Social Aplicada*. (pp. 85-119). Madrid: McGraw-Hill.
- Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Barcelona: Hora. Recuperado el día 22 de Agosto del 2014 de <http://es.scribd.com/doc/37180510/Blumer-Herbert-El-interaccionismo-simbolico-perspectiva-y-metodo-pp-1-76>.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus
- Briones, Ma (2012). Integración social y familias transnacionales el caso de trabajadoras peruanas en Santiago (Tesis de grado) Universidad Academia Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. Recuperado el 25 de Octubre de 2016 de <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1890/ttraso376.pdf?sequence=1>
- Canales, A; y Zloniski, C. (2001). Comunidades transnacionales migración en la era de la globalización. *Notas de población*, 28 (73) 221-252. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/12717>
- Canales, M; (2006). *Metodología de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones.

- Cano, V; y Soffia, M.(2009). Los estudios sobre migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada. *Papeles de Población*, 15, 129-167. Recuperado de <http://google.redalyc.org/articulo.oa?id=11211806007>
- Cárdenas, M; Gómez, F; Méndez, L; & Yáñez, S. (2011). Reporte de los Niveles de Prejuicio Sutil y Manifiesto Hacia los Inmigrantes Bolivianos y Análisis de su Relación con Variables Psicosociales. *Psicoperspectivas*, 10 (1), 125-143. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242011000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242011000100007&lng=es&tlng=es).
- Carrillo, C. (2016). La reproducción de las desigualdades en el mundo del trabajo y en la escuela. El caso de los (as) hijos (as) de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el sistema educativo chileno. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 173- 184). Santiago: Editorial Universitaria.
- Casen, (2013). Casen 2013, inmigrantes síntesis de resultados. Recuperado de [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/CASEN\\_2013\\_Inmigrantes\\_01\\_marzo.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/CASEN_2013_Inmigrantes_01_marzo.pdf)
- Castles, S. (2002). Globalización y migración: Algunas contradicciones urgentes. Discurso inaugural. *Reunión del Consejo Intergubernamental del Programa MOST*, 16 de junio de 1997. Recuperado de <http://www.ub.edu/prometheus21/articulos/nautas/18.pdf>
- Castles, S. (2010). Migración irregular: causas, tipos y dimensiones regionales. *Migración y Desarrollo*, 7, 49-80. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=660198560>
- Castles, S. (2014). Las fuerzas tras la migración global. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*. 59 (220). 235-260. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-19182014000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182014000100008&lng=es&tlng=es).
- Centro de Derechos Humanos Udp (2010). Derechos humanos de los inmigrantes y refugiados. Centro de Derechos Humanos Udp (Ed.) Informe anual de derechos humanos (237-270). Santiago de Chile: Universidad Diego Portales
- CEPAL (2016): Panorama social de América Latina 2016. Santiago: CEPAL. Extraído el 25 de Junio de 2016 de <http://www.cepal.org/es/publicaciones/41598-panorama-social-america-latina-2016-documento-informativo>

- CEPAL (2017): Coyuntura laboral de América y el Caribe la inmigración laboral en América Latina. Santiago: OIT 16. Extraído el 25 de Junio de 2016 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_553535.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_553535.pdf)
- Chesnais, F; (2005) Doce tesis acerca de la mundialización del capital. En: Revista: Revista Filosofía, Política y Economía en el Laberinto, marzo de 2005. ARGENTINA: Instituto Argentino para el Desarrollo Económico. Extraído de <http://www.iade.org.ar/noticias/doce-tesis-acerca-de-la-mundializacion-del-capital-francois-chesnais>
- Chesnais, F; (2008). El fin de un ciclo. Alcance y rumbo de la crisis financiera. Revista Herramienta N° 37. <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-37/el-fin-de-un-ciclo-alcance-y-rumbo-de-la-crisis-financiera>
- Cisneros, A. (1999). Interaccionismo simbólico, un pragmatismo acrítico en el terreno de los movimientos sociales. *Revista Sociológica*, 14(41), 104-126. Recuperada el día 23 Septiembre del 2014 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026706001>.
- Correa, J; (2011). *Ser 'inmigrante' en Chile: la experiencia del racismo cotidiano de peruanos y peruanas en la ciudad de Santiago*. (Tesis de licenciatura). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130580/Tesis%20Josefina%20Correa%20Tellez.pdf?sequence=1>
- Correa, J; (2016). La inmigración como “problema” o el resurgir de la raza. Racismo general, racismo cotidiano y su papel en la conformación de la nación. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 35- 47). Santiago: Editorial Universitaria.
- Correa, V; Vidal, D. (2013). Geografía de la crisis del cuidado en Santiago: Una aproximación centrada en la demanda de mano de obra extranjera. En Correa, V; Bortolotto, I; y Musset, A. (Eds.), *Geografías de la espera migrar, habitar y trabajar en la ciudad de Santiago, Chile. 1990-2012* (pp 285-310). Santiago: Uqbar Editores.

- Cussen, C; (2016). Raza y calidad de vida en el reino de Chile. Antecedentes coloniales de la discriminación. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 21- 33). Santiago: Editorial Universitaria.
- Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2016). Migración en Chile 2005-2014. Recuperado de <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/02/Anuario-Estad%C3%ADstico-Nacional-Migraci%C3%B3n-en-Chile-2005-2014.pdf>
- Doña, C. (2002). *Percepción de la inmigración reciente en Chile a través del análisis de medios de prensa*. (Tesis de licenciatura). (Tesis de licenciatura). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <https://cristiandonareveco.files.wordpress.com/2012/09/ba-thesis-intro.pdf>
- Duran, C; Thayer, E; (2015). Gobierno local y migrantes frente a frente: nudos críticos y políticas para el reconocimiento. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, () 127-162. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357542721005>
- Egea, C; Soledad, J; (2008). Migraciones y conflictos. El desplazamiento interno en Colombia. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 15 (47) 207-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10504708>
- Encina, F. (1984). *Historia de Chile*. Santiago: Ercilla.
- Espinoza, J. (2010). *“Ilegales”: construcción social de la migración “ilegal” desde los discursos de los migrantes peruanos irregulares de la región metropolitana*. (Tesis de Magister). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-espinoza\\_j/html/index-frames.html](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-espinoza_j/html/index-frames.html)
- Fries, L. (2016). La condición de migrante afrodescendiente como grupo sospechoso de discriminación. Migrantes como buenos trabajadores en el sector de la construcción. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 79- 87). Santiago: Editorial Universitaria.
- Garcés, A; Torres, O; (2013). Representaciones sociales de migrantes peruanos sobre su proceso de integración en la ciudad de Santiago de Chile. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 12() 1-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30528720014>

- Garrido, A. (2006). El trabajo: presente y futuro. En Garrido, A. (Ed), Sociopsicología del Trabajo (pp.19-56). Barcelona: Eureka Media, SL.
- Goffman, E. (1963) (2001). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (1970). *Ritual de la interacción*. Buenos Aires: Editorial Tiempo Contemporáneo.
- Goffman, E. (1997). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gordo, A; y Serrano, A. (2008). *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. :Madrid: Prentice-Hall
- Gracia, F., González, P. y Peiró, J. M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En Peiró, J. M. y Prieto, F. (Eds.). Tratado de Psicología del Trabajo II. Aspectos Psicosociales del Trabajo. (pp. 187-223) Madrid: Síntesis.
- Gutierrez, J. (2016). Violencias etnoraciales en el contexto de la inmigración negra en Santiago de Chile. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 113- 125). Santiago: Editorial Universitaria.
- Harvey, D; (2012). Ciudades rebeldes del derecho a la ciudad a la revolución urbana. Madrid: Akal
- Hegel, G. (1971) Fenomenología del Espíritu. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, P; Doña, C; Mesa, S. (2003). *Las migraciones internacionales: Análisis y perspectivas para una política migratoria*. (Documento de trabajo N° 2) Santiago: Organización Internacional para las migraciones. Recuperado de [https://www.academia.edu/6408320/Las\\_migraciones\\_internacionales\\_an%C3%A1lisis\\_y\\_perspectivas\\_para\\_una\\_pol%C3%ADtica\\_migratoria](https://www.academia.edu/6408320/Las_migraciones_internacionales_an%C3%A1lisis_y_perspectivas_para_una_pol%C3%ADtica_migratoria).
- Hevia, P. (2009). *Niños inmigrantes peruanos en la escuela chilena*. (Memoria Antropología Social). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-hevia\\_m/pdfAmont/cs-hevia\\_m.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-hevia_m/pdfAmont/cs-hevia_m.pdf)
- Hopenhayn, M. (1998). El trabajo: Itinerario de un concepto. Santiago: Pet-Cepaur.
- Hopenhayn, M. (2002). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.

- Hopenhayn, M; Bello, A; & Miranda, F. (2006). Los pueblos indígenas y afrodescendientes ante el nuevo milenio. Santiago: CEPAL. Recuperado el 23 de Septiembre de 2016 de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6123/1/S0600265\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6123/1/S0600265_es.pdf)
- Iniciativa Proyecto de modificaciones a la ley 1094 (2013). Recuperado de <http://legislacion.vlex.cl/vid/ley-migracion-extranjeria-556801386>
- Jimenez, E. (2016). Inmigrantes “negros” en la población los Nogales de Estación Central. El preludeo de un gueto. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 159- 171). Santiago: Editorial Universitaria.
- Juliano, D. (2000). Mujeres estructuralmente viajeras. Estereotipos y estrategias. *Revista de Sociología*, 60, 381-389. Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n60/02102862n60p381.pdf>
- Kujtiuk, C. (2014). *Inmigrantes, sus familias, sus negocios y vida en el barrio Percepciones de inmigrantes sobre formación y desarrollo de sus comercios entre las cuadras del Yungay*. (Tesis de Magister). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133315>
- Lafortune, J; y Tessada, J; (2016). Migrantes Latinoamericanos en Chile un panorama de su integración social, económica y financiera. Santiago: Bimid. Extraído el 20 de Junio de 2016 de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8024/Migrantes-latinoamericanos-en-Chile-Un-panorama-de-su-inclusion-social-economica-y-financiera.pdf?sequence=1>
- Liberona, N. (2012). De la alterización a la discriminación en un sistema público de salud en crisis: conflictos interétnicos a propósito de la inmigración sudamericana en Chile. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*. 28. 19-38. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70824554002>
- Liberona, N. (2015). La frontera cedazo y el desierto como aliado. Prácticas institucionales racistas en el ingreso a Chile. *POLIS, Revista Latinoamericana*. 14. 1-15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30544552008>
- Magliano, M; Romano, S. (2009). Migración, género y (sub)desarrollo en la agenda política internacional: una aproximación crítica desde la periferia sudamericana. *Cuadernos del Cendes*. 26 (72), 101-132. Recuperado de

[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082009000300005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082009000300005&lng=es&tlng=es)

- Manig-Valenzuela, A. (2014). Los significados que los estudiantes le atribuyen a la realidad educativa del servicio social universitario. (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana, Puebla, México. Recuperado el día 23 de Septiembre del 2016 de <http://hdl.handle.net/11117/1202>.
- Margarit, D; Bijit, K. (2014). Barrios y población inmigrantes: el caso de la comuna de Santiago. *INVI*. 29 (81). 19-77. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25832093002>
- Martinez, J. (2000). *La migración internacional y el desarrollo en la era de la globalización e integración: temas para una agenda regional*. Santiago: CELADE
- Marx C. (2010). El Capital. Madrid: Eds. Siglo XXI.
- Marx, K. (1963). Sociología y filosofía social. Editorial Península. Barcelona.
- Mead, G. (1982). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Buenos Aires: Paidós.
- Meda, D. (1998). El trabajo. ¿Un valor en peligro de extinción? España: Gedisa
- Montenegro, M; Galaz, C; Yufra, L y Montenegro, K. (2011). Dinámicas de subjetivación y diferenciación en servicios sociales para Mujeres inmigradas en la ciudad de Barcelona. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 11, 113-132. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53719732008>
- Mora, C (2008). Globalización, Género y Migraciones. *Polis (Santiago)*, 7(20), 285-297. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682008000100015>
- Morales, F.(2016). Inclusión y derechos en disputa. La experiencia del Movimiento Acción Migrante. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 89- 102). Santiago: Editorial Universitaria.
- Munck, R. (2014). Globalización, sindicatos y migración laboral: Viejos dilemas, nuevas oportunidades. *Migración y desarrollo*, 12(23), 5-40. Extraído el 13 de marzo de 2017, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-75992014000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-75992014000200001&lng=es&tlng=es).

- Musitu, G; Herrero, J; Cantero, L; Montenegro, M; (2004). *Introducción a la psicología comunitaria*. Buenos Aires: Paidós.
- OCDE, (2013). *La migración mundial en cifras. Una contribución conjunta del DAES y la OCDE al Diálogo de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre la Migración y el Desarrollo, celebrado el 3 y 4 de octubre de 2013*. Recuperado de <http://www.oecd.org/els/mig/SPANISH.pdf>
- OIT (1999): Trabajo decente. Memoria del Director General Trabajo decente. Extraído el 20 de Diciembre de 2016 de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT (2014). *En busca de trabajo decente Los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes: Un manual para sindicalistas*. Ginebra: OIT. Extraído de [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_116801/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_116801/lang--es/index.htm)
- OIT (2016): Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso El nuevo Protocolo y la nueva Recomendación de un vistazo. Ginebra: OIT. Extraído de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@declaration/documents/publication/wcms\\_534399.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf)
- Organización de Estados Americanos (2006). *Glosario sobre la migración*. Ginebra: Perrechoud. Recuperado de [http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_7\\_sp.pdf](http://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_7_sp.pdf)
- Organización de Estados Americanos (2015). *Migración internacional en las Américas, Tercer Informe del Sistema Continuo de Reportes sobre Migración Internacional en las Américas (SICREMI)*. Washington: Autor. Recuperado de <https://www.oas.org/docs/publications/SICREMI-2015-SPANISH.pdf>
- Organización Internacional para las Migraciones, (2013). *Informe sobre las migraciones en el mundo, el bienestar de los migrantes y el desarrollo*. Ginebra: Autor. Recuperado de [http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013\\_sp.pdf](http://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr2013_sp.pdf)
- Organización internacional para las migraciones, (2015). *Conceptos generales sobre Migración*. Recuperado de: <http://www.oim.org.co/conceptos-generales-sobre-migracion.html>
- Ortegon, C. (2013). *Novedad migratoria: Refugiados colombianos en Chile*. En Correa, V; Bortolotto, I; y Musset, A. (Eds.), *Geografías de la espera migrar, habitar y trabajar en la ciudad de Santiago, Chile. 1990-2012* (pp 139-178). Santiago: Uqbar Editores.

- Palominos, S. (2016). Racismo, inmigración y políticas culturales. La subordinación racializada de las comunidades inmigrantes como principio de construcción de identidad. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp. 187- 212). Santiago: Editorial Universitaria.
- Pavez, I. (2011). Inmigración y racismo: experiencias de la niñez peruana en Santiago de Chile. *Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfronterizos*, 12, 75-99. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337929287004>.
- Pavez, J. (2016). Racismo de clase y racismo de genero: “mujer chilena”, “mestizo blanquecino” y “negra colombiana” en la ideología nacional chilena. En Tijoux, M.E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp. 227- 241). Santiago: Editorial Universitaria.
- Pedemonte, N; Amode, N; y Vásquez J. (2015). Racismo y matrices de “inclusión” de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis*. 14 (42), 217-245. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682015000300011&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-65682015000300011&script=sci_abstract)
- Plaza del Pino, F. (2012). Prejuicios de las enfermeras hacia la población inmigrante: una mirada desde el Sur de España. *Enfermería Global*. 11 (27), 87-96. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412012000300006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000300006)
- Pons, X. (2010). La aportación a la psicología social del interaccionismo simbólico: una revisión histórica. *Revista eduPsykhé*. 9 (1). 23-41. Recuperada el día 22 Septiembre 2014 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3268858>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, (2009). *Informe sobre desarrollo humano 2009, superando barreras movilidad y desarrollo humano*. Nueva york: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2009\\_es\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2009_es_complete.pdf)
- Quijano, A (2000). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En Lander, E. (comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas Latinoamericanas* (pp 246-267). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lander/quijano.rtf>

- Quijano, M; (2007). Migración irregular y tráfico de personas: Nuevos problemas para America Latina y el Caribe. *Aldea Mundo*, 11, 43-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54302205>
- Quiroga, A. (1981). Psicología Social como Crítica de la Vida Cotidiana. En Pichon-Rivière, E. y Pampliega de Quiroga, A. (Eds.). *Psicología de la vida cotidiana*, (pp.7-14). Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- RAE (2014). Diccionario de la lengua española edición tricentenario. Extraído el 20 de Diciembre de 2016 de <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
- Rifkin, J. (1997). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Rodgers, J; Lee E; Swepston, L; y Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. OIT: Ginebra . Extraído el 20 diciembre de 2016 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_104680.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104680.pdf)
- Rojas, N; y Koechlin, J; (2017). La Migración Haitiana hacia el Sur Andino. *Clivatge*. 5, 419-424. Recuperado el 20 de Abril de 2017 de <http://revistes.ub.edu/index.php/clivatge/article/view/18618/21131>
- Rojas, R. (2014). Inmigrantes ciudadanos. Construcciones discursivas de migración y Ciudadanía en residentes Bolivianos en Calama. Extraído el 13 de enero de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/135057>
- Sandoval, R. (2016). *Hacia una política nacional migratoria*. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 103- 112). Santiago: Editorial Universitaria.
- Schütz, A. (1993). *La construcción significativa del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*. Barcelona: Paidós.
- Segato, R. (2007). *La nación y sus otros. Raza, etnicidad, y diversidad religiosa en tiempos de política de identidad*. Buenos Aires: Editorial Prometeo.
- Sepúlveda, M; (2006). Inmigración y racismo en las primeras novelas policiales chilenas. *Estudios Filológicos*, 267-276. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173414185016>

- Silva, X; Mendez, L; Echague, C; y Rodriguez, G; (2013). *Inmigrantes en Antofagasta Sistematización de investigaciones realizadas sobre la situación de inmigración latinoamericana en la Región-2013*. Manuscrito inédito, Centro de atención psicosocial a inmigrantes I. Martin-Baro. Universidad Católica del Norte. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/284445912\\_Inmigrantes\\_en\\_Antofagasta\\_Sistematizacion\\_de\\_investigaciones\\_realizadas\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_inmigracion\\_latinoamericana\\_en\\_la\\_Region-2013](https://www.researchgate.net/publication/284445912_Inmigrantes_en_Antofagasta_Sistematizacion_de_investigaciones_realizadas_sobre_la_situacion_de_inmigracion_latinoamericana_en_la_Region-2013)
- Simmel, G. (2002). *Cuestiones fundamentales de la Sociología*. Barcelona: Gedisa.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, 59, 178-192
- Smith, A. (2004). *La Riqueza de las Naciones*. Buenos Aires: Longseller SA
- Solimano, A; y Tokman V. (2006). *Migraciones internacionales en un contexto de crecimiento económico. El caso de Chile*. (Serie Macroeconomía del Desarrollo N°54). Santiago: CEPAL Naciones Unidas. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5421/S0600656\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5421/S0600656_es.pdf?sequence=1)
- Stang, F (Mayo, 2016). La política del estado de ánimo: migración internacional y gobiernos locales. En *que sabemos de los Chilenos 2016*, ANDA Chile, Santiago, Chile. Recuperado de [http://www.anda.cl/presentaciones.asp#quesabemos\\_2016](http://www.anda.cl/presentaciones.asp#quesabemos_2016)
- Stefoni, C. (2002). Inmigración en Chile. Nuevos desafíos. En Flacso (Eds.), *Chile 2001-2002. Impactos y desafíos de las crisis internacionales*.(241-266). Santiago: FLACSO. Recuperado de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/45360.pdf>
- Stefoni, C. (2011). *Perfil Migratorio de Chile*. Buenos Aires: Organización Internacional para la migración. Recuperado de [http://priem.cl/wp-content/uploads/2015/04/Stefoni\\_Perfil-Migratorio-de-Chile.pdf](http://priem.cl/wp-content/uploads/2015/04/Stefoni_Perfil-Migratorio-de-Chile.pdf)
- Stefoni, C. (2016). La nacionalidad y el color de piel en la racialización del extranjero. Migrantes como buenos trabajadores en el sector de la construcción. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 65- 75). Santiago: Editorial Universitaria.

- Stefoni, C; Riedemann, A; (2015). Sobre el racismo, su negación, y las consecuencias para una educación anti-racista en la enseñanza secundaria chilena. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14() 1-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30544552010>
- Subercaseaux, B. (2007). Raza y Nación: el caso de Chile. *A contra corriente*. 5 (1) 29-63. Recuperado de [https://www.ncsu.edu/project/acontracorriente/fall\\_07/Subercaseaux.pdf](https://www.ncsu.edu/project/acontracorriente/fall_07/Subercaseaux.pdf)
- Thayer, E. (2015). Territorio, democracia en crisis y migración transnacional: El Estado chileno frente a la nueva pluralidad social. En Guizardi, M; (Eds.), *Las Fronteras del Transnacionalismo Límites y desbordes de la experiencia migrante en el centro y norte de Chile* (pp 37-62). Santiago: Ocho Libros Editores.
- Thayer, E; (2013). Expectativas de reconocimiento y estrategias de incorporación: la construcción de trayectorias degradadas en migrantes latinoamericanos residentes en la Región Metropolitana de Santiago. *Polis*. 12 (35), 259-285. Recuperado de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682013000200012](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682013000200012)
- Thayer, E; Córdova, M; y Ávalos, B. (2013). Los límites del reconocimiento: migrantes latinoamericanos en la Región Metropolitana de Santiago de Chile Perfiles latinoamericanos, 21(42), 163-191. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-76532013000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532013000200007&lng=es&tlng=es).
- Thayer, E; Correa, S; y Novoa, T. (2014). Plan de Acogida y Reconocimiento de Migrantes y Refugiados de la Comuna de Quilicura. Extraído el 13 de enero de 2016 de [http://santiago.ulagos.cl/doc/Plan\\_de\\_acogida\\_y\\_reconocimiento\\_de\\_Quilicura.pdf](http://santiago.ulagos.cl/doc/Plan_de_acogida_y_reconocimiento_de_Quilicura.pdf)
- Tijoux, M, E. (2013). Niños(as) marcados por la inmigración peruana: estigma, sufrimientos, resistencias. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 20() 83-104. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10524674004>.
- Tijoux, M, E. (2014). El Otro inmigrante “negro” y el Nosotros chileno. Un lazo cotidiano pleno de significaciones. *Boletín Onteaiken*. 17, 1-15. Recuperado de <http://onteaiken.com.ar/ver/boletin17/onteaiken17.pdf>
- Tijoux, M, E. y Sir, H. (2014). Trayectorias laborales de inmigrantes peruanos en Santiago: El origen de excepción y la persistencia del “lugar aparte”. *Latin American Research Review*

- 50 (2), 135-153. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/282210751\\_Trayectorias\\_laborales\\_de\\_inmigrantes\\_peruanos\\_en\\_Santiago\\_El\\_origen\\_de\\_excepcion\\_y\\_la\\_persistencia\\_del\\_lugar\\_a\\_parte](https://www.researchgate.net/publication/282210751_Trayectorias_laborales_de_inmigrantes_peruanos_en_Santiago_El_origen_de_excepcion_y_la_persistencia_del_lugar_a_parte)
- Tijoux, M, E; y Palominos, S. (2015). Aproximaciones teóricas para el estudio de procesos de racialización y sexualización en los fenómenos migratorios de Chile. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 14, 1-19. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30544552011>
- Todorov, T. (1991). *Nosotros y los otros: reflexión sobre la diversidad humana*. México: siglo veintiuno.
- Trujillo, I. y Tijoux, Me. (2016). Racialización, ficción, animalización. En Tijoux, M. E. (Ed), *Racismo en Chile la piel como marca de la inmigración* (pp 49- 63). Santiago: Editorial Universitaria.
- Valdebenito M. (2014). La construcción de la identidad laboral en el devenir contemporáneo del trabajo en Chile. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/130602>
- Valles, M.S. (1997) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional, Madrid: Síntesis.
- Van Dijk, T. A. (2007). *Racismo y discurso en América Latina*. Barcelona: Gedisa
- Vicuña, J; y Rojas, N. (2014). Palabras finales y propuestas para una ciudad inclusiva. En Rojas, N. y Vicuña, J; (Eds.), *Migración y Trabajo, Estudio y propuestas para la inclusión sociolaboral de migrantes en Arica* (101-114). Santiago: Mensaje. Recuperado de <http://priem.cl/wp-content/uploads/2015/04/Thayer-2014-Condicioness-y-desafios-para-la-construccion-de-una-pol--tica-de-reconocimiento-y-la-inclusion-de-los-migrantes-en-Chile.-Libro-SJM.pdf>
- Yáñez, S. (2001). La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción. En Todaro, R. y Yáñez, S. (Eds.) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. (pp.35-73). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de [http://www.cem.cl/pdf/trabajo\\_interior.pdf](http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf)

## 8. ANEXOS.

### DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO MIGRANTE

---

El presente documento tiene como finalidad invitarle a participar de manera voluntaria en una investigación que se realizará sobre ***las opiniones, actitudes y significados que le otorgan al trabajo de los migrantes, los empleados de servicios pertenecientes a las municipalidades de la región metropolitana***. Por ello le solicitamos leer cuidadosamente la información que a continuación se expone acerca de las características del estudio, para que cuente con los elementos necesarios a fin de decidir participar o abstener de formar parte de la investigación. De igual manera, se suministran los datos de contacto de la persona responsable del estudio, en caso de consultas al respecto. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

**Título del Estudio:** Discursos de los funcionarios públicos respecto a la significación que le otorgan al trabajo de los migrantes.

**Propósito del estudio:** La realidad migratoria de hoy en día plantea nuevos desafíos que favorezcan a una mejor integración y practicas entre las personas que comparten espacios públicos y privados, es por ello que el estudio busca identificar y clarificar los significados que se otorgan al trabajo de los migrantes.

**Criterio de participación:** Pueden participar en hombres y mujeres mayores de 18 años, que sean migrantes afrodescendientes y que hayan asistido a un servicio de desarrollo comunitario.

**Participación:** Esta consiste en participar de una entrevista en profundidad que se puede desarrollar en dos sesiones acordadas previamente según el horario que el voluntario estime conveniente con tal de no irrumpir sus actividades cotidianas. La entrevista durará alrededor de 90 minutos, y abarcará varias preguntas sobre la interacción con los migrantes y los significados existentes respecto al conocimiento de las trayectorias y oportunidades laborales para migrantes. Para facilitar el análisis, las entrevistas serán grabadas, no obstante, en cualquier caso usted podrá interrumpir la grabación, y retomarla cuando quiera.

**Beneficios:** Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información para proponer programas de capacitación y mejorar los procesos de integración en diferentes espacios públicos.

**Voluntariedad:** Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento que lo desee. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

**Confidencialidad:** Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá

asociado a ninguna opinión particular, resguardando en todo momento la integridad de los participantes.

**Conocimiento de los resultados:** Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello, se solicitara un mail para ponerse en contacto con usted.

**Identificación del Investigador Responsable:** Claudio Andrés Ramos Álvarez.

**Teléfonos:** xxxxxxxxx

**Dirección:** Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Av. Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago.

**Correo Electrónico:** xxxxxx@gmail.com

## II. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, ....., acepto participar en el estudio Discursos de los funcionarios públicos respecto a la significación que le otorgan al trabajo de los migrantes.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

---

Firma Participante

---

Firma Investigador.

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

## DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO FUNCIONARIO

---

El presente documento tiene como finalidad invitarle a participar de manera voluntaria en una investigación que se realizará sobre ***las opiniones y significados que le otorgan al trabajo de los migrantes, los empleados de servicios pertenecientes a las municipalidades de la región metropolitana***. Por ello le solicitamos leer cuidadosamente la información que a continuación se expone acerca de las características del estudio, para que cuente con los elementos necesarios a fin de decidir participar o abstener de la investigación. De igual manera, se suministran los datos de contacto de la persona responsable del estudio, para consultas al respecto. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no le quede claro.

**Título del Estudio:** Discursos de los funcionarios públicos respecto a la significación que le otorgan al trabajo de los migrantes.

**Propósito del estudio:** La realidad migratoria de hoy en día plantea nuevos desafíos que favorezcan a una mejor integración y practicas entre las personas que comparten espacios públicos y privados, es por ello que el estudio busca identificar y clarificar los significados que se otorgan al trabajo de los migrantes, además de conocer las trayectorias laborales de estos y sus necesidades.

**Criterio de participación:** Pueden participar en hombres y mujeres mayores de 18 años, que se desempeñen en cualquier cargo de las dependencias de la OMIL o áreas ligadas al emprendimiento y empleabilidad.

**Participación:** Consiste en participar de una entrevista en profundidad que se puede desarrollar en dos sesiones acordadas previamente, según el horario que el voluntario estime conveniente con tal de no irrumpir sus actividades cotidianas. La entrevista durará alrededor de 60 minutos y abarcará varias preguntas sobre la interacción con los migrantes y los significados existentes respecto al conocimiento de las trayectorias y oportunidades laborales para migrantes. Para facilitar el análisis, las entrevistas serán grabadas, no obstante, en cualquier caso usted podrá interrumpir la grabación y retomarla cuando quiera.

**Beneficios:** Usted no recibirá ningún beneficio directo, ni recompensa alguna, por participar en este estudio. No obstante, su participación permitirá generar información para proponer fundamentos para programas de capacitación, además de mejoras a los procesos de integración en diferentes espacios públicos.

**Voluntariedad:** Su participación es absolutamente voluntaria. Usted tendrá la libertad de contestar las preguntas que desee, como también de detener su participación en cualquier momento que lo desee. Esto no implicará ningún perjuicio para usted.

**Confidencialidad:** Todas sus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en estricta reserva. En las presentaciones y publicaciones de esta investigación, su nombre no aparecerá asociado a ninguna opinión particular, resguardando en todo momento la integridad de los participantes y de sus dependencias.

**Conocimiento de los resultados:** Usted tiene derecho a conocer los resultados de esta investigación. Para ello se solicitará un mail para ponerse en contacto con usted.

**Identificación del Investigador Responsable:** Claudio Andrés Ramos Álvarez.

**Teléfonos:** XXXXXXXX

**Dirección:** Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Av. Ignacio Carrera Pinto 1045, Ñuñoa, Santiago.

**Correo Electrónico:** XXXXXXXX

## II. FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Sera llenado solo cuando se acuerde las entrevistas)

Yo, ....., acepto participar en el estudio Discursos de los funcionarios públicos respecto a la significación que le otorgan al trabajo de los migrantes.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido, las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

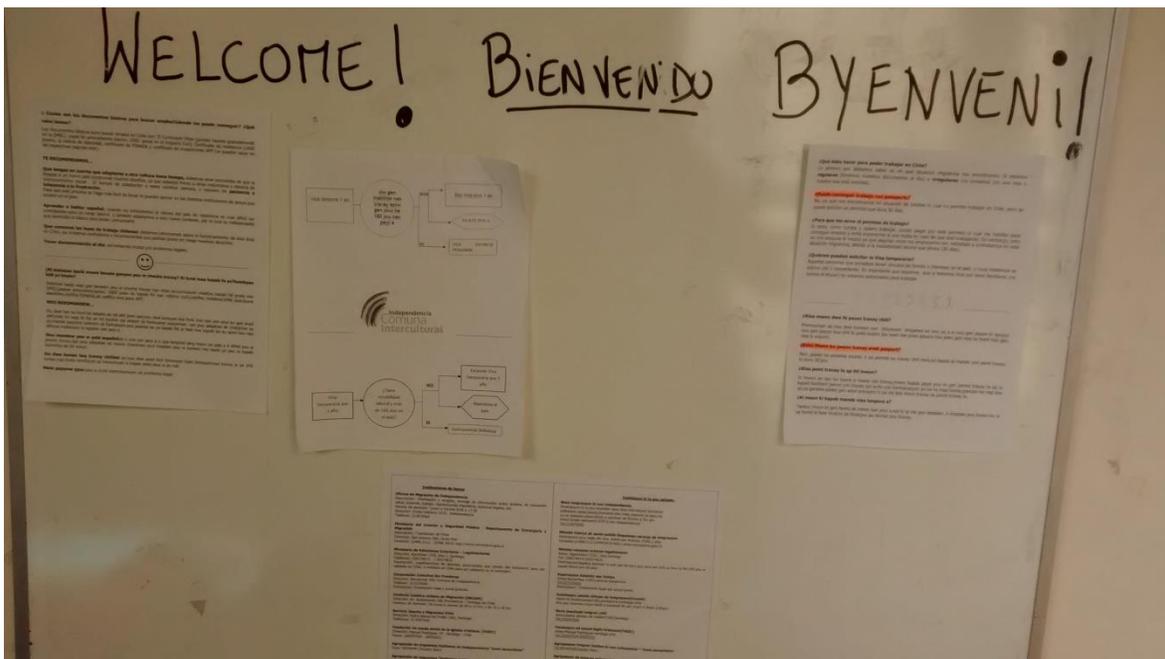
Firma Participante

Firma Claudio Ramos Álvarez

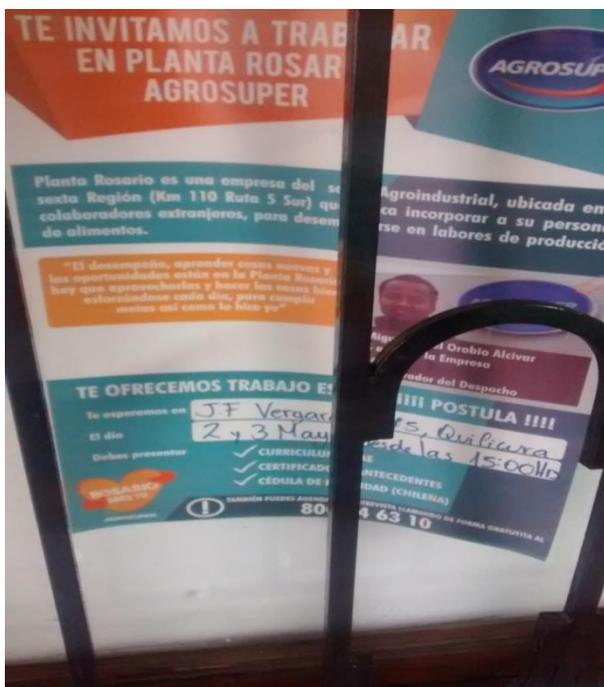
Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_

### **Ejes de Entrevistas.**

- Preguntas directrices de historia y caracterización del entrevistado
- Ideas del otro respecto a diferencias corporales o culturales
- Empleos y relación con la raza y nación
- Situaciones de discriminación explícita
- Estrategias para favorecer la inclusión
- Procesos de inserción laboral para migrantes en la OMIL
- Caracterización del empleo de migrantes perfil del trabajador migrante
- Tipos de empleo para el trabajador migrante
- Institucionalidad y apoyo al funcionario para el trabajo con migrantes

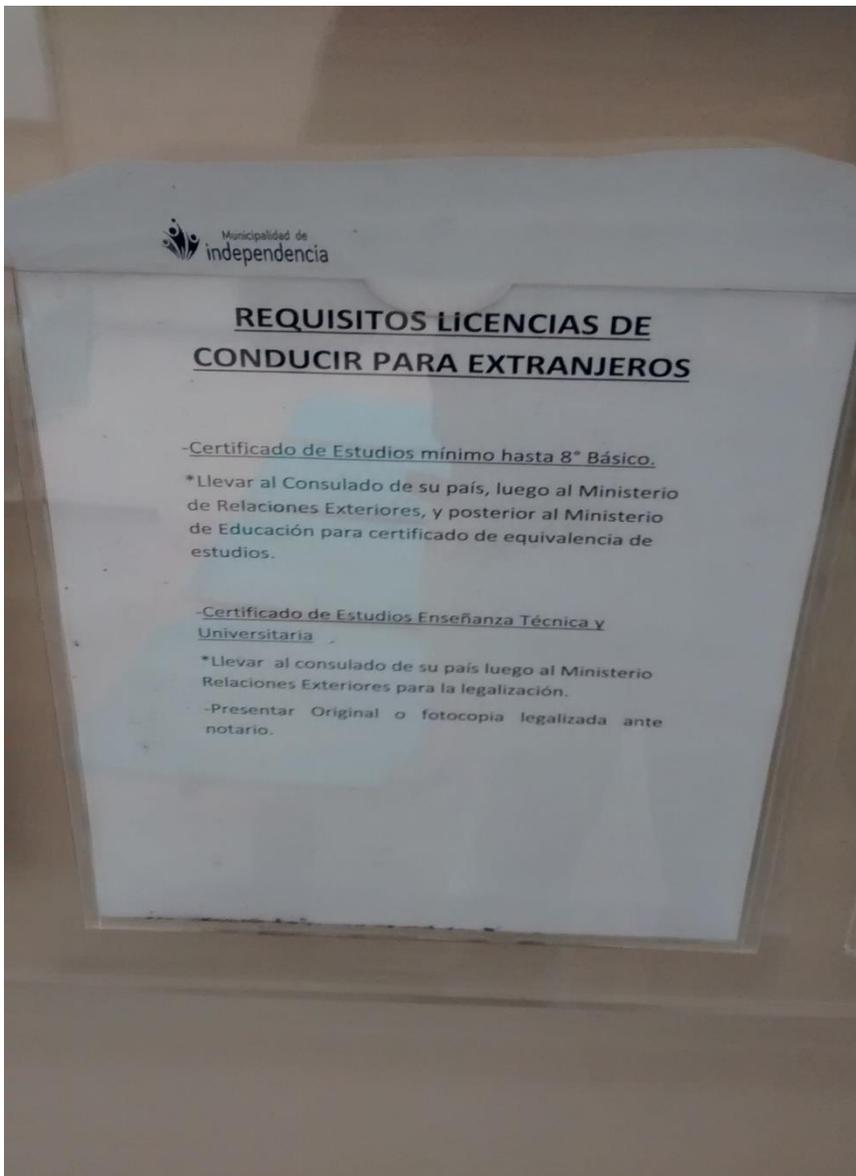


Ayudas a migrantes haitianos en OMIL Independencia



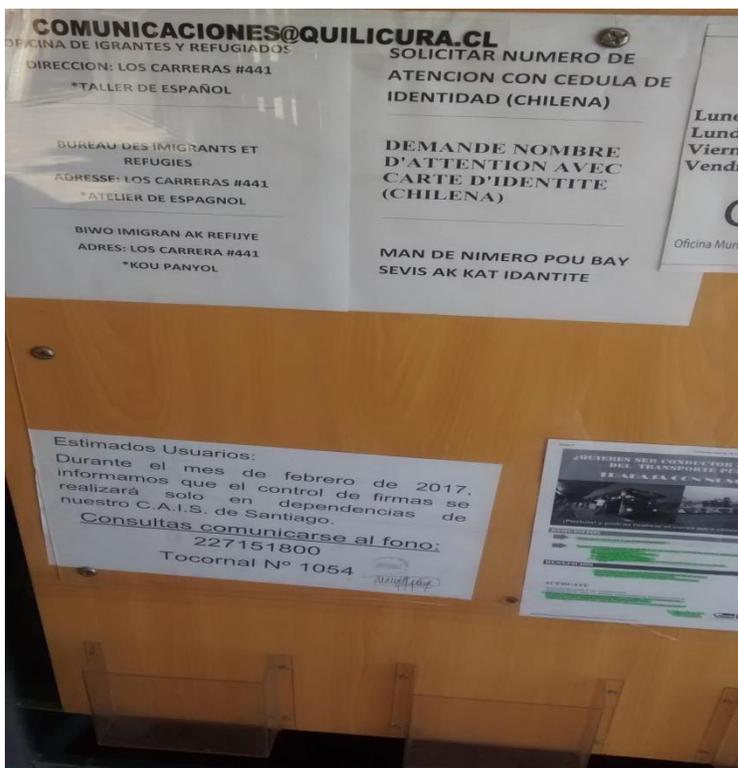
afiche de reclutamiento en Quilicura dirigido a migrantes.

Afiche de reclutamiento en Quilicura



Independencia.

**Requisitos para  
extranjeros para  
licencia de conducir**



Quilicura.

Apoyos en creole para migrantes haitianos en

**SANTIAGO**  
 Didel - Omil

**OFERTAS L**  
**MARTES 14 DE FEBR**  
**SALARIO**

CARGO		SALARIO
AGENTE DE VIAJE	1Y2	\$ 300.000
APRENDIZ OPERARIO	1 Y 2	A TRATAR
AUXILIAR DE ASEO	1 Y 2	\$295 A 300.000
AUXILIAR DE COCINA	1Y2	\$ 264.000
AYUDANTE DE BODEGA	1	\$ 420.000
AYUDANTE DE COCINA	1Y2	\$ 290.000
AYUDANTE DE COCINA	2	\$ 290.000
AYUDANTE DE COCINA	1Y2	\$ 350.000
BODEGUERO	01-ene	\$ 135.000
CAPAC. REMUNERADA 18 A 29años	1Y2	\$ 300.000
CUIDADORA DE ENFERMOS	1Y2	\$ 300.000
CUIDADORA DE ADULTO MAYOR	02-ene	\$ 300.000
EJECUTIVO DE VENTAS	1Y2	\$ 396.000
GUARDIA CON CURSO OS-10	1 Y 2	\$ 350.000
GUARDIA CON CURSADO OS-10	1	\$ 320.000
JORNAL ASEO	2	\$ 350.000
JUNIOR ASEADOR CLASE-B	1	\$ 350.000
OPERADOR GRUA HORQUILLA	1	\$ 400.000
OPERARIO DE BODEGA	1	\$ 344.000
OPERARIO DE BODEGA	1Y2	\$ 315.000
OPERARIO DE PLANTA	1Y2	\$ 344.000
OPERARIO DE PRODUCCION	1	\$ 392.000
OPERARIO DE PRODUCCION	1	\$ 310.000
OPERARIO DE PRODUCCION	1	\$ 350.000
PSICOLOGO	1	\$ 435.000
TECNICO CLIMATIZACION	1	dia 500 y noche 600
TECNICO EDUCACION PARVULOS	2	\$ 387.000
VENDEDOR	2	sueldo base +comision

**REQUISITOS PARA POSTULACIÓN:** CÉDULA DE IDENTIDAD CURRÍCULUM VITAE IM

Escala de salarios empleos en Santiago.

LISTADO DE TRABAJO PARA HOMBRES						
LUNES 20 DE MARZO 2017						
COD.	CARGO	EXPERIENCIA	EDAD	RECIBE EXTRANJEROS (DOCUMENTACION AL DIA)	SUELDO	COMUNA
211	OPERARIO DE PASTELERIA PART-TIME	SIN EXPERIENCIA	18>>>	DEBE LEER Y ESCRIBIR ESPAÑOL	\$ 185.000	QUINTA NORMAL
213	JARDINERO	SIN EXPERIENCIA	18>>>	CON CEDULA CHILENA	\$ 257.600	QUINTA NORMAL
<del>218</del>	<del>CHOFER PEONETA CLASE B</del>	<del>CON EXPERIENCIA</del>	<del>25&gt;&gt;&gt;</del>		<del>300000 + BONO DE 100000</del>	<del>SANTIAGO</del>
219	CHOFER A2	CON EXPERIENCIA	40 -50	CON CEDULA CHILENA	A TRATAR	QUINTA NORMAL
221	MAESTRO SOLDADOR	CON EXPERIENCIA	18>>>	CON CEDULA CHILENA	\$16.000 DIARIOS	QUINTA NORMAL
222	OPERADOR DE BODEGA	SIN EXPERIENCIA	18>>>	CON PASAPORTE	\$ 330.000	RENCA
3185110	JORNAL	CON EXPERIENCIA		NO	310000 + 2000 X HORA EXTRA	QUINTA NORMAL
3185055	OPERADOR DE GRUA LICENCIA D	CON EXPERIENCIA		NO	360000 + BONOS	RENCA
3185031	JARDINERO PART TIME	CON EXPERIENCIA		NO	\$ 100.000	QUINTA NORMAL

**Panel de empleo Quinta Normal**