UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

ESTUDIO Y PROPUESTA PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES EN LA COMUNA DE VALPARAISO

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

AUTOR

FLORENCIA LEA PARRA CORTÉS

PROFESOR GUÍA
JUAN TAPIA GERTOSIO

PROFESOR CORREFERENTE
RODRIGO SION SIERRA

VALPARAÍSO, SEPTIEMBRE 2021

Agradecimientos

"En primer lugar, quiero agradecer a Dios por su fidelidad durante toda mi vida y especialmente en mi etapa universitaria. Pude ver su sustento y dirección en todo momento.

Agradecer a mi familia, especialmente a mis padres por siempre mostrarme su amor y por darme la confianza y motivación de estudiar una carrera, gracias por siempre apoyarme en todo. También a mis hermanos y cuñados por recibirme en sus casas durante mi etapa universitaria y siempre estar atentos a lo que necesitaba. Y a mis sobrinos que siempre me alegran la vida.

Agradecer a todos los compañeros de la universidad que pude conocer, por todas esas tardes en la biblioteca estudiando, las juntas y especialmente a mi partner de estudio, mi amiga Javi.

Agradecer a los profesores del departamento de Ingeniería Comercial, principalmente a, Juan Tapia por su buena onda, preocupación y apoyo en este último proceso de titulación, en donde a pesar de que las reuniones se realizaron vía Zoom, se sintió la cercanía del profesor como si estuviéramos de forma presencial.

También agradecer a Ministerio de Fe por ser un apoyo fundamental durante esta etapa, porque fue como un hogar para mí, y pude sentir el cariño de la comunidad, especialmente de los pastores que me recibieron en su hogar.

Finalmente agradecer a Raúl, mi novio, por todo su apoyo incondicional durante mi etapa universitaria, sin duda esta etapa no hubiera sido lo mismo sin ti"

Índice

1. Problema De Investigación 1

2. Objetivos 4

2.1. Objetivo General 4

2.2. Objetivos Específicos 4

3. Marco Teórico 5

3.1. Fenómeno de Migración Internacional 5

3.2. Fenómeno de Migración en Chile 8

3.3. Integración Laboral en Chile de Migrantes 12

3.4. Migración en la Región de Valparaíso 15

3.5. Migración en la Comuna de Valparaíso 16

4. Diagnóstico Políticas Públicas 18

4.1 Políticas Públicas Vigentes en Chile 18

4.2 Políticas Públicas Vigentes en la Región de Valparaíso 20

4.3 Políticas Públicas Vigentes en la Gobernación de Valparaíso 23

4.4 Políticas Públicas Vigentes en la Municipalidad de Valparaíso 24

5. Metodología 27

5.1 Fase Exploratoria 27

5.1.1 Herramienta Fase Exploratoria: Entrevista en Profundidad a los Agentes Involucrados en el Fenómeno Migratorio en la comuna de Valparaíso. 28

5.1.2 Descripción de los Segmentos de Entrevistados 29

5.1.3 Levantamiento de Datos 30

5.1.4 Modo de Análisis de Respuestas Obtenidas 31

5.2 Fase Concluyente 31

5.2.1 Herramienta Fase Concluyente: Encuesta 32

5.2.2 Descripción Diseño Encuesta 33

5.2.3 Levantamiento de Datos 36

5.2.4 Modo de Análisis de Respuestas Obtenidas 37

6. Resultados 39

6.1 Análisis de Resultados Fase Exploratoria 39

6.1.1 Entrevista a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos 39

6.1.2 Entrevista a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 47

6.1.3 Entrevista a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso 53

6.2 Análisis de Resultados Fase Concluyente 57

6.2.1 Encuesta a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos 60

6.2.2 Encuesta a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 73

6.2.3 Encuesta a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso 101

7. Propuesta para Facilitar la Inserción Laboral de los Migrantes en Valparaíso 107

7.1. Rol Organización Comunal Migrantes 107

7.2. Rol Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 107

7.3. Rol Empleadores Comuna de Valparaíso y Alrededores 108

7.4. Plataforma Online 108

8. Conclusiones y Recomendaciones 111

8.1. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de los Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos 111

8.2. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de los Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 115

8.3. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de las Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso 121

9. Referencias 123

10. Anexos 126

Anexo A: Diseño Entrevistas en Profundidad 126

Entrevista a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos 126

Entrevista a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 127

Entrevista a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso 129

Anexo B: Diseño Encuestas 130

Encuesta a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos 130

Encuesta a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso 135

Encuesta a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso 140

Anexo C: Detalle Estadístico Análisis de Correspondencia en SPSS 144

Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo 144

Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que Han Estado Cesantes en Chile los Encuestados 146

Nacionalidades Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo los Encuestados 148

Nacionalidades Más Representadas y Medio por el Cual Obtuvo su Trabajo Actual 150

Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados 152

Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile 154

Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo el Encuestado 157

Índice de Tablas

Tabla 3.1: Población Extranjera Residente en Chile por Sexo y País de Origen 10
Tabla 3.2: Porcentaje de personas solicitantes de visa entre 2010 y 2016, según razón de otorgamiento. 12
Tabla 5.1: Determinación del valor máximo de P x Q 35
Tabla 6.1: Tabla Correspondencia entre Rubro de la Empresa y Ha Contratado o Trabajado con Migrantes. 65
Tabla 6.2: Tabla Correspondencia entre Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo.. 66
Tabla 6.3: Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile. 75
Tabla 6.4: Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Poseen en su Actual Trabajo los Encuestados.. 78
Tabla 6.5: Tabla Correspondencia entre Nacionalidad Más Representadas y Cómo Obtuvo su Trabajo Actual. 80
Tabla 6.6: Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados.. 82
Tabla 6.7: Tabla Correspondencia entre se “Encuentra Trabajando Actualmente” y “Tiempo que Lleva Viviendo en Chile”.. 86
Tabla 6.8: Tabla Correspondencia entre Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile. 90
Tabla 6.9: Tabla Correspondencia entre Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo el Encuestado. 93

Índice de Figuras

Figura 6.1: ¿Cuál es su género? 59
Figura 6.2: ¿Cuál es su edad?. 59
Figura 6.3: ¿Cuál es su nacionalidad? 60
Figura 6.4: ¿Cómo evalúa su experiencia con el trabajo de las personas extranjeras? 61
Figura 6.5: ¿Considera que existe conflicto entre las personas extranjeras y sus pares en el trabajo?. 62
Figura 6.6: ¿Considera que las personas migrantes atienden mejor al cliente que un trabajador chileno?. 63
Figura 6.7: ¿Considera que los extranjeros tienen menos herramientas técnicas que los chilenos para un trabajo? 63
Figura 6.8: ¿Cuál es el rubro de la empresa donde trabaja? 65
Figura 6.9: Gráfico Análisis de Correspondencia "Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo.". 68
Figura 6.10: ¿En qué características se fijaría a la hora de contratar una persona extranjera?. 70
Figura 6.11: ¿A través de qué medios ofrecen los puestos de trabajo?. 71
Figura 6.12: ¿Por qué no ha contratado o trabajado con migrantes?. 72
Figura 6.13: Mencione país de origen. 74
Figura 6.14: Nacionalidades más representadas.. 75
Figura 6.15: Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile los Encuestados.". 77
Figura 6.16: Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidad Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Poseen en su Actual Trabajo los Encuestados.". 79
Figura 6.17: Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidad Más Representadas y Como Obtuvo su Trabajo Actual.". 81
Figura 6.18: Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados." 83
Figura 6.19: ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Chile?. 85
Figura 6.20: ¿Cuál es su máximo nivel educacional alcanzado?. 87

Figura 6.21: ¿Cómo obtuvo su trabajo actual?. 88
Figura 6.22: Marque todas las alternativas que estime necesarias. ¿Qué tipo de problemas ha tenido?. 89
Figura 6.23: ¿Cuál es su situación migratoria actual?. 90
Figura 6.24: Gráfico Análisis de Correspondencia "Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile.". 92
Figura 6.25: Gráfico Análisis de Correspondencia "Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo.". 94
Figura 6.26: ¿Cuál o cuáles limitantes identifica que tiene a la hora de postular a un trabajo?. 96
Figura 6.27: ¿Posee un contrato escrito (formal) de trabajo?. 97
Figura 6.28: ¿Ha sentido que sus derechos laborales son vulnerados?. 98
Figura 6.29: Marque todas las garantías laborales que le han dado en su trabajo actual.. ... 99
Figura 6.30: En una escala del 1 a 10, donde 1 significa muy malo y 10 muy bueno, ¿Cómo evalúas el ambiente laboral de tu trabajo?. 100
Figura 6.31: ¿Cuáles son las funciones que realiza la organización en beneficio de la comunidad migrante?. 103
Figura 6.32: ¿Cuál ha sido la nacionalidad que más han atendido en la organización que participa?. 104
Figura 6.33: ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha tenido al trabajar con migrantes?. 105

Resumen

En los últimos años se ha visto cómo ha llegado un alto porcentaje de migrantes a la región de Valparaíso, esto ha mostrado una problemática sobre el mercado laboral que enfrentan los migrantes, la cual es tratada en este estudio, por medio del método de investigación de mercado cualitativa, el cual se compone de la fase exploratoria, cuya herramienta fue la entrevista en profundidad y la fase concluyente, cuya herramienta fue la encuesta.

Los segmentos de esta investigación son, las empresas ubicadas en la comuna de Valparaíso y alrededores, de los cuales se entrevistaron a 7 representantes y se encuestaron a 46 personas. Los migrantes residentes en la comuna de Valparaíso, de los cuales se entrevistaron a 13 representantes y se encuestaron a 27 migrantes. Y las organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso y alrededores, de los cuales se entrevistaron a 5 representantes y se encuestaron a 27 personas de este segmento.

A partir de este estudio se obtiene que existen ideas preconcebidas de cómo se desenvuelven laboralmente los migrantes y se identificaron los factores determinantes en la inserción laboral de los migrantes relacionados a el rubro de las empresas, la experiencia laboral, el manejo del idioma, nivel de educación y medio por el cual se postula a los trabajos.

Se propone que exista una plataforma online para migrantes que brinde información acerca de ofertas de trabajos disponibles en la comuna de Valparaíso y que contenga información sobre talleres y capacitaciones técnicas para migrantes. Además, se recalca la necesidad de que se realicen cambios en el Departamento de Extranjería y Migración para agilizar y disminuir los tiempos de espera en los trámites migratorios.

Abstract

In recent years a high percentage of migrants has arrived in the Valparaíso region, which has highlighted the problem they face in the labor market. This is addressed in this study, through means of the qualitative market research method, which is composed of the exploratory phase, via the in-depth interview and the conclusive phase, by means of the survey.

The segments of this research are the companies located in the commune of Valparaíso and surrounding areas, of which 7 representatives were interviewed and 46 people were surveyed. The migrants live in the commune of Valparaíso, of which 13 representatives were interviewed and 27 migrants were surveyed. Of the organizations that work with migrants in the commune of Valparaíso and surrounding areas, 5 representatives were interviewed and 27 people from this group were surveyed.

This study shows that there are preconceived ideas about how migrants perform in the labor market and identifies the determining factors in their inclusion in the labor market related to the type of company, work experience, language skills, level of education and the means by which they apply for jobs.

An online platform for migrants is proposed, providing information about job offers available in the municipality of Valparaíso and containing information on workshops and technical training for migrants. In addition, the need for changes to be made in the Immigration Department to facilitate and reduce waiting times for immigration procedures is emphasized.

1. Problema De Investigación

Chile desde sus inicios ha recibido una gran cantidad de migrantes, caracterizándose por la mayor presencia de personas de origen europeo y la existencia de corrientes árabes y del Extremo Oriente. Solo en las últimas décadas comenzó a predominar, dentro de las corrientes migratorias, la población fronteriza sumada a la de países asiáticos. (Márquez, 2014)

Desde el regreso de la democracia, Chile viene experimentando con fuerza el fenómeno de la migración, debido a su crecimiento económico y estabilidad política, resultando un destino atractivo especialmente para los países de la región. En este sentido las características de los grupos migratorios en la actualidad son heterogéneos, pero con notoria tendencia a inmigrantes de origen sudamericano y centro americano. (Mora Olate, 2018)

La tasa de inmigración hacia Chile comenzó a aumentar en mayor proporción desde el 2010, año en el que Chile ingresa a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), fue el primer país sudamericano en ingresar, lo que le dio cierto estatus, reconocimiento de una economía consolidada y en vías de desarrollo. (Centro de Estudios Públicos (CEP), 2019)

De acuerdo con las últimas estimaciones de la División de Población de las Naciones Unidas, publicadas en julio de 2019, la población migrante estimada de América Latina y el Caribe es de 40,5 millones de personas; es decir, alrededor de un 15% de la población mundial de migrantes, cifrada en casi 272 millones de personas. Esta cifra no considera los movimientos recientes, la circulación ni los retornos, entre otros factores. (ONU, 2019)

Ante el complejo panorama de la migración regional actual, la región debería

prepararse para reforzar la cooperación multilateral y atender las urgencias más visibles, como la protección de las personas migrantes y la provisión de instrumentos de política y recursos para las crisis humanitarias. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013)

La causa más recurrente de la migración hacia Chile es por motivos laborales, aunque también pueden encontrarse una alta tasa de casos de refugiados políticos, dado problemas de seguridad social como la guerra, delincuencia e inestabilidad del gobierno central de sus países de origen. (Courtis, 2011)

En los últimos años hemos visto cómo ha llegado un alto porcentaje de migrantes a la región de Valparaíso, buscando mejores condiciones de vida. Para esto, han debido enfrentarse al mercado laboral para conseguir sustento. (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019)

En las calles de la región de Valparaíso, podemos apreciar tanto a migrantes con y sin estudios superiores, realizando trabajos informales para subsistir, dado que no han logrado encontrar trabajo formal, lo cual provoca que sus conocimientos y talentos no sean de provecho para el crecimiento económico de la región. (INE, 2018)

Al intentar entrar al mercado laboral los migrantes han tenido una serie de dificultades, tanto por los prejuicios, los elementos subjetivos a la hora de ser entrevistados, por el ámbito legal, el ámbito cultural y las barreras idiomáticas. Esto ha provocado que parte de la población, se aproveche de estas dificultades, incentivando el trabajo ilegal en condiciones precarias. (Rojas Pedemonte et al., 2015)

Considerando el aumento creciente de migrantes que están llegando a la región de Valparaíso, es fundamental contar con la mayor cantidad de información y antecedentes para

responder esta problemática de forma rápida y efectiva, en este contexto es que en esta investigación se estudiará la factibilidad de implementar una propuesta para mejorar la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

Los agentes involucrados en esta propuesta son los migrantes de la comuna de Valparaíso, los cuales buscan optar a trabajos formales, con todas las garantías que esto significa. La otra parte involucrada son las personas de la comuna de Valparaíso que están ofreciendo trabajos, las cuales buscan personas idóneas para los puestos de trabajo, que cumplan las necesidades de la empresa. Y por último una parte fundamental para la obtención de información, antecedentes, base de datos de esta investigación será el apoyo de la organización cristiana "Misión Migrante" que tiene como objetivo ayudar y entregar herramientas a la Comunidad Migrante, buscando su desarrollo integral de autonomía. Para esto, entregan apoyo jurídico, laboral, psicológico, académico y espiritual. Esta organización se encuentra en la ciudad de Valparaíso en la Iglesia Ministerio de Fe (MFE), que se ubica en Almirante Barroso #558.

En la comuna de Valparaíso, ¿Existen diferencias en la inserción laboral según la nacionalidad de los migrantes?, ¿Se busca contratar a un migrante con la intención de pagarle menos?, ¿Existen ideas preconcebidas, sobre cómo y en qué se desempeña mejor o peor un inmigrante sólo por su nacionalidad o rasgos físicos? Es importante conocer las respuestas a estas preguntas, para evaluar cómo ha sido la inserción laboral de los migrantes en la comuna y el efecto que esto ha producido a nivel comunal en las organizaciones.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Detectar factores determinantes en la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, por medio de técnicas de investigación de mercado, para poder generar una propuesta que facilite este proceso para los migrantes de la comuna.

2.2. Objetivos Específicos

Identificar prejuicios existentes en la contratación de migrantes en la comuna de Valparaíso, para evaluar por qué no se contratan migrantes y qué motivos limitan su posibilidad de conseguir trabajo.

Analizar a las organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso, para estudiar su aporte frente a la migración y la contratación de migrantes.

Evaluar la percepción de los migrantes en la comuna de Valparaíso con respecto al mercado laboral y cumplimiento de leyes laborales, por medio de observación de datos, encuestas y entrevistas.

Proponer una política pública que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

3. Marco Teórico

3.1. Fenómeno de Migración Internacional

El concepto de migración se utiliza para hacer referencia a la movilidad geográfica de las personas. Tiene una doble dimensión: “emigración” que hace referencia a los flujos migratorios que salen de un país, e “inmigración” que es cuando estos flujos llegan a su lugar de destino siendo ajenos al territorio de residencia. (Abu Warda, 2007)

La migración humana es un fenómeno que siempre ha estado presente desde los primeros períodos de la historia de la humanidad. En la era moderna, la emigración y la inmigración continúan ofreciendo numerosas oportunidades a los países, las sociedades y los migrantes. Al mismo tiempo, la migración ha surgido en los últimos años como un desafío político y normativo fundamental en cuestiones tales como la integración, los desplazamientos, la migración segura y la gestión de las fronteras. (OIM, 2018)

Al hablar de la migración internacional en el contexto actual, es indispensable reconocer que la migración es parte del engranaje del sistema neoliberal y que su lectura requiere considerar sus múltiples dimensiones y diversas formas, es decir, desde las diferentes perspectivas que den cabida al análisis, la crítica y el consenso de la metodología, para poder identificar las asimetrías del desarrollo y la migración internacional en el contexto de la globalización. (Mejía-Ochoa y Castro, 2014)

La globalización y la mundialización económica han generado cambios radicales que han impactado significativamente el orden internacional. Dichos impactos no solo se han manifestado en el área económica, comercial o productiva, sino que también han afectado a

las relaciones sociales, la cultura, la política nacional y las relaciones internacionales, porque el espacio transnacional se ha constituido en el marco de la globalización. (Wayne, 2001)

En este contexto, el mundo globalizado integra progresivamente las economías y las sociedades y facilita la migración internacional debido a la libertad de movimiento de las personas, pero al mismo tiempo, provoca una incongruencia, porque en términos de globalización la migración se hace cada vez más difícil. Este fenómeno se produce porque las migraciones se encuentran en el escenario de la globalización dentro de un proceso contradictorio, ya que por un lado se liberalizan y desregulan los flujos de capital, mercancías, tecnología e información y, por otro, se refuerzan los controles fronterizos y aumentan las dificultades impuestas a la circulación de las personas y de la fuerza de trabajo. (Aliaga Sáez, 2012)

En la última década, se expresan en nuevos escenarios las características de las migraciones: desempleo, disminución y en algunos casos, la posterior recuperación del monto de migrantes incorporados en el flujo, deportaciones, retornos voluntarios, desplazamientos y refugiados, particularmente en aquellas de índole laboral, las de más presencia en el conjunto, ya que representan el 65% del total. (OIT, 2016)

Los movimientos de población tienen en la actualidad características más complejas, pues los migrantes internacionales constituyen un grupo humano diverso y heterogéneo. Además, no solo ha aumentado el número de migrantes, sino que también, ha aumentado el número de categorías administrativas y legales en las cuales son enmarcados por los gobiernos y organizaciones internacionales. (Sprandel et al., 2008)

Una diversidad de acontecimientos económicos, sociales, políticos, otros, aunque puedan ser muy mínimos, y otros emblemáticos más rigurosos hasta crueles, han constituido la columna vertebral de los cimientos de la migración. Por lo tanto, el incremento de las emigraciones recientes que se han presentado a nivel mundial irradia uno de los grandes problemas o dificultades de la sociedad, considerando que, en el proceso de las migraciones la desigualdad, constituye un aspecto importante de discriminación en las poblaciones. (Guillén de Romero et al., 2019)

En 2019 el número de migrantes internacionales (personas que residen en un país distinto al de nacimiento) alcanzó los 272 millones en todo el mundo, en donde el 48% corresponde a mujeres. De la totalidad de migrantes internacionales, 164 millones son trabajadores migrantes. Asimismo, se estima que hay 38 millones de niños migrantes y tres de cada cuatro está en edad de trabajar (20 y 64 años). Asia acoge alrededor de 31% de la población migrante internacional, mientras que para el resto de los continentes se distribuye según la siguiente proporción: Europa 30%, las Américas 26%, África 10% y Oceanía 3%. (ONU-DAES, 2019)

Desde la perspectiva económica, la inmigración en los países desarrollados resalta la dependencia en relación con el trabajo inmigrante por mantener la productividad y sostener los sistemas de seguridad social. Además, determinados sectores de la economía son altamente dependientes de la mano de obra inmigrante, y casi siempre se posicionan a favor de políticas más abiertas en lo concerniente a la inmigración. (Sprandel et al., 2008)

Finalmente, los especialistas han propuesto diversas teorías para explicar el fenómeno de las migraciones internacionales en el siglo XXI. Si bien todas ellas se refieren al mismo problema, las posturas y enfoques son diferentes. En efecto, el enfoque económico neoclásico

pone énfasis en las diferencias de salarios, las condiciones de trabajo y los costos de la migración, considerando que este movimiento poblacional se produce por una decisión personal que trata de maximizar sus ingresos. En oposición, la nueva teoría económica respecto de migración pone de relieve la suma de mercados que prima en el mercado de trabajo, entendiendo la migración como una decisión más familiar que personal. Otras teorías, como la del mercado laboral dual, asocia la migración a las necesidades estructurales de las economías industrializadas, en tanto, teoría de los sistemas mundiales liga a la inmigración al impacto de la globalización y la expansión del mercado. (Massey et al., 2008)

3.2. Fenómeno de Migración en Chile

El fenómeno de la migración internacional ha cobrado, recientemente, mayor interés tanto a nivel mundial como en Chile.

Esto se ha reflejado en el gran aumento de intercambios de población que ha existido entre países de la región de América Latina, donde se vive un momento de evidente vitalidad, posiblemente más dinámico debido al efecto conjunto de las restricciones y altos costos que supone la emigración a países desarrollados, así como las mayores facilidades para los desplazamientos, especialmente entre países fronterizos, en el plano de las comunicaciones y de los medios de transporte, y la emergencia progresiva de mercados laborales más abiertos y diversos. En varios países se han registrado importantes aumentos de sus volúmenes de inmigrantes y la inmigración desde países vecinos se está convirtiendo en una realidad presente en numerosas facetas. La hipótesis más reconocible suele aludir a mejoras económicas de algunos países de la región, asociados a condiciones de estabilidad política. Destacan en este sentido Panamá, la República Dominicana y Chile. (Martínez y Orrego, 2016)

Los flujos migratorios evidenciados en Chile, medidos a través de las solicitudes y otorgamientos de visas, por un lado, o las entradas y salidas del país, por otro, además de la información del Censo de Población y Vivienda 2017, han evidenciado que las personas extranjeras residiendo en el país han aumentado en los últimos cinco años, superando los 1,2 millones para el año 2018. Esto, de acuerdo con la primera estimación del Instituto Nacional de Estadística (INE) junto al Departamento de Extranjería y Migración (DEM), en colaboración con el Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL), la Policía de Investigaciones (PDI) y el Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCeI), instituciones que han colaborado para generar un sistema de estadísticas migratorias. (Pattillo, 2019)

En Chile se ha registrado un alza del número de personas de distintas nacionalidades y que viven en el país de manera temporal o permanente, lo cual genera una importante oportunidad de desarrollo cultural y económico. (Rojas y Silva, 2016)

Pese a que Chile desde sus inicios ha experimentado oleadas de flujos migratorios, tanto inmigraciones como emigraciones. En la última década se ha caracterizado por ser un destino emergente de la migración intrarregional, lo que ha contribuido a conformar un escenario migratorio muy dinámico y relativamente cambiante. (Martínez y Orrego, 2016)

En la Tabla 3.1 se observa la población extranjera residente en Chile por sexo y país de origen, a través de esta tabla podemos analizar la composición del grupo inmigrante.

Tabla 3.1: Población Extranjera Residente en Chile por Sexo y País de Origen

País	Estimación año 2018			Estimación año 2019		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Venezuela	288.940	149.541	139.399	455.494	229.366	226.128
Perú	224.494	107.365	117.129	235.165	113.376	121.789
Haití	178.980	115.065	63.915	185.865	119.068	66.797
Colombia	146.833	69.233	77.600	161.153	76.102	85.051
Bolivia	107.552	48.610	58.942	120.103	55.041	65.062
Argentina	74.308	37.604	36.704	79.464	40.701	38.763
Ecuador	36.804	18.031	18.773	41.403	20.425	20.978
España	21.034	11.835	9.199	22.524	12.471	10.053
República Dominicana	17.881	7.182	10.699	20.080	8.221	11.859
Brasil	18.020	8.145	9.875	19.980	9.106	10.874
Estados Unidos	16.200	8.256	7.944	18.477	9.301	9.176
Cuba	15.721	9.243	6.478	16.253	9.387	6.866
China	13.405	7.711	5.694	15.696	9.114	6.582
Francia	8.759	4.598	4.161	10.520	5.441	5.079

	Estimación año 2018			Estimación año 2019		
País	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
México	8.866	4.258	4.608	10.380	4.905	5.475
Alemania	8.396	4.043	4.353	9.689	4.599	5.090
Uruguay	5.917	3.305	2.612	6.296	3.531	2.765
Italia	5.333	3.146	2.187	6.075	3.546	2.529
Paraguay	5.507	2.152	3.355	5.987	2.327	3.660
Otro País	43.883	23.490	20.393	48.384	25.870	22.514
No Declarado	3.532	1.875	1.657	3.534	1.878	1.656
Total	1.250.365	644.688	605.677	1.492.522	763.776	728.746

Fuente: INE - DEM

Con los datos expuestos anteriormente se puede identificar que a finales del año 2019 el total de personas extranjeras residentes en Chile es de 1.492.522 de las cuales 763.776 son hombres y 728.746 son mujeres. Esta población representa un aumento absoluto de 242.157 personas y un aumento relativo de 19,4% respecto del año 2018. Se aprecia que los principales cinco colectivos en el 2019 provienen de Venezuela (30,5%), Perú (15,8%), Haití (12,5%), Colombia (10,8%) y Bolivia (8,0%), que concentran el 77,6% del total de la población extranjera residente en Chile. (Pattillo, 2019)

En la Tabla 3.2 se puede apreciar el tipo de visas otorgadas entre los años 2010 y 2016 en Chile, en donde se puede inferir los principales motivos por los cuales los inmigrantes llegan al país.

Tabla 3.2: Porcentaje de personas solicitantes de visa entre 2010 y 2016, según razón de otorgamiento.

Solicitudes de Visa	Porcentaje de solicitudes de visa entre 2010 – 2016
Empleo	57,0%
Mercosur	18,7%
Otras visas temporales	11,8%
Motivos Familiares	8,4%
Estudiante	1,7%
Humanitaria	1,0%
Empleo Temporal	0,8%
Refugios	0,6%
Acuerdo Bilaterales	0,0%

Fuente: Silva y Ballesteros, 2017

En conclusión, de acuerdo con todos los datos expuestos en este punto se concluye que la gran parte de los migrantes que llegan a Chile son atraídos por su condición económica y política divulgada como exitosa, que lo sitúa como país seguro (y cercano), logrando que estos hombres y mujeres vengan a insertarse (cuando lo logran), principalmente en nichos laborales precarios. (Tijoux y Córdova, 2015)

3.3. Integración Laboral en Chile de Migrantes

Al hablar de integración laboral de migrantes, es importante comenzar mencionando que, dentro de los factores microeconómicos, se reconoce como principal motivación para migrar aquella que se relaciona con las potenciales ganancias del individuo asociadas a participar en el mercado laboral del país de acogida. Es por ello que un impacto inmediato

de la inmigración se observa en el mercado laboral, y es en este mercado donde se han dado tradicionalmente los mayores debates con respecto al tema de la inmigración. (Massey et al., 2008)

En Chile, el impacto de la población inmigrante en el mercado del trabajo de la reciente ola migratoria ha sido notorio. Según datos de la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen, 2018), si en 2006 los inmigrantes representaban el 1,3 % de la fuerza laboral del país, en 2017 dicha cifra llegó a 6,9 %, lo que evidentemente es un cambio significativo en una década.

Existen políticas, regulaciones y costumbres de los chilenos que no favorecen a la migración, como también falta de información de los trámites. Muchos eligen a Chile como destino final porque hablan el mismo idioma y piensan que podrían empezar una nueva vida con más facilidad, pero resulta que es una expectativa falsa. (Thomazy, 2020)

Una proporción importante de los inmigrantes han llegado al país por motivos laborales y se hacen de trabajos que requieren una menor calificación de la que realmente poseen de acuerdo con sus años de estudio, debido a las dificultades que implica convalidar títulos extranjeros en Chile con excepción de países como Ecuador, Cuba y Brasil, que poseen convenios de homologación de títulos. (Stefoni, 2011)

La escolaridad de los migrantes en Chile presenta diferencias importantes a lo típicamente observado en otros países, los chilenos tienen una escolaridad promedio de 11 años, los extranjeros poseen en promedio 12,6 años, mientras que los venezolanos superan todos los grupos con 15,6 años de escolaridad. Más del 70% de los inmigrantes de Venezuela tienen educación terciaria, mientras que para Perú la cifra es solo 19% (Departamento de

Extranjería y Migración, 2017). Por otro lado, en lo que respecta a los migrantes con estudios universitarios: solo el 57% está empleado en ocupaciones de calificación alta comparado con el 87% de los chilenos universitarios (Banco Central de Chile, 2018).

La migración favorece el país de acogida si la educación y la clase social de los migrantes son más alta, es decir, se produce un efecto positivo sobre el país, aunque puede causar tensiones entre la población privilegiada y los migrantes del nivel socioeconómico alto. (Thomazy, 2020)

Respecto a la relación inmigrante-mercado laboral en Chile, existen dos conglomerados de inmigrantes, los que han decidido emprender y los que trabajan de manera dependiente, aproximadamente un 20% de ellos han optado por ser empleadores o han decidido trabajar por cuenta propia, mientras que de los trabajadores dependientes la mayoría se desempeña en el sector privado en el rubro del comercio al por mayor y al por menor. (Ministerio de Desarrollo Social y Subsecretaría de Evaluación Social, 2015)

Actualmente, es bastante común en Chile que en el área de servicios trabajen extranjeros, ya que no existen tantas restricciones en esta área, porque las empresas son más pequeñas, facilitando la contratación de los migrantes. Abogados, médicos, dentistas trabajan en los restaurantes como camareros o conductores de Uber, Cabify u otro tipo de taxi. Muchos no pueden revalidar los títulos académicos por falta de ingreso o simplemente no pueden ejercer sus profesiones. (Thomazy, 2020)

Un tema que ha sido foco de preocupación por algunos expertos es la precarización del trabajo, la discriminación y la legislación respecto al trabajo inmigrante. Estos conceptos están ligados, dado que los migrantes son el sujeto ideal para organizaciones que se

aprovechan de la necesidad de las personas dado el tipo de contrato utilizado y cómo éste determina un incierto sistema de salarios y una permanente inestabilidad laboral, dado que el migrante no conoce en mayor medida sus derechos como trabajador, no genera un sindicato de trabajadores y a la hora de ser despedidos en algunas oportunidades el empleador se ahorra los gastos legales y sociales que implican un despido. (Stefoni et al., 2017)

Finalmente respecto a este punto, es relevante mencionar los resultados de El Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca (2017), quienes presentaron un estudio titulado: "Migración e integración laboral", el cual encuestó a cuatrocientas personas inmigrantes en el centro de Santiago, cuyos resultados dejan en evidencia que los inmigrantes consiguen un trabajo en suelo chileno, este no siempre cumple con las condiciones deseadas o corresponde de manera directa al nivel de formación académica del trabajador, lo cual genera que no se aproveche de manera eficiente los talentos que llegan al país y genere un sentimiento de discriminación para los migrantes.

3.4. Migración en la Región de Valparaíso

La región de Valparaíso tiene una larga historia migratoria. En un principio caracterizada por migración europea y actualmente, por una creciente llegada de población latinoamericana y caribeña, según indican los datos del último Censo. (INE, 2018) Esto ha conllevado a importantes beneficios en cultura, mano de obra y en el ámbito educacional y profesional. Sin embargo, esta región, no ha podido lidiar con aquellos problemas no resueltos de la comuna sobre el incremento de la migración; lo que a su vez es un fiel reflejo de la dificultad que ha tenido el Estado chileno de adaptarse a la realidad migratoria actual, ya que no se han desarrollado políticas públicas que se adapten a la nueva realidad

multicultural, presentando nuevos desafíos a nivel político, social y económico para la comuna. (Rojas, 2016)

Para 2019 se estimó un total de 102.036 personas extranjeras residentes en la Región de Valparaíso. Esta cifra representa un aumento absoluto de 18.475 personas y un alza relativa de 22,1% respecto a lo estimado para 2018. Respecto del colectivo, Venezuela es el principal, con 33,7%, presentando un incremento de 8 puntos porcentuales. (INE, 2019)

De acuerdo con el Censo 2017, se obtiene que de las quince comunas que tiene la región la que concentra el mayor porcentaje de población migrante del total regional es Viña del Mar con 24,6%, seguida de Valparaíso con 15,2%, pero la que tiene una mayor proporción de inmigrantes respecto de su población total residente es Isla de Pascua con 5,1%, seguida de Concón con 4,3%. (INE, 2018)

Por último, es necesario mencionar que actualmente el contexto de los migrantes en la región de Valparaíso es adverso, ya que no existe un organismo responsable de las condiciones migratorios y que regularice sus flujos. Siendo el único ente gubernamental el Departamento de Extranjería de la Gobernación Provincial de Valparaíso. Dicha situación, burocratiza y dificulta aún más la regularización de aquellos migrantes que se asientan en la comuna, obstaculizando su despliegue social y político. (Foncea et al., 2019)

3.5. Migración en la Comuna de Valparaíso

Según el censo de 2017, la comuna de Valparaíso contaba con 296.655 residentes habituales, de los cuales 6.087 eran migrantes, es decir, el 2,05% del total de la población habitual de la comuna. La mayoría de los migrantes trabajan en el comercio, actividades

portuarias, las industrias extractivas y el área turística, sin embargo, existe una alta tasa de desempleo, alrededor del 7% de los migrantes residentes en la comuna. (INE, 2018)

En base a la “Minuta población migrante en Valparaíso” emitida en las dependencias de la Oficina Comunal de Migrantes en octubre del año 2018 desde el área de Convivencia y Territorio del Departamento de Extranjería y Migración, los porcentajes de las 6.266 solicitudes de visas por primera vez entre 2016 y 2018 en la comuna, muestran que las tres nacionalidades que tienen mayor porcentaje de solicitudes de visa son, Venezuela con un 50,9%, luego Haití con un 15,1% y en tercer lugar, Colombia con un 8,9%. (Oficina Comunal de Migrantes, 2019)

4. Diagnóstico Políticas Públicas

4.1 Políticas Públicas Vigentes en Chile

Es muy relevante para este estudio saber las políticas que rigen la migración en Chile. País que hoy se encuentra en un cambio de escenario donde se ve disminuida su emigración y comienza a posicionarse como país de recepción. (OIM y Alfonso, 2013)

Chile se evidencia como el país con la normativa migratoria más antigua de toda la región. (Aris et al., 2018)

En Chile la normativa que establece las normas sobre extranjeros es el Decreto Ley 1.094, de 1975 el cual fue determinado en un contexto de dictadura militar. Este Decreto Ley tiene una visión de la migración centrada en la seguridad nacional y ha sido catalogado como inadecuado y retrógrado. Pese a que se han presentado proyectos de ley que incorporan a los derechos humanos como tema central, fueron objeto de críticas y dejados de lado en el llamamiento a la tratativa para su modificación y posterior, aprobación. (Gauna, 2020)

En esta normativa chilena, se evidenció una "tendencia preocupante hacia dos componentes principales de un enfoque de seguridad de los procesos migratorios: el aumento de los mecanismos de control para el ingreso y el incremento de las ocasiones y la "efectividad" de las expulsiones". (Stang, 2016)

A pesar de que en la actualidad Chile no se encuentra en el mismo contexto dictatorial en el que fue promulgado el decreto, los cambios producidos en la forma en la que la norma opera, se torna urgente la modificación de este régimen legal.

En el año 2015 se implementó la visa temporaria por motivos laborales, la que permitía regularizar la situación de quienes ingresaban con visa de turismo y cambiaban su

calidad migratoria al encontrar trabajo durante su estadía en el país. Esta medida administrativa permitió aumentar de 54.000 visas temporarias en promedio para el período 2011-2014 a 141.679 en 2015. En la práctica, su eliminación obligó a que buena parte de quienes se encontraban en esta categoría tuvieran que acogerse al proceso de regularización que se implementó como parte del mismo paquete de medidas. (Departamento de Extranjería y Migración, 2017)

El 23 de abril de 2018, a la par del anuncio de una nueva ley de migraciones, el Gobierno chileno comunicó una serie de medidas en materia de extranjería y control de fronteras. Junto a la presentación de este proyecto de ley, que aún se encuentra en discusión parlamentaria, se llevó a cabo un proceso extraordinario de regularización migratoria; se aumentaron las restricciones de ingreso para venezolanos y haitianos mediante la imposición de una visa consular de turismo; se eliminó la visa temporaria por motivos laborales; se fortalecieron los mecanismos para ejecutar expulsiones; y se implementó el Plan Frontera Segura en las cinco regiones del norte chileno. Al momento de socializar este paquete de medidas, el presidente Sebastián Piñera señaló que "llegó la hora de poner orden en este hogar que compartimos", adoptando con ello una narrativa securitaria en la cual conviven discursos contradictorios que buscan promover, por una parte, políticas de frontera abierta para una migración ordenada y regular y, por otra, de frontera cerrada para la migración "ilegal", la trata de personas y el tráfico de migrantes. (Medio de prensa nacional Cooperativa, 2018)

La irregularidad migratoria en Chile a partir de la idea de "ordenar la casa" ha ocurrido mediante la implementación de dos políticas: la imposición de visas consulares y el proceso de regularización migratoria. Estas dos medidas, junto con reforzar la retórica

nacionalista que gira en torno a la idea de “ordenar la casa”, abre una paradoja en términos de lo que se propone y lo que se obtiene. (Concha, 2018)

Y esto es exactamente lo que ha sucedido en Chile, a propósito de la gestión de los flujos que considera “no deseados”.

4.2 Políticas Públicas Vigentes en la Región de Valparaíso

Actualmente se observa cómo una gran cantidad de migrantes en la región de Valparaíso se encuentran en un estado de vulnerabilidad social y laboral, la cual se evidencia en la fragilidad socioeconómica, el desconocimiento de las leyes laborales que rigen actualmente, la precariedad laboral dada por la incorporación a trabajos temporales, informales y de bajos ingresos.

Es importante mencionar que la vulnerabilidad social también se muestra en la fragilidad de los vínculos relacionales, originada en la distancia y la pérdida de las relaciones familiares y sociales del país de origen, y al posible aislamiento de la sociedad de acogida. (Méndez, 2017)

Existen diversas dificultades en el proceso de búsqueda de empleo, en donde los trabajadores se ven enfrentados a situaciones que violan sus derechos básicos y dañan su integridad. Específicamente para los migrantes una dificultad es el escaso o nulo contacto que existe con los empleadores que ofrecen trabajo.

En la región de Valparaíso se pueden ver los siguientes actores que contribuyen a que los migrantes dejen su situación de vulnerabilidad laboral y social.

María Violeta Silva, seremi del Trabajo y Prevención Social de la Región de Valparaíso se refiere a la llegada de una alta cantidad de migrantes a Chile como: "*es un desafío a nivel de país, tenemos que hacernos cargo no sólo como Gobierno y Estado, sino que como sociedad en general. Los ciudadanos extranjeros son bienvenidos y esperamos que ellos puedan encontrar una segunda patria en Chile y también colaborar en el desarrollo de nuestro país y región aportando con sus conocimientos, su trabajo, cultura e idiosincrasia. Sin embargo, para ello resulta fundamental otorgarles una capacitación de calidad y pertinente que les facilite -al igual que a nuestros compatriotas- incorporarse al mercado laboral con empleos dignos y sueldos justos". Agrega que "en términos laborales, la llegada de ciudadanos extranjeros ha generado una serie de cambios en el ámbito público y privado, todos orientados a un mundo del trabajo más inclusivo. Por ejemplo, como Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lideramos la tarea de difundir la normativa laboral chilena a los migrantes para que, junto con conocer nuestras leyes en esa materia, sepan que en Chile todos los trabajadores, sin diferencia entre chilenos y extranjeros, tienen los mismos derechos y deberes".* (ASIVA, 2018)

Otro actor dentro de la Región de Valparaíso es el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual aporta en la formación de ciudadanos extranjeros de forma directa, proporcionando cursos especialmente diseñados para ellos.

Durante el año 2017 el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) desarrollo un plan piloto para los migrantes haitianos, que se financiaron con el programa Becas Laborales. Las capacitaciones realizadas consistían en cursos de formación laboral, a través de estos cursos se les enseñó apresto laboral y conocimientos del idioma español, con la finalidad de que puedan integrarse mejor al mercado laboral. (ASIVA, 2018)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), aporta de forma indirecta en la formación de los migrantes, a través del convenio de Fortalecimiento OMIL que SENCE tiene con 31 municipios de la región, en donde entrega recursos para que se puedan contratar profesionales y financiar acciones de intermediación laboral, teniendo como objetivo potenciar herramientas de acceso al mercado laboral. (Seremi Región de Valparaíso, 2020)

Paralelamente a los cursos que se están realizando, SENCE se encuentra constantemente investigando las necesidades de capacitación que existen, para que en base a ellas se generen distintos planes de formación para migrantes, que tengan como consecuencia un aumento en sus posibilidades de empleo en la región.

No hay duda de que se ha avanzado en políticas migratorias, sin embargo, aún hay un grupo de migrantes desprotegidos.

Frente a la problemática mencionada en el párrafo anterior Francisca Vargas Rivas, directora de la Clínica Jurídica de Migrantes y Refugiados de la Universidad Diego Portales menciona que "*aún esto es de carácter administrativo y no legal lo que nos parece supone un problema, ya que, así como se creó, se puede deshacer, sin pasar por el Congreso Nacional. Más importante aún es que la regulación del ejercicio de los derechos humanos de las personas debiera hacerse legalmente, y pasar por una discusión democrática propia del Congreso Nacional. Luego en temas laborales, aunque desde los tratados internacionales ratificados por Chile se entiende que los derechos laborales de las personas son independientes de la situación migratoria de la persona, esto no es siempre comprendido por empleadores, sobre todo porque tenemos una legislación, en donde la migración es vista*

como algo que se debe prevenir. Así, aunque exista la igualdad de derechos, contratar a una persona sin un permiso de residencia vigente supone exponerse como empleador a una multa". (ASIVA, 2018)

Finalmente, con relación a las políticas públicas vigentes en a la región de Valparaíso, es relevante mencionar que el desafío de la inserción de los migrantes en esta región va más allá de las oportunidades laborales que se les ofrecen, ya que, todo comienza en el momento en que se toma la decisión de hacer parte del ecosistema en el día a día a los migrantes.

4.3 Políticas Públicas Vigentes en la Gobernación de Valparaíso

En el año 2019, la Sección de Convivencia y Territorio organizó y dictó tres talleres de capacitación para 124 funcionarios del área de Extranjería de las Gobernaciones Provinciales e Intendencias Regionales. Los talleres se centraron en estos ejes temáticos: procedimientos de recepción, análisis y resolución de permisos de residencia, procedimientos de sanción, de atención a usuarios, además del tratamiento de temáticas transversales como trata de personas y protección de refugiados. (Departamento de Extranjería y Migración, 2019)

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) con apoyo de ChileValora, desarrollaron un plan piloto regional de certificación de competencias laborales de ciudadanos extranjeros. En todos estos esfuerzos por mejorar la inclusión laboral de los inmigrantes, el apoyo que brindaron las gobernaciones y las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) fue crucial para la ejecución del plan. (ASIVA, 2018)

En el año 2018, las autoridades regionales emitieron un Manual para la Inclusión Laboral del migrante, el cual contiene información sobre los derechos laborales, previsionales y de seguridad social para los trabajadores que ejercen en Chile. Este material fue producto del trabajo dirigido por el Comité Asesor Ministerial para Migraciones y Asuntos Internacionales, MINTRAB, luego fue editado por el Ministerio del Trabajo. La presentación de este material fue realizada por la Seremi del Trabajo y Previsión Social, junto al Gobernador Provincial de Valparaíso y el encargado de Oficina de Migrantes de la Municipalidad de Valparaíso. Y finalmente, la tarea de distribuir este material fue de las Gobernaciones provinciales de la región, las inspecciones del trabajo de cada provincia, bibliotecas importantes de la región, y la comunidad de trabajadores y empleadores en las organizaciones de migrantes. La finalidad de este manual es ser un aporte al conocimiento, comprensión y ejercicio de los derechos laborales y de protección social, que Chile ha alcanzado para todos los trabajadores que habitan nuestro país, independiente de su lugar de origen. Para lograr que este material llegue a la mayor cantidad de personas, el manual está escrito en castellano y también se encuentra disponible en formato digital y en idioma kreole. (Seremi Región de Valparaíso, 2018)

4.4 Políticas Públicas Vigentes en la Municipalidad de Valparaíso

Actualmente existe una problemática tanto a nivel nacional como local, en las relaciones que tienen los chilenos con los extranjeros, el trato que reciben y la incapacidad institucional de sobrellevar eficientemente el tema migratorio. En relación con la identificación de esta problemática, es importante mencionar el compromiso de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, de cumplir la Ley 20.609 que determina medidas contra la discriminación, tal como se expresa en este extracto del artículo 1°; “Corresponderá a cada

uno de los órganos de la administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la república, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes." (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2012)

Un actor importante a nivel de municipio es la Oficina Municipal de Intermediación Laboral, aunque no es una oficina destinada únicamente a los migrantes, es el servicio público encargado de vincular los ofrecimientos de trabajo con la demanda laboral que presenta la comuna. Su objetivo es desarrollar y promover programas, proyectos y mecanismos de intermediación laboral, a través de una relación directa con empresas que requieren cubrir puestos de trabajo y el apoyo especializado a personas que buscan mejorar sus condiciones socioeconómicas, contribuyendo a que los trabajadores puedan obtener un adecuado nivel de empleo y movilidad laboral. (González, 2013)

El año 2017 la Alcaldía de Valparaíso creó la Oficina Comunal Migrante cuyo propósito es evidenciar los problemas históricamente desatendidos de la población migrante y formular políticas públicas a partir de su realidad, esta oficina juega un rol importante en la misión de dar una acogida digna a los migrantes que lleguen a la comuna, ofreciendo una red de apoyo que apoyará a los extranjeros en su proceso de adaptación e inclusión en la comuna. (Ruiloba, 2019)

Desde que se creó la Oficina Comunal de Migrantes hasta el 31 de marzo del año 2019, fueron atendidas 1.799 personas de 25 nacionalidades por una serie de consultas de distintos motivos, desde asesoría en cuanto a su inserción laboral, pasando por el apoyo a

madres y sus hijos e hijas, hasta asesoría legal en instancias de vulneraciones de derechos. (Oficina Comunal de Migrantes, 2019)

El 23 de mayo de 2017 La Ilustre Municipalidad de Valparaíso asumió el compromiso de obtener y mantener el Sello Migrante que entrega el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), el objetivo de este Sello es crear y/o fortalecer la institucionalidad municipal necesaria para ejecutar planes, programas y proyectos orientados a la atención e inclusión de la población migrante. (Departamento de Extranjería y Migración, 2017)

Desde que el municipio accedió al Sello Migrante, ha llevado a cabo distintas políticas públicas y acciones de carácter inclusivas y no discriminatorias en conjunto con la población migrante y nacional a través de sus distintas unidades. Algunas acciones han sido: (Oficina Comunal de Migrantes, 2019)

- Se realizó el Primer Encuentro Migrante con la participación de 30 personas, el cual fue organizado por la Oficina Comunal de Migrantes.
- Diálogo Participativo para Migrantes sobre Trabajo, Salud y Género con la participación de 28 participantes.
- Del viernes 13 de octubre a miércoles 29 de noviembre de 2017 se realizó un Taller de Castellano para la Comunidad Haitiana en la ciudad de Valparaíso.
- Se realizó un Curso de Formación Profesional: Alfabetización digital para la comunidad migrante y de las diversidades sexuales.
- Otra actividad realizada fue el Curso de Formación Profesional: Proyecto “Ser Migrante”.

5. Metodología

Esta investigación llamada “Estudio y propuesta para mejorar la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso”, se trata de un estudio social en el cual, con información secundaria se creará una base para la recopilación de información primaria. Para esta investigación se utilizará un método de investigación de mercado cualitativa, el cual está compuesto por dos fases. En primer lugar, se encuentra la fase exploratoria, que permite recopilar información de antecedentes. Y luego, se tendrá la verificación de los antecedentes a través de la fase concluyente.

5.1 Fase Exploratoria

Esta fase tiene como propósito entregar una visión general de manera tentativa de la realidad en estudio, permitiendo proyectar la dirección de los atributos a analizar en la fase posterior. (Niño,2011)

La investigación exploratoria se realiza para aclarar situaciones ambiguas, no pretende aportar evidencia concluyente para determinar un curso de acción en particular. Por lo general esta fase exploratoria, se conduce con la expectativa de que se requerirá investigar más para obtener evidencias concluyentes. Realizar encuestas detalladas antes de que esté claro qué decisiones deben tomarse, puede desperdiciar dinero, tiempo y esfuerzo si se traduce en información no pertinente. (Zikmund et al., 1998)

5.1.1 Herramienta Fase Exploratoria: Entrevista en Profundidad a los Agentes Involucrados en el Fenómeno Migratorio en la comuna de Valparaíso.

Para esta etapa de la investigación, se utilizará como herramienta la entrevista en profundidad, la cual será aplicada a los agentes involucrados en el fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso, mediante una entrevista semiestructurada.

Al hablar de agentes involucrados, en este estudio se hace referencia a los empleadores de la comuna de Valparaíso y alrededores que están ofreciendo trabajos, a los migrantes residentes en la comuna de Valparaíso y finalmente las organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso.

Las entrevistas en profundidad a los agentes involucrados en el fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso ayudarán a plantear el problema de investigación, mediante entrevistas semiestructuradas, directas y personales, con la finalidad de indagar las motivaciones, creencias, actitudes y sentimientos de cada entrevistado acerca del tema en estudio. Se tendrá una lista de temas, que se abordaran durante la entrevista a cada entrevistado, no obstante, el orden de las preguntas lo determinará el curso que vaya tomando cada entrevista en particular. (Malhotra, 2008)

La ventaja de utilizar la entrevista en profundidad como herramienta, es que permitirá generar un espacio libre en donde el entrevistado pueda desenvolverse plenamente frente a la pregunta realizada, permitiendo obtener un conocimiento profundo de su punto de vista como parte activa del fenómeno migratorio en la comuna, lo cual proporcionará información relevante para la investigación. La decisión de realizar una entrevista semiestructurada es que, permite seguir una pauta para la información que se busca reunir, y también da la

posibilidad de dar mayor realce tanto en los conceptos esperados, como en los conceptos nuevos que se encuentran relacionados a esta investigación.

5.1.2 Descripción de los Segmentos de Entrevistados

Estos segmentos forman parte del fenómeno migratorio de la ciudad de Valparaíso, por lo tanto, permiten detectar los factores determinantes en la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

La entrevista se hará de 5 a 13 representantes por segmento, lo cual permitirá comparar opiniones dentro de cada segmento, lo que proporcionará un total de 25 entrevistados.

Los segmentos de entrevistados serán los siguientes:

- Empleadores de la comuna y sus alrededores que están ofreciendo trabajos: Se entrevistará a 7 representantes de empresas que se encuentren ubicadas en la comuna de Valparaíso y sus alrededores, ya que son quienes ofrecen puestos de trabajos a personas residentes en la comuna que cumplan sus necesidades corporativas. La importancia de este segmento es que, permitirá identificar los prejuicios que existen en la contratación de migrantes en la comuna de Valparaíso, para evaluar por qué no se contratan migrantes y qué motivos limitan su posibilidad de conseguir trabajo.
- Migrantes residentes en la comuna de Valparaíso: En este caso se entrevistará a 13 migrantes de distintas nacionalidades que han llegado a la ciudad de Valparaíso en busca de trabajo. Para tener mayor diversidad se entrevistará a migrantes con más de cinco años de residencia en el país, como también

migrantes con menor tiempo de residencia. La relevancia de este segmento es que, permitirá evaluar la percepción de los migrantes en la comuna de Valparaíso con respecto al mercado laboral y cumplimiento de leyes laborales.

- Organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso: Serán 5 representantes de distintas organizaciones que forman parte del fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso, algunas de estas organizaciones son, Misión Migrante, Corporación la Matriz, Clínica Migrante de la Universidad Diego Portales, Asistencia Jurídica Migrante y Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso. La relevancia de este segmento es que entrega una pauta de las acciones que se vienen realizando para fortalecer la integración de los migrantes, es decir sus aportes frente a la migración y la contratación de migrantes.

5.1.3 Levantamiento de Datos

Para llevar a cabo las entrevistas en profundidad, se contactarán a los agentes involucrados en el fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso y se agendará una cita online a través de la plataforma Google Meets, se espera que a través de esta plataforma se generé un espacio cómodo para el entrevistado logrando tener una conversación amena, en donde la entrevistadora será responsable de guiar la conversación para así mantener el foco de la entrevista.

En relación con la aplicación de las entrevistas, se espera que en promedio tengan una duración de 40 minutos cada una. Para un mayor análisis, se le hará saber al entrevistado que la entrevista será grabada, pero que será reproducida solo con fines académicos y para efectos

del estudio. Además, se le comunicará que la entrevista es de carácter anónimo y confidencial para que sienta mayor libertad al momento de responder las preguntas que se le harán durante el periodo de entrevista.

La temática de cada entrevista será acorde al segmento que representa cada agente dentro del fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso y se verificarán previamente en los datos secundarios mostrados en el marco teórico de esta investigación, para impulsar los objetivos de este estudio. El esquema general de cada entrevista se encuentra en el Anexo A.

5.1.4 Modo de Análisis de Respuestas Obtenidas

Se efectuará un análisis de la información obtenida en cada entrevista, poniendo hincapié en los atributos, características y prejuicios en la contratación de migrantes, que los agentes han detectado en relación al fenómeno migratorio en la comuna de Valparaíso. De igual manera, se profundizará en la ley y políticas públicas que actualmente rigen a la sociedad chilena en temas migratorios.

Los datos obtenidos en esta fase serán empleados como base para diseñar la fase posterior de este estudio.

5.2 Fase Concluyente

Esta fase se realiza con el objetivo de poder cuantificar, confirmar y validar los datos obtenidos en la fase exploratoria. El propósito de esta etapa es comprobar una hipótesis y examinar relaciones entre los comentarios, percepciones, características, prejuicios y atributos.

La fase concluyente es más formal y estructurada que la fase exploratoria, por lo que es importante que la información necesaria sea expresada con claridad. (Malhotra, 2008)

Los datos que se obtienen en esta fase se someten a un análisis cuantitativo, mediante evaluaciones empíricas que requieren enfoques de medición y análisis numérico, a diferencia de la fase exploratoria que se analizan los datos primarios de forma cualitativa. (Zikmund et al., 1998)

5.2.1 Herramienta Fase Concluyente: Encuesta

La encuesta es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación, mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra representativa de una población, de la cual se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características. Esta técnica es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (Anguita et al., 2003)

Esta técnica tiene varias ventajas. En primer lugar, el cuestionario es fácil de aplicar. En segundo lugar, los datos que se obtienen son confiables porque las respuestas se limitan a las alternativas planteadas. El uso de las preguntas de alternativa fija reduce la variabilidad de los resultados que habría por las diferencias entre los encuestadores. Por último, la codificación, el análisis y la interpretación de los datos son relativamente sencillos. (Malhotra, 2008)

Al realizar la selección, preparación y aplicación de la encuesta, se deben confrontar los objetivos formulados, poseer información previa sobre las características de la población y los intereses, actitudes, aspiraciones y creencias de los respectivos informantes. (Niño,2011)

Para la investigación se debe elegir el tipo de muestreo que se utilizará. Uno de estos, es el muestreo probabilístico que es la selección aleatoria. Para la aplicación correcta de este muestreo se deben cumplir las siguientes condiciones: a) que todos los elementos de la población tengan las mismas probabilidades de ser elegidos, y b) que se apliquen procedimientos e instrumentos que garanticen que la selección sea aleatoria. El otro muestreo es el no probabilístico, el cual es una técnica que permite seleccionar muestras con una clara intención o por un criterio preestablecido. Las muestras que se seleccionan buscan, desde luego, una representatividad de la población, pero puede tener falencias, según la situación. (Niño,2011)

5.2.2 Descripción Diseño Encuesta

En esta etapa de la investigación, se utilizará como herramienta la encuesta a la población vía web, debido a que permite obtener mayores cantidades de datos de forma efectiva y rápida, además de validar los resultados obtenidos en la fase previa realizada, que fue la exploratoria.

A continuación, se especificarán detalles relevantes sobre el diseño de la encuesta, los cuales son fundamentales para la aplicación de ella.

El público objetivo de la encuesta será:

1) Personas migrantes residentes en la comuna de Valparaíso.

2) Personas chilenas residentes en Valparaíso o sus alrededores (Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana) que cumplan con una de estas características:

a. Que trabajen o realicen voluntariado en organizaciones con migrantes.

b. Empresarios o emprendedores.

c. Personal del área de recursos humanos.

d. Personas que tengan subordinados a su cargo.

El tipo de muestreo que se utilizará será el muestreo por conveniencia, puesto que es el investigador quien busca obtener la muestra de elementos convenientes para la investigación, en base a los conocimientos que éste tiene de la población y sus criterios de interés para identificar los criterios que se utilizarán dentro de la muestra en estudio. De todas las técnicas de muestreo, esta tiene las ventajas de ser la más económica, la que menos tiempo consume y en donde las unidades de muestreo son accesibles, sencillas de medir y cooperativas. (Malhotra, 2008)

Para identificar el tamaño de muestra esperado de la investigación, se debe mencionar que esta investigación se basa en una población infinita, puesto que se asume que el público objetivo es mayor a 100.000 personas. En efectos prácticos se considera población infinita cuando la muestra es menor del 5% de la población total. Para determinar el tamaño de muestra esperado se aplicará la siguiente ecuación:

Ecuación 1: *Fórmulas de determinación del tamaño de la muestra según el tipo de población y el parámetro estimado, dado un error muestral.*

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q}{e^2}$$

Fuente: López-Roldán y Fachelli, 2015

Dentro de la formula se encuentran los siguientes parámetros:

- ***n:*** Es el tamaño de la muestra esperado para una población infinita.

- ***Z:*** Es el número de unidades de desviación que indica el nivel de confianza adoptado, específicamente el ***Z*** se fijará por convención en la Tabla de distribución normal como 1,96 para obtener un nivel de confianza de 95%.
- ***e:*** Es la precisión o error muestral que se considera aceptable, mientras mayor sea el error permitido menor será el tamaño de la muestra. Para este estudio se espera tener máximo un 9,8% de error.
- ***P****:* Es la proporción o porcentaje de individuos que tienen una característica.
- ***Q****:* Es la proporción o porcentaje de individuos que no tienen la característica.

En la Tabla 5.1 se observa el valor máximo que puede tener *P* x *Q* (error máximo), el cual siempre se cumple cuando *P* x *Q* = 0,25, situación que se produce cuando *P* y *Q* tienen un valor de 0,5 cada uno.

Tabla 5.1: Determinación del valor máximo de P x Q

P	Q	P x Q
0,00	1,00	0,0000
0,05	0,95	0,0475
0,10	0,90	0,0900
0,15	0,85	0,1275
0,20	0,80	0,1600
0,25	0,75	0,1875
0,30	0,70	0,2100
0,35	0,65	0,2275
0,40	0,60	0,2400

P	Q	P x Q
0,45	0,55	0,2475
0,50	**0,50**	**0,2500**
0,55	0,45	0,2475
0,60	0,40	0,2400
0,65	0,35	0,2275
0,70	0,30	0,2100
0,75	0,25	0,1875
0,80	0,20	0,1600
0,85	0,15	0,1275
0,90	0,10	0,0900
0,95	0,05	0,0474
1,00	0,00	0,0000

Fuente: López-Roldán y Fachelli, 2015

En la descripción de los parámetros se especificaron los valores que se utilizarán para cada variable en este estudio, considerando un error del 9,8%, un nivel de confianza de 95%, un P igual a 0,5 y un Q igual a 0,5, se obtiene un tamaño de muestra esperado para el estudio de 100.

5.2.3 Levantamiento de Datos

El levantamiento de datos de esta fase fue durante el 11 de julio del 2021 al 1 de agosto del 2021, este tiempo fue determinado para que no se generen sesgos en las respuestas y se logre el tamaño de muestra esperado.

La encuesta se realizó de manera online a través de la plataforma Google Forms. Los canales utilizados para la difusión en esta etapa de investigación fueron las redes sociales, específicamente, LinkedIn, al ser una red social de trabajadores, empleadores y emprendedores, permite llegar de forma directa a este segmento; también se utilizó Facebook, Instagram y Twitter para llegar a extranjeros que residen en la comuna de Valparaíso, organizaciones que trabajan con migrantes y emprendimientos de la ciudad de Valparaíso y sus alrededores.

Este instrumento de medición se aplicó de forma anónima, para que los encuestados sintieran mayor libertad al expresar sus opiniones y proporcionen información honesta para la investigación.

5.2.4 Modo de Análisis de Respuestas Obtenidas

Como se menciona en el punto anterior, el tipo de muestreo que se utilizó en este estudio es el muestreo por conveniencia, lo cual implica que esta muestra no es probabilístico, por tanto, los resultados obtenidos en esta fase de la investigación no se pueden extrapolar a la percepción de la población completa.

En base a las respuestas obtenidas de las encuestas, a través del formulario web Google Forms, se procesarán y analizarán los resultados con IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel, con el fin de segmentar la información recibida, lo cual permitirá la obtención de los antecedentes para las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

Para esto, se realizaron dos tipos de análisis, tales como:

- Análisis estadístico descriptivo: Permite obtener distribuciones de frecuencias, cantidades y porcentajes, que posibilita realizar representaciones graficas de las variables relevantes para esta investigación.
- Análisis de correspondencia: Permite relacionar y ver la asociación que tienen algunas variables del estudio, mediante el análisis de distancia entre ellas.

6. Resultados

6.1 Análisis de Resultados Fase Exploratoria

Los resultados aquí mencionados, surgen a raíz de las preguntas que se le hicieron a cada entrevistado, la realización de las entrevistas permitió identificar hallazgos relevantes y congruentes entre los distintos entrevistados que componían un segmento, de los tres que contempla este estudio de investigación.

En base a los resultados de las entrevistas, se realiza un análisis por tópico de conversación para cada segmento, establecidos dentro del Anexo A, esto permitirá obtener conclusiones que respondan a los objetivos planteados inicialmente en esta investigación.

6.1.1 Entrevista a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos

Parte 1: Identificación Entrevistado

En este tópico, se logró identificar información general de los entrevistados y las empresas que representaban. De este segmento se concretaron 7 entrevistas de las cuales, 5 eran de empresas de la comuna de Valparaíso y 2 de la comuna de Viña del Mar, de igual manera estas últimas se consideraron en este estudio, puesto que ofrecen trabajo a migrantes residentes en la comuna de Valparaíso, por la cercanía geográfica entre estas comunas.

Los cargos de las personas entrevistadas como representantes de las empresas son, gerentes generales, administradores, encargados de local, subgerentes de personas y encargados de la administración de contratos, en todos los casos eran personas con facultades de contratar personal dentro de las empresas.

De las 7 empresas entrevistadas 3 llevaban 5 años o menos de funcionamiento, mientras que 2 empresas llevaban funcionando entre 20 y 40 años, y por último 2 empresas llevaban más de 70 años de funcionamiento en la comuna de Valparaíso. Los giros de estas empresas son, agencia de naves, fabricación de prendas de vestir, finanzas, manipulación de carga, servicios gastronómicos y repostería.

El tamaño de las empresas se define en base a la siguiente clasificación del ministerio de economía, fomento y turismo. (Ministerio de Economía Fomento y Turismo, 2014)

- Microempresa: empresa que tiene contratados de 1 a 9 trabajadores.
- Pequeña: empresa que tiene contratados de 10 a 49 trabajadores.
- Mediana: empresa que tiene contratados de 50 a 199 trabajadores.
- Gran empresa: empresa que tiene contratados 200 trabajadores o más.

En base a la clasificación anterior, en las entrevistas se consideró todo el espectro de categorías de tamaño de empresas para una mejor representación del segmento, específicamente 3 de las 7 empresas entrevistadas están en la categoría de pequeñas empresas, 2 empresas se encuentran en la categoría microempresa, mientras que 1 empresa se encuentra en la categoría de mediana empresa y finalmente 1 empresa está en la categoría de Gran empresa.

Parte 2: Contratación de Migrantes

Dentro de este tópico se logró identificar que la mayoría de los entrevistados consideran que el fenómeno migratorio influye en las empresas de forma positiva, puesto que ha permitido que las empresas puedan contar con procesos de selección más dinámicos, dentro de los cuales se destacan los siguientes atributos de los migrantes: cordialidad,

amabilidad, ánimo de trabajar, buena adaptación en la empresa y atención a los clientes. Comentaban que el fenómeno migratorio ha influido en las empresas en Chile, puesto que han debido adaptar su lenguaje, comunicación y forma de llevar el clima laboral para que se genere un ambiente grato dentro de la organización.

A partir de las olas migratorias, se han originado cambios a nivel organizacional en las empresas en Chile, los entrevistados identificaron cambios debido a nuevas costumbres, maneras de relacionarse y formas de trabajo que tienen las personas extranjeras. Dos entrevistados mencionaron que se genera discordia entre los trabajadores, puesto que las personas extranjeras tienden a ceder más que las personas de nacionalidad chilena, dando regalía y no cobrando horas extras. Dentro de la entrevista, una persona comentó que los cambios organizacionales se producen por el concepto de organización y cambio cultural que tiene cada persona dependiendo de su país de origen, lo cual se diferencia bastante muchas veces de la cultura organizacional que se desarrolla en las empresas en Chile.

Al preguntarles a los entrevistados si han contratado a personas migrantes y cómo fue su experiencia, solo una empresa de las siete comentó no haber contratado migrantes, el motivo que planteaba, consistía en que los extranjeros no tienen buen conocimiento técnico en el rubro financiero, por lo tanto no pueden cubrir las tareas que ellos necesitan, ya que es determinante conocer la tributación chilena para los cargos que ellos ofrecen, de igual manera el entrevistado comentó que reciben varias postulaciones de extranjeros, principalmente de nacionalidad venezolana.

Las 6 empresas restantes dijeron que han contratado migrantes, de las cuales 4 comentaron haber tenido tanto experiencias positivas como negativas con trabajadores de nacionalidades haitiana y venezolana, las 2 empresas restantes dijeron haber tenido

solamente buenas experiencias con trabajadores de nacionalidad venezolana y colombiana que contrataron. Dentro de las experiencias positivas recalcan que los trabajadores extranjeros tienen disponibilidad y compromiso con el trabajo que realizan, queriendo hacer mucho más de lo que les corresponde, además tienen buen trato con los clientes, son amables y cordiales. Las experiencias malas se debieron a que los trabajadores extranjeros no se adaptaron a la cultura organizacional de las empresas, ya que, no querían realizar labores inferiores a las que realizaban en su país de origen. Otra experiencia negativa es que, no realizaban bien el trabajo asignado y generaban conflicto constante con sus compañeros.

En 3 de las 7 empresas entrevistadas los trabajadores extranjeros contratados supieron del puesto de trabajo y la entrevista por medio de un contacto dentro de la empresa.

Todas las empresas entrevistadas contratan solo migrantes que estén de forma regulada o en proceso de regular su situación migratoria dentro del país, para poder realizarles contratos y cotizaciones correspondientes.

Al preguntarles a los entrevistados su opinión sobre si existen trabajos realizados de mejor manera por migrantes que chilenos y viceversa, 4 de los 7 entrevistados dijeron que las personas migrantes realizan mejor trabajo de atención al público, ya que, tienen mejor trato, son más educados y están siempre dispuestos a ayudar. En cambio, mencionaban que las personas chilenas realizan mejor, los trabajos que requieren más experiencia y especialización, debido a sus habilidades técnicas. Pero de igual manera comentaban que no se puede generalizar, ya que el rendimiento depende de cada persona. El resto de las empresas entrevistadas manifestaron que no consideran que un migrante o un chileno hace mejor un trabajo por sobre el otro, porque depende mucho del perfil del cargo, puesto que se busca con ciertas habilidades para el cargo, tanto técnicas como tener la capacidad de relacionarse y

comunicarse de forma efectiva con los otros. Las complicaciones que mencionaron para el caso de los trabajadores extranjeros son los procesos de regulación, ya que son muy burocráticos y en el caso de las personas de nacionalidad haitiana, mencionaron como dificultad el idioma.

El total de entrevistados al preguntarles su opinión sobre si existe algún tipo de discriminación tanto positiva o negativa hacia las personas migrantes en los procesos de reclutamiento, respondieron que sí existe discriminación, comentaban que la situación en la que ingresan muchos migrantes al país, los lleva a buscar trabajos rápidos, para permanecer en el país con documentación, aceptando trabajos con malas condiciones laborales, en donde se contratan extranjeros con la intención de pagarles menos, de no formalizar sus contratos laborales y se produce un celo profesional con los compañeros de trabajo que son de nacionalidad chilena, lo cual hace que el proceso de adaptación de los trabajadores migrantes en una empresa sea más difícil. También se comentó el temor que sienten algunas empresas de contratar personas extranjeras, por no saber si cumplirían bien las tareas asignadas. Como discriminación positiva comentaron que muchas empresas están demandando trabajadores extranjeros por tener mejor trato con los clientes y trabajan de mejor manera.

A pesar de las situaciones de discriminación negativa que todos los entrevistados dijeron, concordaban que la situación está cambiando y que cada vez existe menos discriminación a la hora de contratar a una persona extranjera, puesto que se ha demostrado que las personas extranjeras realizan bien el trabajo y su rendimiento no se determina por su país de origen.

Las 7 empresas entrevistadas respondieron que no han realizado modificaciones en sus procesos de reclutamiento, para incorporar personas migrantes, puesto que para contratar

a una persona extranjera utilizan el mismo criterio que utilizan para un chileno, se enfocan solamente en sus competencias y habilidades para el cargo ofrecido. Comentaban que contratar a una persona extranjera requiere un mayor tiempo de papeleo y cerciorarse que esté todo en orden, en el caso que el postulante sea de nacionalidad haitiana se hace más compleja la comunicación por la barrera idiomática.

Al preguntarles a los entrevistados sus opiniones sobre si existen estereotipos hacia los migrantes asociados al país de origen de cada uno, todas las empresas entrevistadas respondieron que sí existen estereotipos, que tienen que ver mucho con la historia de por qué han llegado ciertas nacionalidades a Chile. Al preguntarles cómo estos estereotipos influyen en la posibilidad de contratación laboral de las personas migrantes, respondieron que afectan mucho en la primera impresión que se tiene de las personas, ya que viene totalmente sesgada, generando que las condiciones de trabajo sean malas, bajos sueldos, aprovechamiento y bajas opciones de puestos laborales. Mencionaron que las personas de nacionalidad colombiana o venezolana se les aprecia bastante por atención al público y que hablan el mismo idioma que en Chile, en cambio a las personas de nacionalidad haitiana se les ve realizando trabajos informales, independientes o sin contratos, esto lo asocian al idioma que muchas veces les impide optar a cargos mayores, asociándolos a que no están preparados técnicamente, como es el caso de extranjeros de otras nacionalidades. Comentaban que no siempre son determinantes estos estereotipos a la hora de escoger a la persona idónea para el cargo, puesto que solamente se enfocan en los análisis técnicos y psicológicos que se le hacen a la persona.

Al poner a los entrevistados en una situación que tuvieran 1 persona migrante y 1 persona chilena finalista en el proceso de reclutamiento, y en qué atributos se fijarían para seleccionar, respondieron que se preocuparían de que sea apto e idóneo para el cargo, que

realice bien el trabajo, posea las capacidades técnicas, sea responsable en el cumplimiento de sus tareas y tenga buen trato con los clientes. Además, mencionaron que si se encuentran en iguales condiciones técnicas se prioriza al chileno por la facilidad cultural, idiomática y la documentación.

De los 7 entrevistados 5 manifestaron que tienen una fuerte demanda de personas extranjeras solicitando los puestos de trabajo que ofrecen, los rubros de estas empresas son, agencia de naves, fabricación de prendas de vestir, financiera, manipulación de carga y servicios gastronómicos.

Para terminar este tópico sobre la contratación de migrantes, se les consultó a los entrevistados sus opiniones sobre las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile. De las 7 entrevistas realizadas a este segmento, 2 dijeron no saber sobre la actual ley migratoria y las 5 empresas restantes respondieron que es muy enriquecedor para el país recibir migrantes, pero que debe ser de forma ordenada, las leyes migratorias de a poco se han ido regulando en la medida que han sucedido las grandes olas migratorias, pero falta bastante ya que, actualmente la situación migratoria es muy desordenada, dejando a la deriva a una gran cantidad de migrantes que ingresan al país. Además, mencionan que actualmente existen muchas trabas para las personas migrantes, puesto que no pueden entrar como turista al país y luego postular a la residencia definitiva. Lo complejo es que a nivel laboral los extranjeros no pueden trabajar sin una visa, pero no pueden tener la visa o residencia sin un contrato de trabajo y las empresas no tienden a contratar extranjeros ilegales por el riesgo que corren estas empresas en ser multadas.

Parte 3: Cierre

En este último tópico de la entrevista, al realizar una pregunta abierta se generó una especie de lluvia de ideas de parte de los entrevistados sobre sus comentarios acerca del tema en estudio que es la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, a continuación, las respuestas:

- Canalizar toda la información sobre ofertas de trabajos en la comuna de Valparaíso, se debería hacer una plataforma de bolsa de trabajo, ya que, muchas veces se quiere contratar a alguien y no se tiene donde buscar. Esto podría ser a través de la gobernación regional, se genere un catastro ordenado, para que el migrante que llegue a la ciudad sepa que si va a esa oficina lo pueden orientar y ayudar para buscar trabajo, esta plataforma ayudaría mucho tanto a los empleadores como a los trabajadores.
- Realizar capacitaciones para los extranjeros, para que puedan optar a mejores oportunidades laborales.
- Facilitar los trámites de regulación y documentación de los migrantes, ya que esto impide a los empleadores generarles contratos, los cuales les permitirían a las personas extranjeras vivir en el país de forma digna.
- Recalcan la importancia de ser empáticos con los extranjeros, ver porque están en Chile, aprender y conocer las nuevas culturas que llegan al país.

En las respuestas de esta última pregunta se confirmó lo dicho en los tópicos anteriores por los entrevistados, se profundizó en posibles soluciones para la problemática en estudio. Importante mencionar, además, que al terminar las entrevistas los participantes agradecieron que se realice esta investigación, mostraban interés en ver los resultados de esta

investigación, para ver de qué formas se puede ayudar y aprovechar los nuevos talentos que llegan a Chile.

6.1.2 Entrevista a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

Parte 1: Identificación Entrevistado

En este tópico, se logró identificar información general de los entrevistados. De este segmento se concretaron 13 entrevistas a personas migrantes que residen actualmente o han residido en Valparaíso, cuyas edades varían entre los 28 y 55 años, las nacionalidades representadas en estas entrevistas fueron Argentina, Alemania, Perú, El Salvador, Haití, España, Bolivia, Cuba, Venezuela y Colombia.

Los entrevistados eran bien variados en términos de hace cuánto tiempo llegaron a vivir a Chile, el menor tiempo es 2 años y medio, la mayoría de los entrevistados llegaron a Chile hace 3 a 6 años. Finalmente, quienes llevan más tiempo en Chile llegaron hace 12 a 15 años.

Al preguntarles a los entrevistados por su situación migratoria, 6 de los 13 entrevistados mencionaron que tenían la residencia definitiva y dijeron que fue largo el periodo de espera, entre 2 a 3 años. Los 7 entrevistados restantes mencionaron que tenían la visa temporal, de los cuales, 4 están en trámites de obtener la residencia definitiva.

De los 13 entrevistados, 5 mencionaron que el grado máximo de educación que tienen es la educación superior universitaria completa, otros 3 entrevistados tienen educación superior técnica completa, 3 entrevistados tienen educación media completa, 1 entrevistado dijo tener un máster y 1 entrevistado dijo tener un doctorado.

Parte 2: Motivaciones y Redes Migratorias

Dentro de este tópico se logró identificar que las motivaciones que llevaron a los entrevistados a emigrar a Chile fueron personales, sociales, económicas, mejora en la calidad de vida, mayor estabilidad, poder viajar, aprender español, conocer la cultura, que en Chile se abrieron las puertas para recibir migrantes, mayores posibilidades laborales y de especializarse en sus áreas de estudio.

Al preguntarles cómo se han sentido durante el tiempo que llevan viviendo en Valparaíso, la mayoría de los entrevistados respondieron que se han sentido bien, les gusta la calidad de vida, han recibido una buena recepción por parte de los chilenos y están felices en su lugar de trabajo. Solo 3 de los entrevistados de nacionalidad haitiana comentaron que sus experiencias no han sido del todo buenas, puesto que han sido discriminados.

Las mayores dificultades que han enfrentado los entrevistados al llegar a Chile se mencionan a continuación: lentitud y burocracia en los tramites, no existe cultura de contratación de migrantes, los empleadores no están bien informados, se generan largas filas en extranjería y es mala la atención, existe mucha discriminación, les insultan en las calles, los sueldos son muy bajos, existe diferencia entre el sueldo de un chileno y un extranjero, cuando reclaman por sus derechos los amenazan con despedirlos, cambia mucho el trato dependiendo del título profesional o nacionalidad que tenga la persona. Otra dificultad que mencionaron fue la barrera idiomática, la diferencia organizacional que se tiene acá en Chile versus sus países de origen, lo cual les ha generado conflictos para relacionarse en sus trabajos.

Las organizaciones que conocían los entrevistados que trabajan con migrantes en Valparaíso y sus alrededores son, Misión Migrante, Orientación Migratoria, Valparaíso sin fronteras y la Oficina Comunal Migrante.

Parte 3: Mercado Laboral y Leyes Migratorias

En este tópico se logró saber la percepción de los entrevistados sobre si es difícil conseguir trabajo en Valparaíso y sus alrededores. La mayoría de los entrevistados dijo que es difícil por las siguientes razones: discriminación, prejuicios, pagan muy poco para los largos horarios laborales, los empleadores tratan de aprovecharse de las personas extranjeras, existe mucha dificultad en acceder a la información por el idioma, el tiempo de espera de los documentos que acreditan sus profesiones en su país de origen y los trámites para obtener su Rut que les permite tener un contrato de trabajo formal es muy largo. A diferencia de ellos, 3 entrevistados mencionaron que no se les ha hecho difícil conseguir trabajo y consideran que existen muchas oportunidades laborales para los rubros de trabajo en los cuales ellos ejercen.

Los primeros trabajos que tuvieron los entrevistados al llegar a Valparaíso fueron los siguientes, cuidadora en un hogar de ancianos, profesor en un colegio, ayudante de cocina en un restaurante de comida rápida, descargando camiones, vendedor de pizza, obrero en la construcción, recepcionista, médico, educadora de párvulo, interprete y ventas de uniformes de colegio y trabajo, la mayoría de estos trabajos eran informales, es decir, sin contratos y con sueldos bajos.

En relación al tiempo que tardaron en conseguir su primer trabajo en Valparaíso, la mayoría de los entrevistados respondió que tardaban entre 2 a 5 meses, siendo 3 meses la

moda, luego tres entrevistados dijeron que tardaron 1 semana o menos y finalmente un entrevistado mencionó que venía desde su país de origen con el puesto de trabajo confirmado.

Los 13 entrevistados concordaban que es más factible que una persona extranjera consiga trabajo, si una persona chilena los recomienda.

Todos los entrevistados están trabajando actualmente, de los 13 entrevistados 2 trabajan de forma independiente y mencionaban que se sentían satisfechos. El resto de entrevistados trabaja de forma dependiente, de los cuales solo 2 mencionaron que no les gustan sus trabajos, ya que, los sueldos son muy bajos, trabajan muchas horas y no se desarrollan laboralmente en lo que estudiaron en sus países de origen. Los otros 9 entrevistados, si les gustan sus trabajos, tienen contratos indefinidos, oportunidades de desarrollarse laboralmente y existe un buen ambiente laboral.

De los 13 entrevistados, 10 respondieron que ha mejorado su situación laboral y económica estando en Chile en relación con sus trabajos previos en sus países de origen. Mientras los 3 restantes dijeron que no ha mejorado su situación económica, ni laboral.

Al preguntarles a los entrevistados por las condiciones laborales que tienen en su actual trabajo, 10 entrevistados respondieron que tienen buenas condiciones laborales, ya que son buenos los horarios de trabajo, se respetan sus horarios de colación, tienen un buen salario, existe un sindicato y les dan beneficios. En cambio 3 entrevistados dijeron que tienen malas condiciones laborales, puesto que les pagan menos que a sus compañeros chilenos, no tienen oportunidades de ascender, se sienten menospreciados y consideran que la ley migratoria en Chile no protege a los migrantes.

Del total de entrevistados, 8 no han trabajado en Chile de forma ilegal, de los cuales 1 entrevistado mencionó que partió trabajando de manera ilegal durante un mes, mientras se gestionaba la regulación de su documentación, de forma posterior le hicieron contrato. El resto de los entrevistados dijo que han trabajado de forma ilegal en Chile, es decir sin contratos.

De los 13 entrevistados, 7 dijeron que han sido discriminados por ser migrantes al momento de buscar trabajo, debido al proceso de regulación migratoria en que se encuentran, por su color de piel y por sus rasgos físicos, los han tratado mal e insultado, les ofrecen menos dinero y no les hacen contrato. El resto de los entrevistados dijeron que no han sido víctimas de discriminación al momento de buscar trabajo.

Las expectativas laborales de los entrevistados son, continuar trabajando como independientes, seguir trabajando en la empresa que trabajan actualmente, poseer un contrato indefinido, poder acceder a cargos superiores, que les validen su título en Chile para poseer mayores oportunidades laborales, volver a su país de origen y poder estudiar para encontrar un mejor trabajo en Chile con mayor sueldo.

Al preguntarle a los entrevistados sus opiniones sobre la ley migratoria que rige actualmente en Chile respondieron que:

- Están de acuerdo que se regule la entrada de extranjeros al país a través de una ley.
- Es importante la existencia de políticas claras, pero consideran que varios aspectos de la ley actual se deben modificar, puesto que es deficiente y discriminatoria.

- Es importante que la ley de mayores oportunidades a los migrantes en vez de humillarlos y expulsarlos.
- Consideran que las reformas que se han realizado han fomentado la migración ilegal, antes se podía viajar a Chile y dentro del país regular su situación.
- Es complicado para los migrantes realizar los trámites, puesto que tardan mucho, no son accesibles y se están viviendo situaciones complejas en sus países de origen que los motivan a emigrar rápido.

Parte 4: Cierre

En este último tópico de la entrevista, al realizar una pregunta abierta se generó una lluvia de ideas de parte de los entrevistados sobre sus comentarios acerca del tema en estudio, a continuación, las respuestas:

- Deben existir mayores oportunidades para que los migrantes puedan trabajar en sus profesiones de sus países de origen y así ayudar en el desarrollo del país.
- Recalcan la importancia de que exista una organización que brinde orientación para los migrantes, sobre la ley de trabajo chilena.
- Actualizar la ley migratoria actual, puesto que se genera un círculo vicioso ahora, ya que, para trabajar los migrantes deben acreditar que tienen toda su documentación en orden y si están realizando los trámites, no les permiten trabajar, pero para obtener la residencia definitiva deben poseer un contrato de trabajo.

- Las personas que están en proceso de regular su situación migratoria o están ilegales tienden a ser más propensas a sufrir explotación laboral.
- Es importante que cuando se habla de inserción se considere el poder convivir y aceptar las diferencias que hay entre las personas de distintas nacionalidades. Que no se juzgue por las apariencias y nacionalidades, si no por la calidad del trabajo de las personas.
- Debe existir una política pública que regularice y aborde el trabajo informal que realizan muchos migrantes en Valparaíso, es decir las ventas callejeras, lo cual genera que los chilenos tengan rechazo hacia las personas migrantes, puesto que no pagan impuestos y arriendos.

6.1.3 Entrevista a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso

Parte 1: Identificación Entrevistado

En este tópico, se logró identificar información general de los entrevistados y las organizaciones que representaban. De este segmento se concretaron 5 entrevistas con las siguientes organizaciones: Misión Migrante, Corporación la Matriz, Clínica Migrante de la Universidad Diego Portales, Asistencia Jurídica Migrante y Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

Los cargos de las personas entrevistadas dentro de la organización eran, directoras, coordinadoras general y encargadas de los programas que dichas organizaciones llevan en ayuda a los migrantes.

De las 5 organizaciones entrevistadas, la que lleva más años funcionando es Misión Migrante con 4 años de antigüedad. Luego desde el año 2018, empezaron a funcionar Corporación la Matriz, Clínica Migrante de la Universidad Diego Portales y Asistencia Jurídica Migrante, las dos primeras organizaciones mencionadas, en ese año se iniciaron programas y convenios que han realizado en la comuna de Valparaíso en pos de la comunidad migrante. Finalmente, el programa que tiene menos tiempo de antigüedad con 2 años y medio de funcionamiento es la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

Parte 2: Aporte Frente al Fenómeno Migratorio de Valparaíso

Dentro de este tópico se logró identificar que las organizaciones entrevistadas realizan:

- Clases de español para personas extranjeras en su mayoría haitianos.
- Entregan asesoría y orientación jurídicas en temas migratorios a personas que se encuentran indocumentadas, que han entrado por pasos irregulares, que buscan regularse y encontrar trabajo, también les ayudan a resolver dudas que tengan sobre el contrato de trabajo y arrendamiento.
- Representan causas en los tribunales, recursos de amparo de protección a favor de migrantes.
- Realizan talleres para las personas migrantes, les dan herramientas a través de distintas capacitaciones para que puedan desenvolverse y buscar trabajos en la comuna.

- Poseen área de difusión por redes sociales en la cual comparten lo que realizan y difunden información sobre temas migratorios, hacen charlas por este medio sobre la nueva ley migratoria.

El total de los entrevistados manifestó que las personas que más atendido son de nacionalidad venezolana, colombiana, cubanos y haitianos en este último caso comentaban que al prestarles asistencia jurídica les perjudica la barrera idiomática.

La mayoría de las organizaciones entrevistadas mencionaron que ha aumentado la cantidad de migrantes en la comuna de Valparaíso, por la fuerte demanda de personas que buscan información sobre asesoría jurídica. Además, mencionaban que las nacionalidades han ido variando a lo largo del tiempo, ya no se ven muchos haitianos, pero sí, un incremento de migrantes venezolanos.

Al preguntarle a los entrevistados por las mayores dificultades que han tenido al trabajar con migrantes mencionaron, la barrera idiomática y la comunicación, específicamente sucede que los migrantes no conocen las normativas vigentes en Chile, lo cual les produce frustración por la incertidumbre de no recibir la respuesta que ellos esperan por parte de los voluntarios, quienes solo intentan ayudarlos. Otro grave problema que mencionaron es la falta de respuestas del departamento de extranjería y migración a las solicitudes de regularización de quienes han entrado de forma irregular, ya que los tramites son muy lentos y burocráticos, y es excesivo el retardo en las tramitaciones de visas y permisos de trabajos. También mencionaban que tuvieron un gran desafío cultural, al tratar de ayudar al migrante comprendiendo y entendiendo sus culturas.

Ninguna de las organizaciones entrevistadas tiene contacto ni alianzas con empresas en Valparaíso que busquen contratar migrantes.

Todas las organizaciones entrevistadas consideran que existe discriminación a la hora de contratar personas extranjeras en la comuna de Valparaíso, en primer lugar, mencionaron la discriminación que existe en el acceso al trabajo, por la barrera de la documentación, generando que los migrantes acepten trabajos con malas condiciones laborales, lo cual provoca una diferenciación entre las personas que están regulares y las que no lo están. Además, mencionan la diferencia que existe entre migrantes dependiendo de la nacionalidad que tenga cada uno, considerando solamente a ciertas nacionalidades para un tipo de trabajo. Otro factor que mencionaban era las grandes falencias que tiene la ley actual, puesto que es ambigua en muchos aspectos, lo cual genera que existan abusos laborales hacía los migrantes.

Al preguntarles a los entrevistados sus opiniones sobre las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile, mencionaron que ven como un avance que hace poco se dictará una ley de migraciones, la cual aún no está en vigencia, los entrevistados consideran que es necesario que exista una nueva ley de migraciones, ya que la actual está obsoleta y desactualizada del tipo de migración que se vive en la actualidad en Chile, no tiene enfoque en derechos humanos, si no que tiene un enfoque en seguridad nacional y ve al extranjero como un enemigo. Mencionan que, esta ley lo que hace es bloquear la migración regular, generando tráfico irregular de migrante, puesto que no para la migración y hace que las personas extranjeras que están en situación irregular no tengan la posibilidad de regularse, quedando sin acceso a derechos y eso las hace mucho más vulnerable.

Parte 3: Cierre

En este último tópico de la entrevista, al realizar una pregunta abierta se generó una lluvia de ideas de parte de los entrevistados sobre sus comentarios acerca del tema en estudio, a continuación, las respuestas:

- Menciona la importancia de hacerse cargo y de dar respuesta a las necesidades que tienen laboralmente las personas migrantes que viven en Chile, que están en situación irregular y entregarles soluciones de cómo poder regular su situación migratoria, para que puedan acceder a fuentes de trabajos formales y con mejores condiciones.
- Comentaban que existe una cultura muy clasista en Chile, ya que se desprecian o miran como si fueran de una categoría inferior ciertos trabajos que se ofrecen. Debe existir mayor integración que no existan trabajos solo para migrantes, se debe generar mayor interacción entre migrantes y chilenos.
- Consideran que es positiva la llegada de personas migrantes a Valparaíso, puesto que existe mayor competencia dentro del mercado, mayores oportunidades tanto para chilenos como extranjeros.
- Se deben realizar capacitaciones técnicas a los migrantes, para que se encuentren más preparados y se mejoren sus conocimientos a la hora de ser contratados.

6.2 Análisis de Resultados Fase Concluyente

Los resultados aquí mencionados, se obtienen del análisis de los datos realizados en los programas IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel.

Para conseguir el objetivo general y los objetivos específicos, propuestos en esta investigación, se analizaron los datos en tres perspectivas, la primera es de las personas chilenas que ofrecen trabajos en la comuna de Valparaíso y sus alrededores (Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana), la segunda es de las personas migrantes residentes en la comuna de Valparaíso. Finalmente, la tercera es de las personas chilenas residentes en Valparaíso o sus alrededores (Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana) que trabajan o realizan voluntariado en organizaciones con migrantes.

Durante las 3 semanas de funcionamiento de la encuesta, en la plataforma Google Forms se registraron en total 160 respuestas, de las cuales 100 respuestas fueron válidas para esta investigación.

En base a los resultados de las encuestas, se realiza un análisis por segmento y por objetivos de la investigación, las preguntas hechas a cada segmento se detallan en el Anexo B.

La primera sección de la encuesta contiene las mismas preguntas para todos los segmentos, puesto que se trata de los antecedentes personales de cada encuestado, específicamente se pregunta por el género, rango etario y nacionalidad. El propósito de estas preguntas es ver si existen patrones de comportamientos asociados a estas variables, todas las preguntas son cerradas con opciones predeterminadas.

A continuación, se analizan las tres preguntas que contiene esta sección.

En la Figura 6.1 se observa que, de las 100 respuestas válidas de la encuesta, un 66% de los encuestados son personas de género femenino, mientras que el 33% de encuestados son personas de género masculino y un 1% no respondió a esta pregunta.

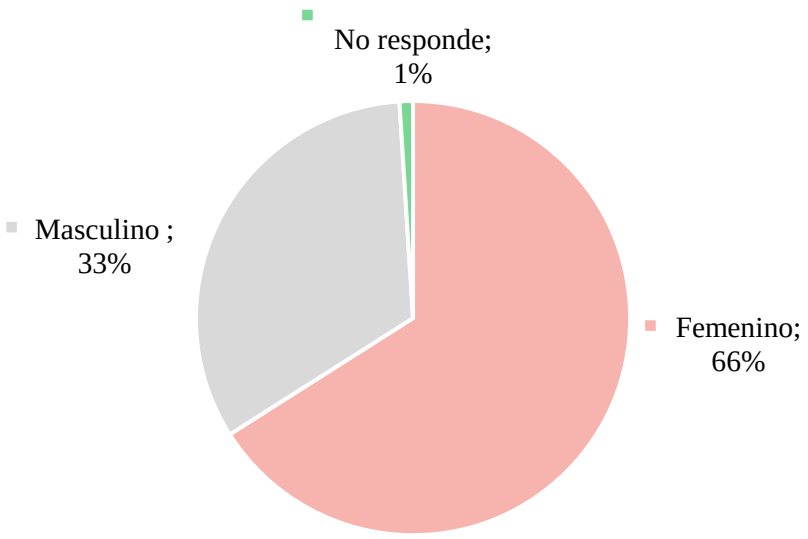

Figura 6.1: ¿Cuál es su género? Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 6.2 se muestra el desglose del rango de edad en que se encuentra cada encuestado, un 36% se encuentra en el rango de edad 31-40 años, luego un 26% de las personas encuestadas tienen una edad entre 25-30 años, un 20% de los encuestados tienen una edad mayor a 50 años y finalmente los rangos de edad 18-25 años y 41-50 años tienen un 12% de representación cada uno.

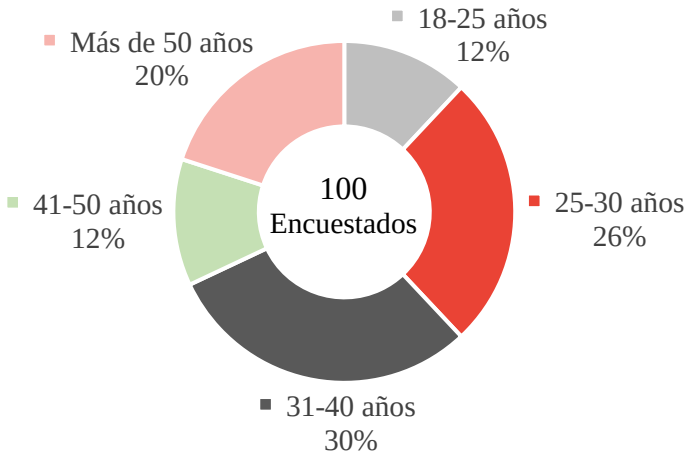

***Figura 6.2**: ¿Cuál es su edad? Fuente: Elaboración Propia.*

La pregunta que permite comenzar el análisis por segmento se observa en la Figura 6.3, donde se muestra que la mayoría de los encuestados son de nacionalidad chilena, específicamente 73 personas, mientras que 27 encuestados son extranjeros.

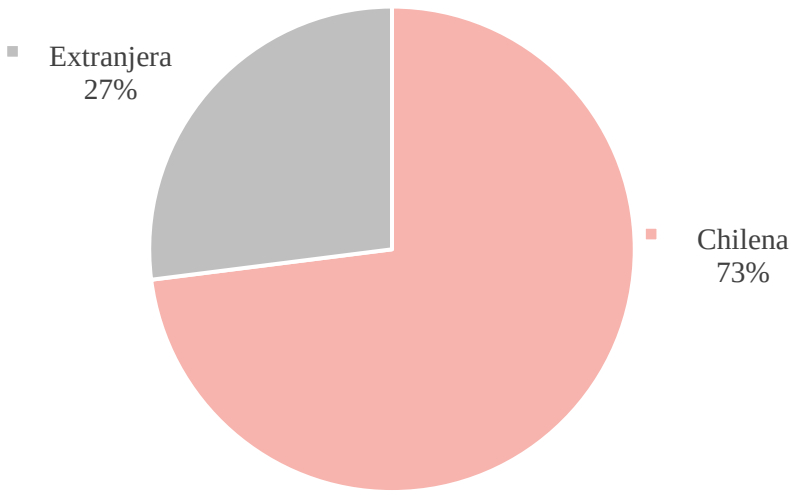

Figura 6.3: *¿Cuál es su nacionalidad? Fuente: Elaboración Propia*

6.2.1 Encuesta a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos

Del total de las encuestas respondidas, se registraron 46 respuestas de personas chilenas que trabajan en el área de recursos humanos, tienen personal a cargo, son emprendedores o empresarios. Las empresas en donde trabajan se ubican en Valparaíso o sus alrededores (Viña del Mar, Concón, Quilpué y Villa Alemana).

Parte 1: Prejuicios que Existen en la Contratación de Personas Migrantes

El propósito de esta parte del análisis es poder identificar sí existen prejuicios en la contratación de migrantes.

De los 46 encuestados en este segmento un 52,2% dijo que no han contratado o trabajo con personas extranjeras siendo 24 personas encuestadas. Las 22 personas restantes dijeron que sí han contratado o trabajado con personas extranjeras, siendo un 47,8% del total. A estos últimos se les realizó la pregunta expresada en la Figura 6.4 con el propósito de identificar si existen ideas preconcebidas sobre el trabajo de los migrantes, un 45,5% de los encuestados dijo que su experiencia con el trabajo de personas migrantes ha sido buena, pero conocen personas que han tenido experiencia malas, luego un 31,8% dijo que han tenido muy buenas experiencias con el trabajo de personas migrantes, en tercer lugar un 18,2% dijo que han tenido experiencia relativamente buena, ya que tuvieron una experiencia mala, pero fue un hecho aislado y finalmente un 4,5% de los encuestados dijo que la experiencia con el trabajo de migrante es mala, puesto que ha tenido varias experiencias negativas con personas extranjeras.

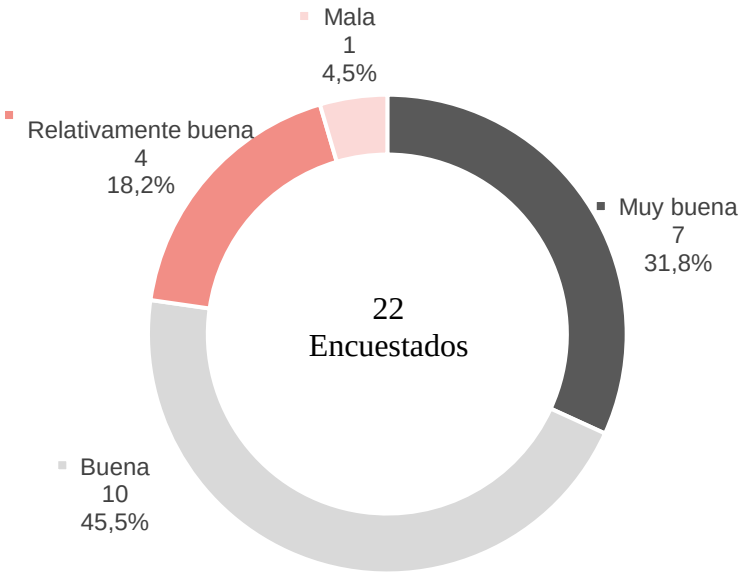

Figura 6.4: *¿Cómo evalúa su experiencia con el trabajo de las personas extranjeras?*

Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 6.5 se observa que un 78,3% de los 46 empleadores encuestados en este estudio consideran que no existe conflicto entre las personas extranjeras y sus compañeros de trabajo, mientras que un 21,7% considera que sí se genera conflicto entre las personas extranjeras y sus pares en el trabajo.

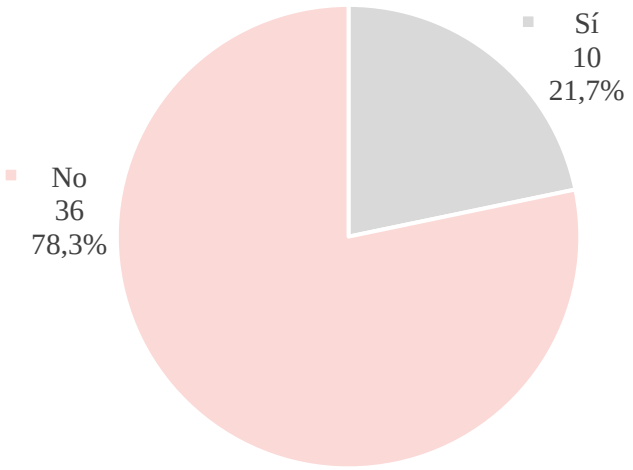

Figura 6.5: *¿Considera que existe conflicto entre las personas extranjeras y sus pares en el trabajo? Fuente: Elaboración Propia.*

De los 46 encuestados que se encuentran en este segmento de empleadores de la comuna de Valparaíso y sus alrededores, se ve en la Figura 6.6 que un 65,2% dijo que considera que las personas migrantes atienden mejor al cliente que un trabajador chileno, mientras que el 34,8% considera que no es cierta la afirmación de que las personas migrantes atienden mejor al público que un trabajador chileno.

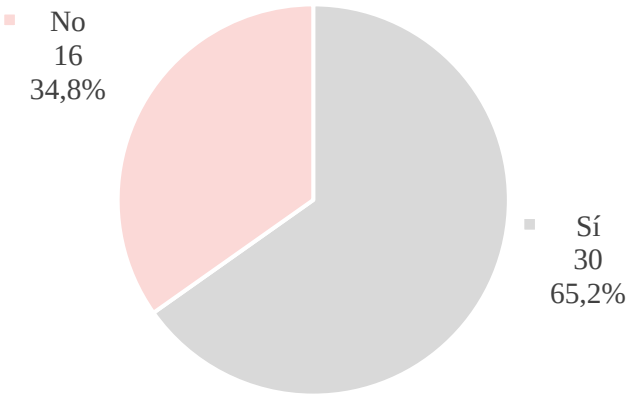

Figura 6.6: *¿Considera que las personas migrantes atienden mejor al cliente que un trabajador chileno? Fuente: Elaboración Propia.*

En la Figura 6.7 se observa que un 80,4% de los 46 empleadores encuestados en este estudio consideran que no es cierta la afirmación que los extranjeros poseen menos herramientas técnicas que los chilenos para un trabajo, mientras que un 19,6% considera que sí es cierto que los chilenos poseen mayores herramientas técnicas que los chilenos.

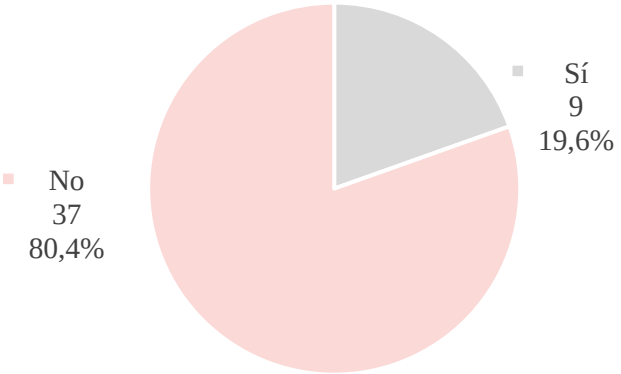

Figura 6.7*: ¿Considera que los extranjeros tienen menos herramientas técnicas que los chilenos para un trabajo? Fuente: Elaboración Propia*

Parte 2: Factores que determinan la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso

El propósito de esta sección es analizar factores que determinan la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, para poder generar una propuesta que facilite el proceso de integración laboral a los migrantes de la comuna.

La disposición de los rubros de las empresas representadas en la encuesta de este estudio por los 46 encuestados, se observa en la Figura 6.8, donde las empresas del rubro comercio tuvieron una mayor participación de un 28,3%, luego está el rubro de la enseñanza con un 17,4%, le sigue en tercer lugar con un 13% los rubros otras actividades de servicios sociales y la opción otros que contiene empresas dedicadas a minería, intermediación financiera, transporte, servicios sociales y salud. En cuarto lugar, se encuentra el rubro hoteles y restaurantes con un 10,9% y finalmente con un 8,7% se encuentran las empresas dedicadas a los rubros industria manufactureras y construcción.

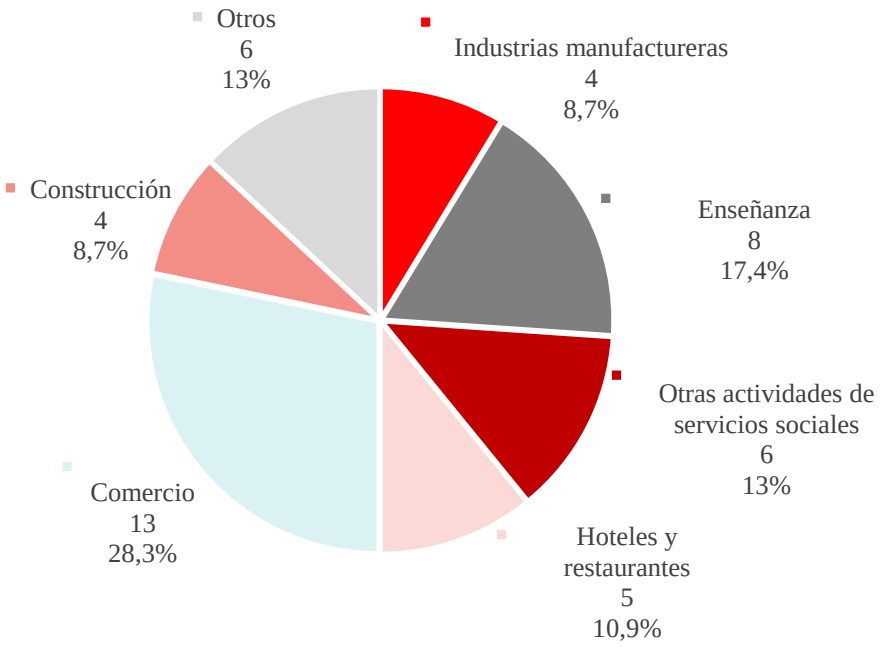

Figura 6.8: *¿Cuál es el rubro de la empresa donde trabaja? Fuente: Elaboración Propia*

Para realizar un análisis entre las variables "rubro de la empresa" y "si ha contratado o trabajado con migrantes", se utilizó la Tabla 6.1 de correspondencia con las frecuencias conjuntas de ambas variables, de este análisis obtenemos que todos los rubros representados en la encuesta han contratado o trabajado alguna vez con personas migrantes, sin embargo se ve que hay rubros que tienen tendencia a contratar más personas migrantes por ejemplo, hoteles y restaurantes, industrias manufactures, construcción y otros. Mientras que en los rubros comercio, enseñanza y otras actividades de servicios sociales se ven más equilibradas las cantidades entre contratar o no personas migrantes, teniendo una tendencia un poco mayor la opción de que no han contratado o trabajado con personas migrantes.

Tabla 6.1: Tabla Correspondencia entre Rubro de la Empresa y Ha Contratado o Trabajado con Migrantes. Fuente: Elaboración Propia.

Rubro de la empresa	Ha contratado o trabajo con migrantes	
	Sí	No
Comercio	4	9
Enseñanza	2	6
Otras actividades de servicios sociales	3	3
Hoteles y restaurantes	3	2
Industrias manufactureras	3	1
Construcción	3	1
Otros	4	2

A continuación, se muestra el análisis de correspondencia entre la variable “rubro de la empresa” y “nacionalidades que postulan a los puestos de trabajos que ofrecen”. Para hacer este análisis, se desarrolló una tabla de frecuencia entre dos variables, de la cual se puede extraer una tendencia acerca de la asociación de las variables en estudio. Para profundizar este análisis de correspondencia se ingresa la tabla de frecuencia en el programa SPSS, donde se definen las variables y se fija el criterio para medir la distancia ponderada por la frecuencia de las dos variables que es “Chi-Cuadrado”.

Para hacer el análisis de correspondencia entre la variable “rubro de la empresa” y “nacionalidades que postulan a los puestos de trabajo”, se considera la Tabla 6.2, la cual muestra las frecuencias conjuntas de ambas variables.

Tabla 6.2: Tabla Correspondencia entre Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo. Fuente: Elaboración Propia.

Rubro de la empresa	Nacionalidades que postulan a los puestos de trabajo que ofrecen			
	Venezuela	Colombia	Haití	Otras
Comercio	3	1	1	0
Enseñanza	1	1	1	0
Otras actividades de servicios sociales	2	1	2	1
Hoteles y restaurantes	2	3	1	0
Industrias manufactureras	3	1	2	1
Construcción	2	1	3	2
Otros	3	1	0	2

En la Figura 6.9, se observa la representación gráfica, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía, los “rubros de las empresas” que se expresan en círculo rojo y las “nacionalidades que postulan” a los trabajos que ofrecen los encuestados, que se expresan en círculo azul, este gráfico se obtiene de la tabla anterior. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

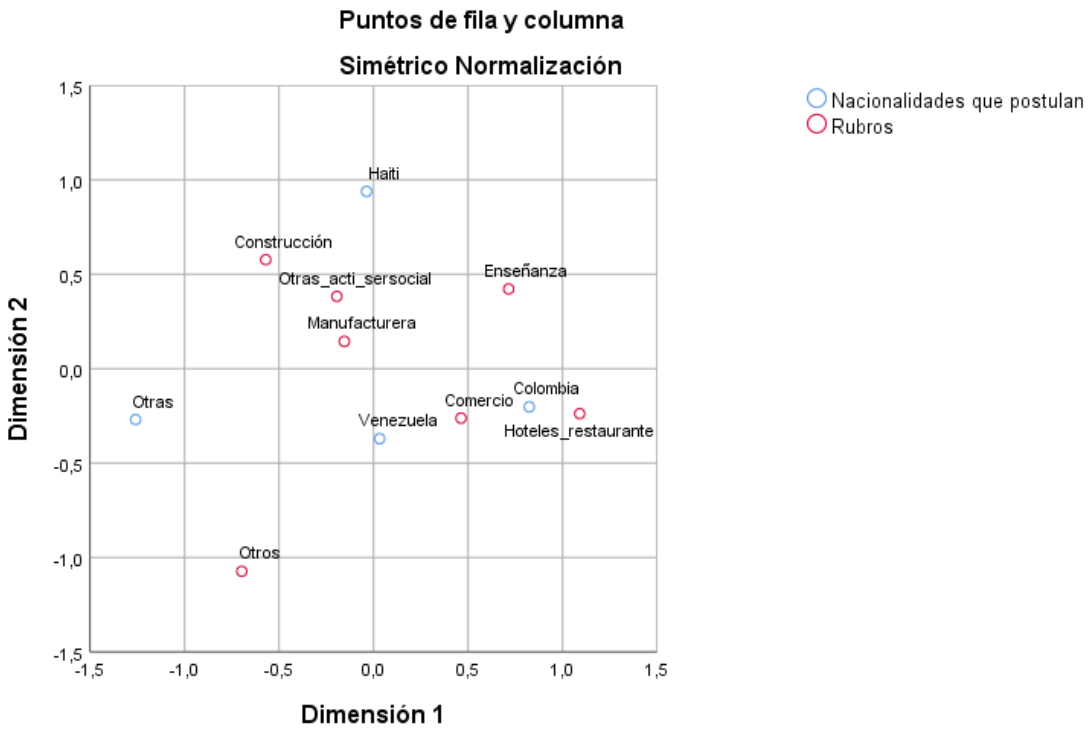

Figura 6.9: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo." Fuente: Elaboración Propia.*

Las relaciones encontradas entre el "rubro de las empresas" y las "nacionalidades que postulan" a los puestos de trabajo que ofrecen, fueron:

- Las empresas que se dedican al rubro comercio se relacionan con que las nacionalidades que más postulan a sus trabajos son Venezuela y Colombia.
- El rubro hoteles y restaurantes se asocian de forma directa con la nacionalidad Colombia y en forma más lejana con Venezuela.
- Las empresas que se dedican al rubro de enseñanza no se vinculan directamente con ninguna nacionalidad, no obstante, tiene mayor cercanía con la nacionalidad colombiana.

- El rubro industria manufacturera se relaciona fuertemente con que la nacionalidad que más demanda los puestos de trabajos que ellos ofrecen es la venezolana.
- Las empresas del rubro de la construcción se asocian de forma directa con la nacionalidad haitiana.
- El rubro otras actividades de servicios sociales se vinculan con las nacionalidades haitiana y venezolana.
- Los rubros que se encuentran en la opción otros no poseen una relación cercana con alguna nacionalidad, sin embargo, con las que tienen más cercanía es con Venezuela y la opción otras nacionalidades que incluye, Perú, Bolivia, Cuba, República Dominicana y España.

Al preguntarle a los encuestados por las características en que ellos se fijan en el momento de contratar a una persona migrante, un 80,4% dijo que es la experiencia laboral que poseen, luego un 47,8% mencionó que les importa que tengan un buen manejo del idioma castellano y el nivel educacional que poseen. En tercer lugar, un 13% dijo que se fijan en la edad que tiene la persona migrante cuando va a postular al trabajo. Finalmente, algunas características que se dijeron en menor porcentaje fueron, que es determinante el sexo, nacionalidad y el manejo de otros idiomas que posee la persona. En la Figura 6.10 se encuentra el detalle de este análisis.

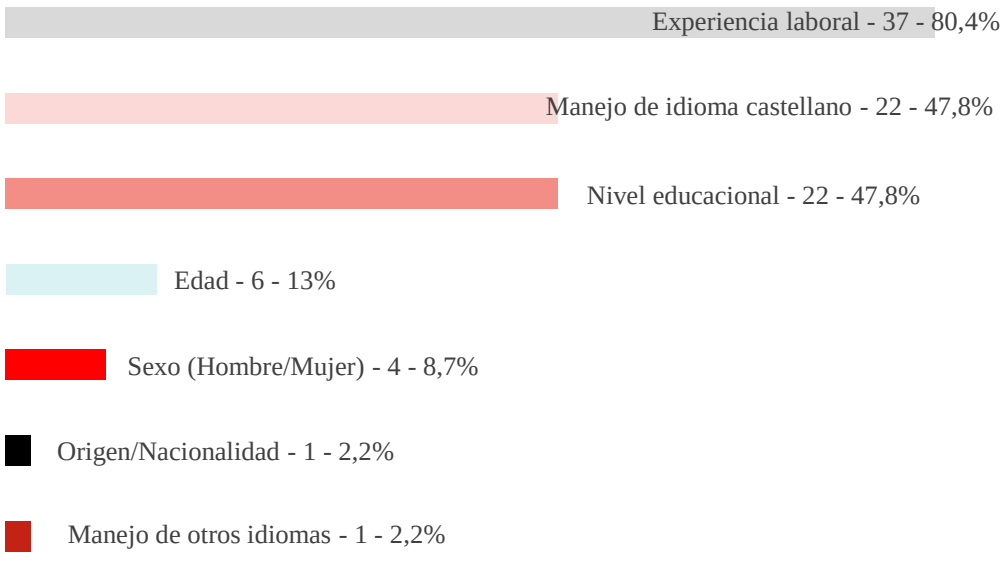

Figura 6.10: *¿En qué características se fijaría a la hora de contratar una persona extranjera? Fuente: Elaboración Propia.*

Dentro de las respuestas obtenidas en el análisis de la fase cualitativa de este estudio, se obtuvo que los migrantes entrevistados consideraban que obtenían trabajos solo por un contacto o un conocido en la empresa en la cual estaban postulando, para poder corroborar esto, se les preguntó a los 46 encuestados de este segmento a través de qué medio ofrecen los puestos de trabajo que tienen disponibles. En la Figura 6.11 se observa que la mayoría de los encuestados, específicamente un 60,9% del total dijo ofrecer los puestos de trabajo por medio de un contacto.

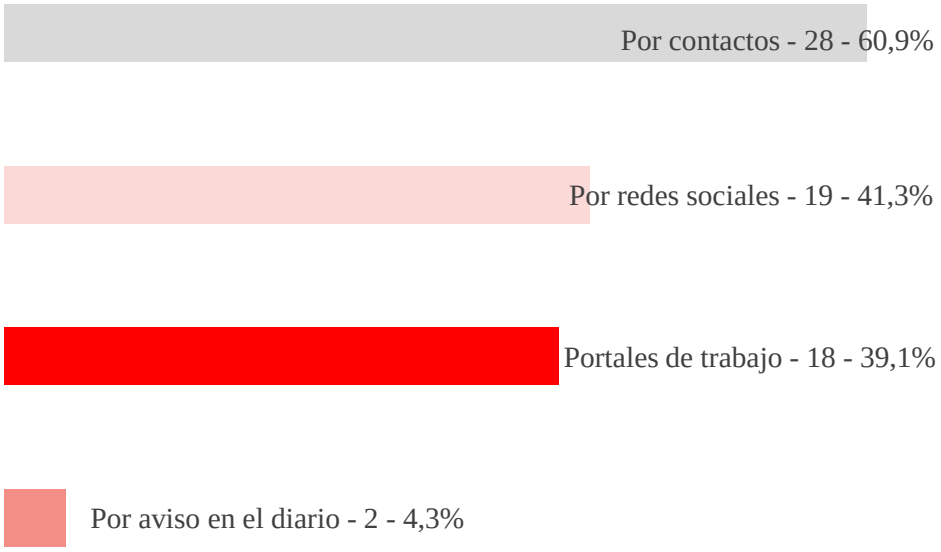

Figura 6.11: *¿A través de qué medios ofrecen los puestos de trabajo? Fuente: Elaboración Propia.*

Parte 3: Motivos que Limitan la Contratación de Migrantes

Al ver que un 52,2% de los encuestados, es decir 24 personas de las 46 que respondieron la encuesta en este segmento, dijeron que no han contratado o trabajado con personas migrantes en la comuna de Valparaíso y sus alrededores, en base a este resultado se decidió preguntar a qué motivos se debe que no hayan contratado o trabajado con personas migrantes. Esta pregunta tiene el fin de identificar que limitantes existen en la contratación de migrantes que residen en la comuna de Valparaíso. Los resultados de este análisis se observan en la Figura 6.12, donde un 50% de los encuestados, es decir, 12 personas, dijeron que la mayor limitante que tienen a la hora de contratar migrantes es que el trabajo requerido en las empresas requiere mucha especialización.

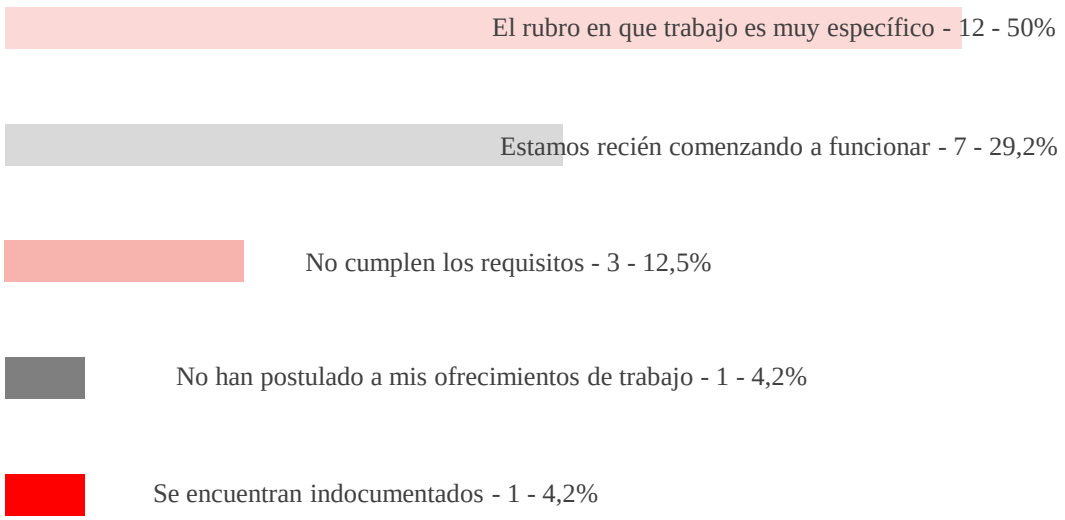

Figura 6.12: *¿Por qué no ha contratado o trabajado con migrantes? Fuente: Elaboración Propia.*

Parte 4: Cierre.

Al término de la encuesta a las 46 personas chilenas que respondieron esta encuesta y que trabajan en el área de recursos humanos, tienen personal a cargo, son empresarios o emprendedores, se les realizaron cuatro preguntas de cierre, con el fin de recopilar información cuantitativa de la opinión de los encuestados sobre una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso y sobre el conocimiento de las leyes migratorias que rigen actualmente en el país, las conclusiones del análisis de estas preguntas son:

- De los 46 encuestados, 42 no conocen alguna plataforma que brinde información dirigida especialmente a personas migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores, lo cual representa un 91,3% del total de la muestra.

- Un 84,8% del total de los encuestados, que representa a 39 personas, les interesaría que exista una bolsa de trabajo para migrantes en Valparaíso y por este medio ofrecer sus vacantes.
- Un 26,1% de todos los encuestados respondió que sí conocen las leyes migratorias, mientras que las 34 personas restantes, un 73,9% dice que no conocen las leyes migratorias.
- La mayoría del segmento es decir los 39 encuestados que representan un 84,8% del total, consideran que es necesaria la existencia de políticas públicas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

6.2.2 Encuesta a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

Del total de las encuestas respondidas, se registraron 27 respuestas de personas migrantes residentes en la comuna de Valparaíso.

Parte 1: Existen Diferencias en la Inserción Laboral de los Migrantes Según su Nacionalidad

Las nacionalidades representadas entre los encuestados fueron Haití con un 37%, Venezuela con un 22,2%, Perú con un 11,1% y luego viene Argentina, México, Francia, Estados Unidos, El Salvador, Honduras, Bolivia y Colombia con un 3,7% de representación cada una. En la Figura 6.13 se observa la cantidad de encuestados por nacionalidad.

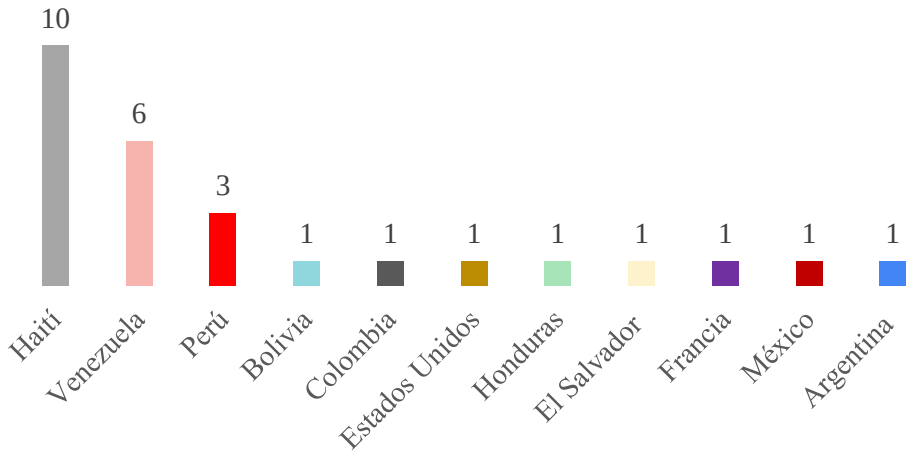

Figura 6.13: *Mencione país de origen. Fuente: Elaboración Propia*

El propósito de las preguntas que contiene esta sección es ver si existen diferencias y prejuicios, que se pueden catalogar como discriminación hacia las personas extranjeras en base a su nacionalidad.

Debido a que la muestra de algunas nacionalidades es muy pequeña, se realizará el análisis de esta parte bajo tres nacionalidades, haitiana, venezolana y otras. La opción otras incluyen las nacionalidades Perú, Bolivia, México, Francia, Colombia, Estados Unidos, El Salvador, Honduras y Argentina. En la Figura 6.14 se observa el detalle de las nacionalidades más representadas.

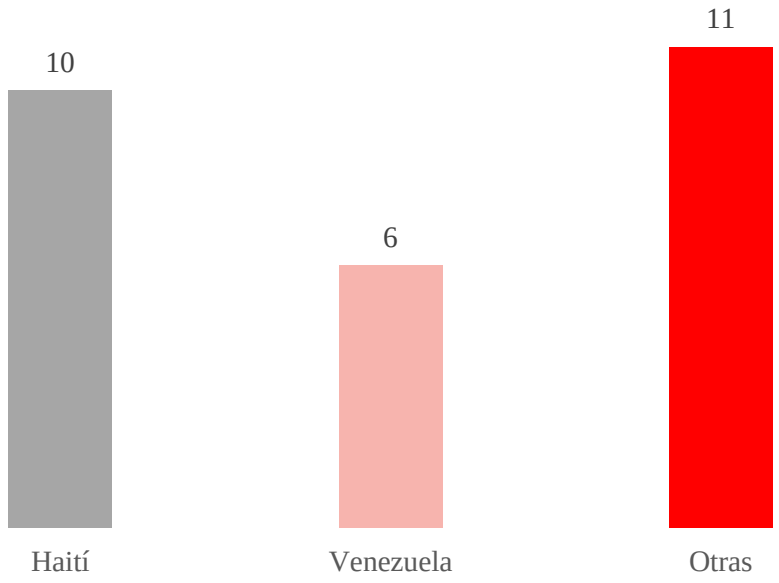

Figura 6.14: *Nacionalidades más representadas. Fuente: Elaboración Propia.*

A continuación, se muestra el análisis de correspondencia entre la variable "nacionalidades más representadas" dentro de los encuestados y una serie de preguntas que buscan responder al objetivo de esta parte. Para hacer este análisis se desarrolló una tabla de frecuencia entre dos variables, de la cual se pueden extraer tendencias acerca de la asociación de las variables en estudio. Para profundizar este análisis de correspondencia se ingresa la tabla de frecuencia en el programa SPSS, donde se definen las variables y se fija el criterio para medir la distancia ponderada por la frecuencia de las dos variables que es "Chi-Cuadrado".

En la Tabla 6.3, se muestra la tabla de frecuencia que se consideró para hacer el análisis de correspondencia entre la variable "nacionalidades más representadas" y "máximo tiempo que han estado cesantes en Chile".

Tabla 6.3: *Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile. Fuente elaboración propia.*

País	Máximo tiempo que han estado cesantes en Chile				
	Menos 1 mes	1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 12 meses	Más 1 año
Haití	3	2	2	2	1
Venezuela	3	1	1	1	0
Otros	2	4	1	1	3

De la tabla anterior se obtiene la Figura 6.15, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía las “nacionalidades más representadas” de los encuestados que se expresa como país en círculo rojo y el “tiempo máximo que los encuestados han estado cesantes en Chile”, que se encuentra en círculo azul. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

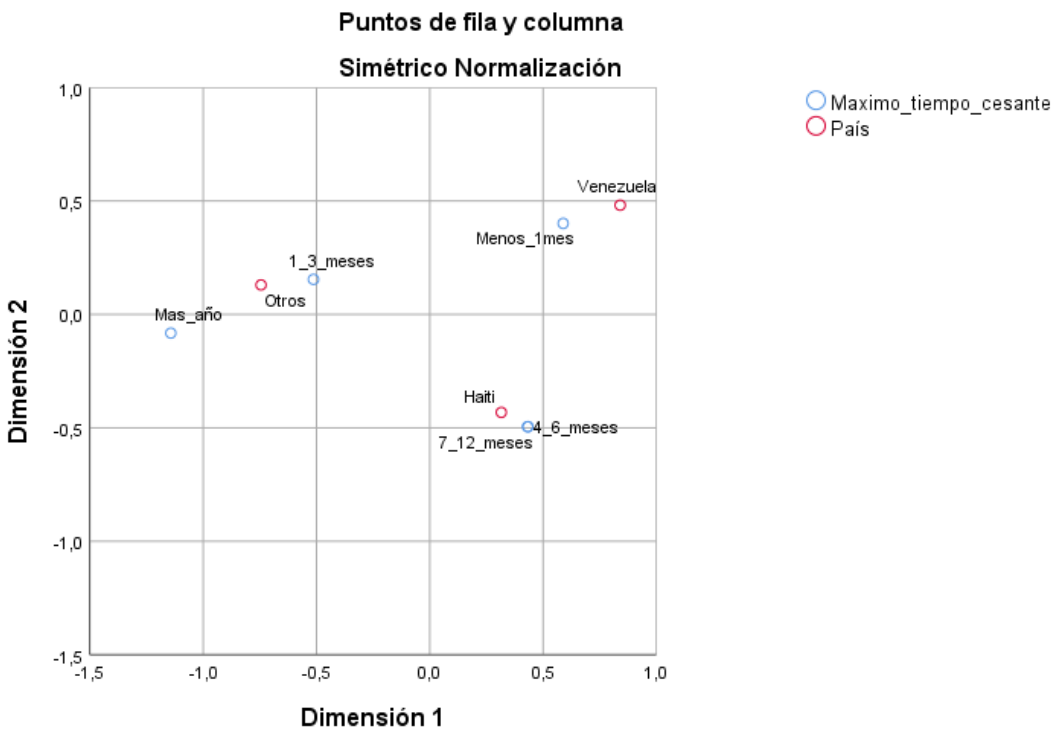

Figura 6.15: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile los Encuestados." Fuente: Elaboración Propia.*

Las relaciones encontradas entre las "nacionalidades más representadas" y el "máximo tiempo que han estado cesante en Chile" los encuestados, fueron:

- Los migrantes que se encuentran en la opción "otras nacionalidades" se asocian con haber estado cesantes en Chile entre 1 a 3 meses y más de 1 año.
- La nacionalidad haitiana se vincula a tres opciones, haber estado cesante en Chile entre 7 a 12 meses, 4 a 6 meses y de manera más lejana con haber estado cesante menos de 1 mes.
- Las personas venezolanas tienen una fuerte relación con haber estado cesante en Chile menos de 1 mes.

Para hacer el análisis de correspondencia entre la variable “nacionalidades más representadas” y la “cantidad de garantías laborales” que poseen en sus trabajos actuales los encuestados, se considera la Tabla 6.4, la cual muestra las frecuencias conjuntas de ambas variables.

Tabla 6.4: *Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Poseen en su Actual Trabajo los Encuestados. Fuente elaboración propia.*

País	Cantidad de garantías laborales en su trabajo actual						
	Ninguna	Una	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Haití	0	1	0	1	0	0	4
Venezuela	2	0	0	0	2	1	0
Otros	4	0	0	4	0	2	0

En la Figura 6.16, se observa la representación gráfica, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía las “nacionalidades más representadas” que se expresan como país en círculo rojo y la “cantidad de garantías laborales” que poseen en sus trabajos actuales los encuestados, que se expresa como garantías laborales en círculo azul, este gráfico se obtiene de la tabla anterior. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

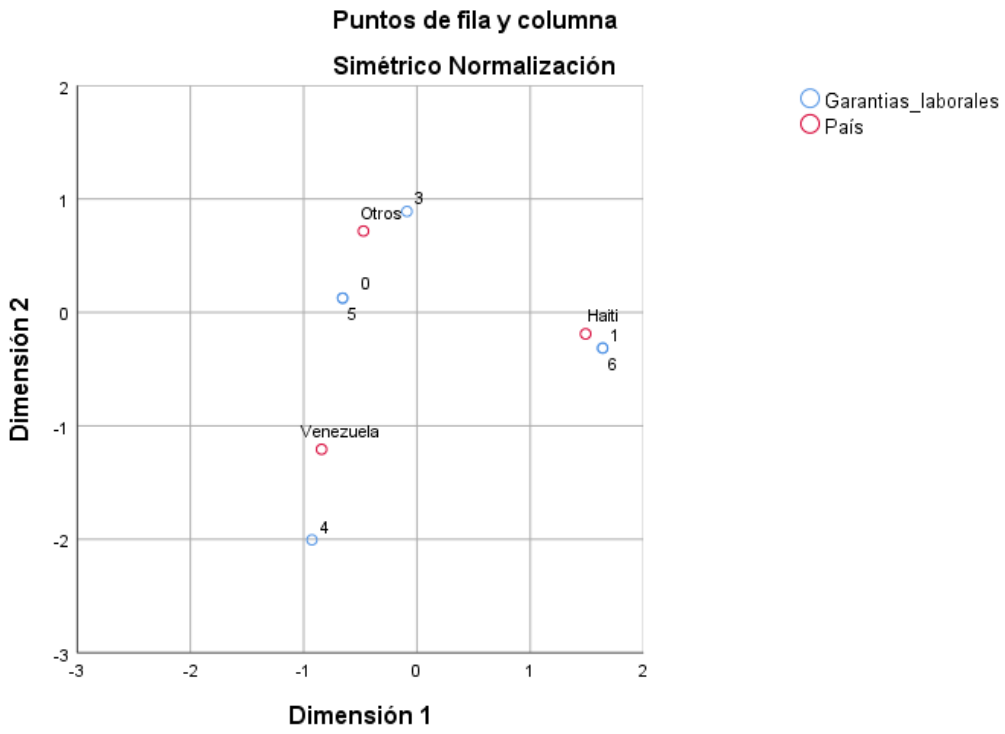

Figura 6.16: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidad Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Poseen en su Actual Trabajo los Encuestados."*

Fuente: Elaboración Propia.

Las relaciones encontradas entre las "nacionalidades más representadas" de los encuestados y la "cantidad de garantías laborales" que poseen en su trabajo actual fueron:

- Los migrantes de nacionalidad haitiana se vinculan con poseer una o seis garantías laborales.
- Venezuela tiene una fuerte relación con poseer cuatro garantías laborales.
- Las personas que se encuentran en la nacionalidad "otros" se relacionan fuertemente con poseer 3 o ninguna garantía laboral y de forma más lejana se relacionan con que poseen 5 garantías laborales en sus actuales trabajos.

En la Tabla 6.5, se muestra la tabla de frecuencia que se consideró para hacer el análisis de correspondencia entre la variable “nacionalidades más representadas” y “cómo obtuvo su actual trabajo actual el encuestado”.

Tabla 6.5: Tabla Correspondencia entre Nacionalidad Más Representadas y Cómo Obtuvo su Trabajo Actual. Fuente elaboración propia.

País	Cómo obtuvo su trabajo actual				
	En la calle	Iniciativa propia	Conocido	Aviso redes sociales	Aviso diario
Haití	2	0	4	2	0
Venezuela	1	1	4	0	0
Otros	0	1	6	2	1

De la tabla anterior se obtiene la Figura 6.17, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía las “nacionalidades más representadas” de los encuestados, que se expresa como país en círculo rojo, y “medio por el cual obtuvieron su actual trabajo” los encuestados, que se encuentra en círculo azul en el gráfico. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

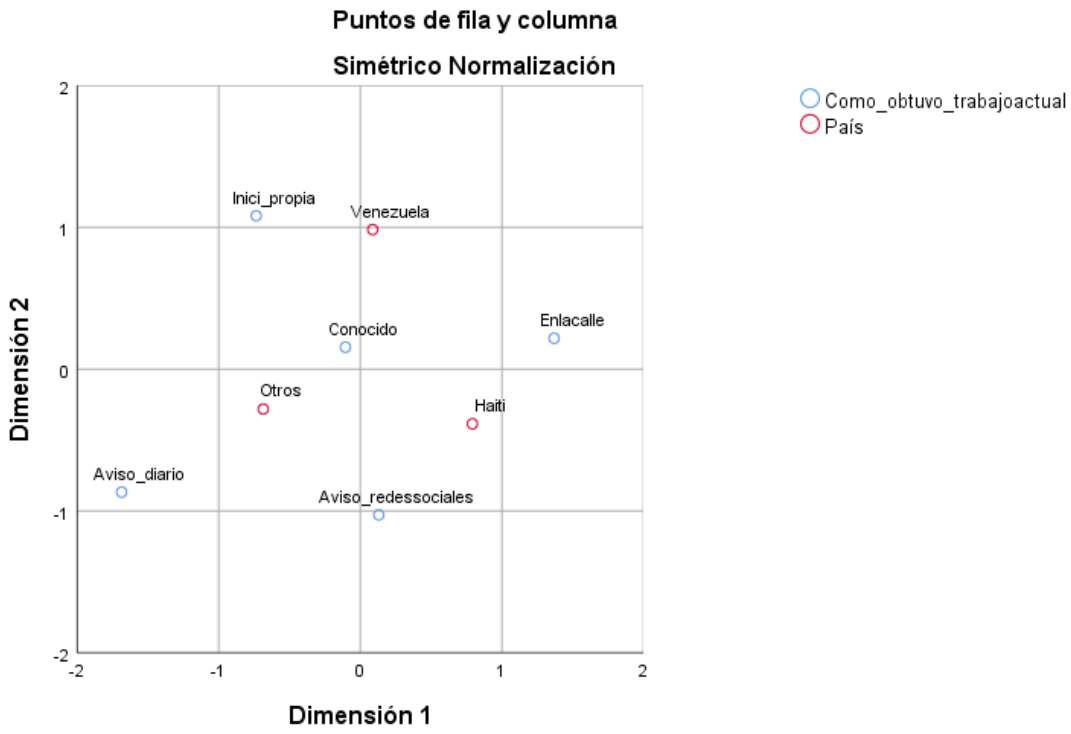

Figura 6.17: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidad Más Representadas y Como Obtuvo su Trabajo Actual." Fuente: Elaboración Propia.*

Las relaciones encontradas entre las "nacionalidades más representadas" de los encuestados y "medio por el cual obtuvieron su actual trabajo" fueron:

- Los migrantes de nacionalidad haitiana tienen una fuerte relación con obtener su actual trabajo a través de un conocido y de manera más lejana se asocian a que llegaron a sus trabajos actuales a través de redes sociales y en la calle.
- La opción "otros" se asocia de manera directa con llegar a su actual trabajo a través de conocido y de manera más lejana con las opciones aviso por redes sociales y aviso por el diario.

- Venezuela se vincula a 3 medios por el cual obtuvieron su trabajo actual: fuertemente por medio de un conocido y de manera más lejana por medio de iniciativa propia y en la calle.

Para hacer el análisis de correspondencia entre la variable "nacionalidades más representadas" y si, los encuestados "han sentido que sus derechos laborales en Chile han sido vulnerados", se considera la Tabla 6.6, la cual muestra las frecuencias conjuntas de ambas variables.

Tabla 6.6: Tabla Correspondencia entre Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados. Fuente elaboración propia.

País	¿Haz sentido que tus derechos laborales han sido vulnerados?			
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Muchas veces
Haití	1	2	4	1
Venezuela	1	3	1	1
Otros	4	3	3	0

En la Figura 6.18, se observa la representación gráfica, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía las "nacionalidades más representadas" de los encuestados que se expresa como país en círculo rojo y si, los encuestados "han sentido que sus derechos laborales en Chile han sido vulnerados", que se expresa como derechos laborales vulnerados en círculo azul, este gráfico se obtiene de la tabla anterior. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

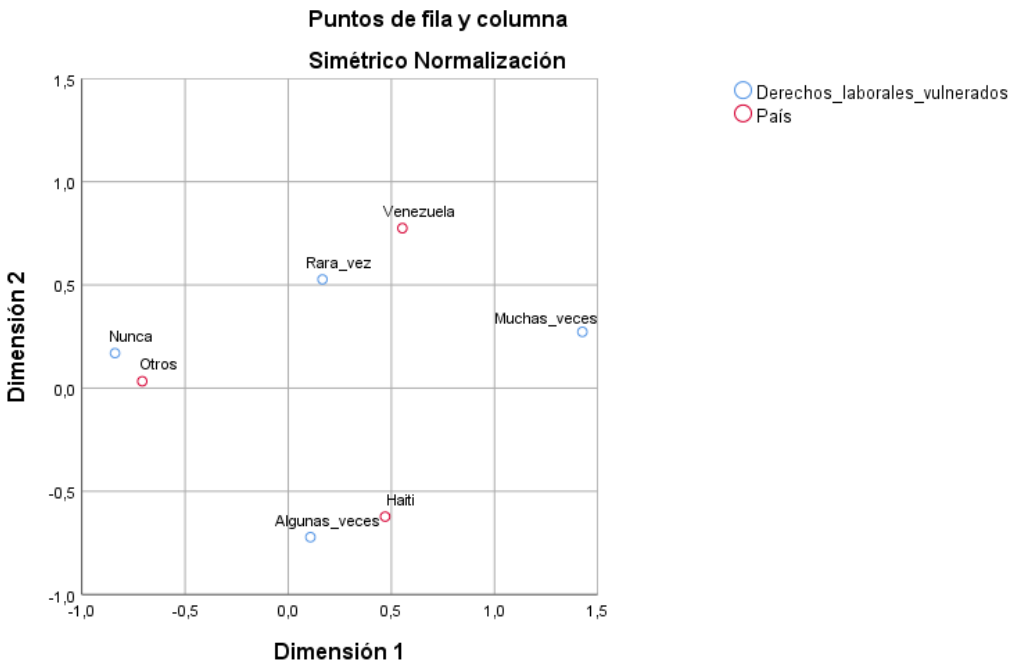

Figura 6.18: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados." Fuente elaboración propia.*

Las relaciones encontradas entre las "nacionalidades más representadas" de los encuestados y si, "han sentido que sus derechos laborales acá en Chile han sido vulnerados" fueron:

- Los migrantes de nacionalidad haitiana se vinculan estrechamente con la opción de haber sentido algunas veces que sus derechos laborales fueron vulnerados y de manera más lejana con las opciones muchas veces y rara vez.
- La nacionalidad "otros" se relaciona fuertemente con la opción de que nunca han sido vulnerados sus derechos laborales y de forma más lejana se asocia con que rara vez o algunas veces han sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados.

- Los migrantes de nacionalidad venezolana se asocian directamente con la opción de que rara vez han sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados y de manera más lejana con la opción de que muchas veces.

Parte 2: Factores que determinan la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso

El propósito de esta sección es analizar factores que determinan la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, para poder generar una propuesta que facilite el proceso de integración laboral a los migrantes de la comuna.

De las 27 personas migrantes que respondieron la encuesta, un 88,9% del total de encuestados en este segmento, respondieron que se encuentran trabajando actualmente, siendo 24 personas, mientras que el 11,1% restante, respondió que no se encuentra trabajando actualmente, siendo la cantidad de 3 encuestados.

A las 3 personas migrantes que respondieron que no se encuentran trabajando actualmente, se les preguntó, si se encuentran en búsqueda de un trabajo o de iniciar un proyecto de forma independiente, a lo cuál 2 personas respondieron que sí, mientras que solo 1 encuestado manifestó que no, en relación con esto se obtiene lo siguiente:

- La persona que no se está en búsqueda de un trabajo o de iniciar un proyecto de forma independiente es por motivo de paternidad o maternidad.
- Las 2 personas que respondieron que están en búsqueda de un trabajo o de iniciar un proyecto de forma independiente, asocian que no han encontrado trabajo por las malas condiciones laborales existentes en los trabajos que se ofrecen en la comuna de Valparaíso y sus alrededores. Analizando

individualmente las respuestas de estás dos personas, coinciden que ambas son de nacionalidad haitiana, poseen residencia definitiva y su máximo nivel educacional alcanzado es la educación superior completa.

Las 24 personas migrantes que se encuentran trabajando actualmente, se desarrollan en las siguientes áreas de trabajo:

- 16 personas atendiendo público en labores de secretaría, medicina y ventas.
- 3 personas cuidando adultos mayores.
- 2 personas en educación como investigadoras.
- 1 persona en construcción.
- 1 emprendedor.

En la Figura 6.19 se observa que un 74,1% de los migrantes que respondieron esta encuesta lleva viviendo en Chile entre 1 a 5 años, mientras que un 25,9% lleva viviendo más de 5 años en Chile.

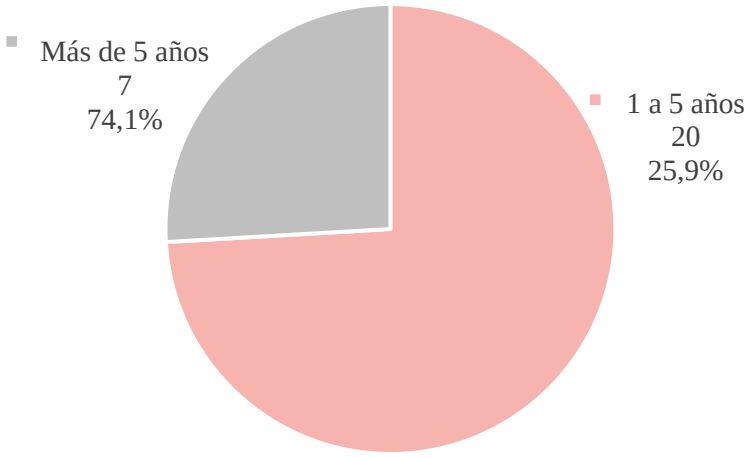

Figura 6.19: *¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Chile? Fuente: Elaboración propia.*

Para realizar un análisis entre las variables si “se encuentran trabajando actualmente” los encuestados y “tiempo que estos llevan viviendo en Chile”, se utilizó la Tabla 6.7 de correspondencia con las frecuencias conjuntas de ambas variables, de este análisis obtenemos que no es posible decir que el tiempo que los migrantes llevan viviendo en el país es un factor determinante en su inserción laboral, puesto que tanto las personas que se encuentran trabajando como las que no se encuentran trabajando actualmente residen entre 1 a 5 años en el país o más de 5 años.

Tabla 6.7: Tabla Correspondencia entre se “Encuentra Trabajando Actualmente” y “Tiempo que Lleva Viviendo en Chile”. Fuente elaboración propia.

	Tiempo que lleva viviendo en Chile	
Se encuentra trabajando actualmente	1 a 5 años	Más de 5 años
Sí	19	5
No	1	2

En la Figura 6.20 se observa que un 37% de los encuestados posee el grado de enseñanza profesional completa, luego un 18,5% de los migrantes encuestados poseen enseñanza técnica superior completa, le sigue con un 14,8% el porcentaje de migrantes que poseen un magíster, los encuestados que poseen el grado de enseñanza técnica superior incompleta y enseñanza profesional superior incompleta tienen una representación de 11,1% cada uno y finalmente tanto los encuestados que poseen doctorado y enseñanza media tienen un 3,7% de representación cada uno.

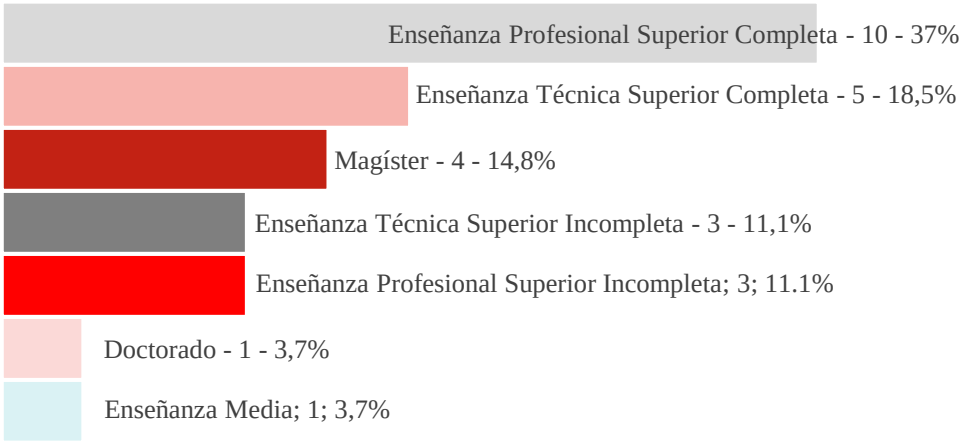

Figura 6.20: *¿Cuál es su máximo nivel educacional alcanzado? Fuente elaboración propia.*

Al analizar en forma conjunta las variables "máximo nivel educacional alcanzado" de los encuestados y "si se encuentran trabajando actualmente", se obtiene que:

- De los 24 migrantes que se encuentran trabajando actualmente, un 75% posee educación técnica completa, educación superior completa, magíster o doctorado, es decir 18 encuestados. Mientras que el 25% restante posee educación media, educación técnica incompleta o educación superior incompleta.
- Los 3 encuestados que no poseen trabajo actualmente, dijeron que su máximo nivel educacional alcanzado es educación profesional completa y educación profesional incompleta.

Dentro de las respuestas obtenidas en el análisis de la fase cualitativa de este estudio, se obtuvo que los migrantes entrevistados consideraban que obtenían trabajos solo por un

contacto o un conocido en la empresa en la cual estaban postulando. Para poder cuantificar esta información y saber si el medio por el cual postulan a sus trabajos los encuestados, es un factor determinante en la inserción laboral de los migrantes, se les preguntó a los 24 encuestados migrantes que se encuentran actualmente trabajando, cómo obtuvieron su trabajo actual. En la Figura 6.21 se observa que la mayoría de los encuestados, específicamente un 58,3% del total, obtuvo su trabajo por un conocido.

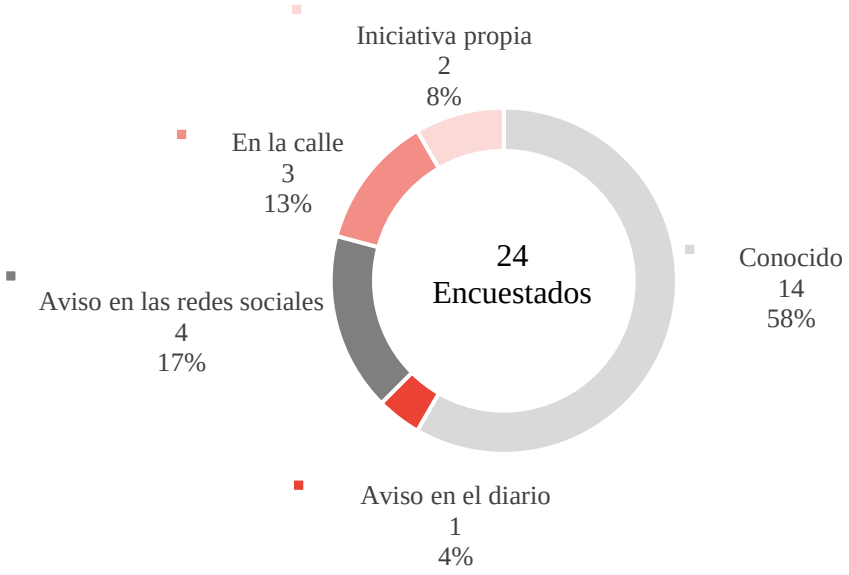

Figura 6.21*: ¿Cómo obtuvo su trabajo actual? Fuente elaboración propia.*

Parte 3: Prejuicios que Existen en la Contratación de Personas Migrantes

Al preguntarle a los 24 encuestados migrantes que residen en la comuna de Valparaíso y están trabajando actualmente, si han tenido problemas laborales dentro de sus lugares de trabajos por ser migrantes, un 62,5% respondió no haber tenido problemas, siendo 15 personas encuestadas. Las 9 personas restantes dijeron que, sí han tenido problemas en sus trabajos por ser migrantes, siendo un 37,5% del total. A estos últimos se les realizó la pregunta expresada en la Figura 6.22 con el propósito de poder identificar de forma concreta

qué tipo de problemas han tenido en sus trabajos y de esta manera poder saber si existen prejuicios en la contratación de migrantes.

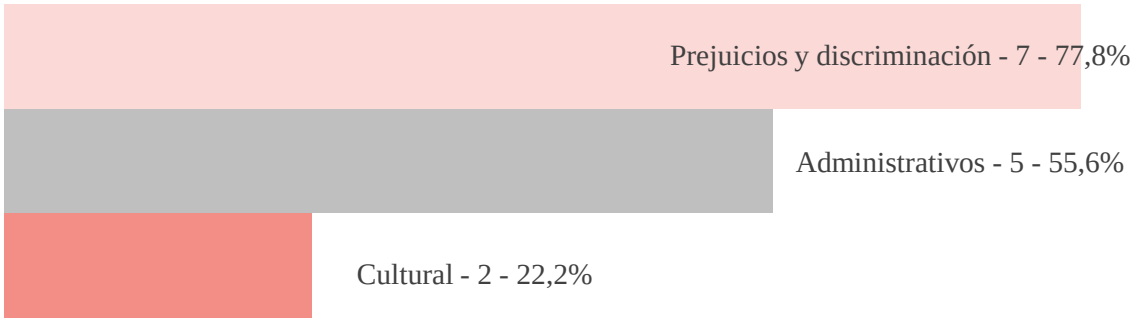

Figura 6.22*: Marque todas las alternativas que estime necesarias. ¿Qué tipo de problemas ha tenido? Fuente: Elaboración Propia.*

En la Figura 6.23 se muestra en qué situación migratoria se encuentran actualmente los 27 migrantes que respondieron la encuesta, un 55,6% posee la residencia definitiva, luego un 14,8% se encuentran en situación irregular, un 14,8% de los encuestados está en trámites de obtener la residencia definitiva y finalmente, tanto los encuestados que poseen visa temporal, como los que tiene visa de contrato de trabajo, tienen una representación de 7,4%. El propósito de esta pregunta es identificar los prejuicios que existen en la contratación de migrantes en la comuna de Valparaíso.

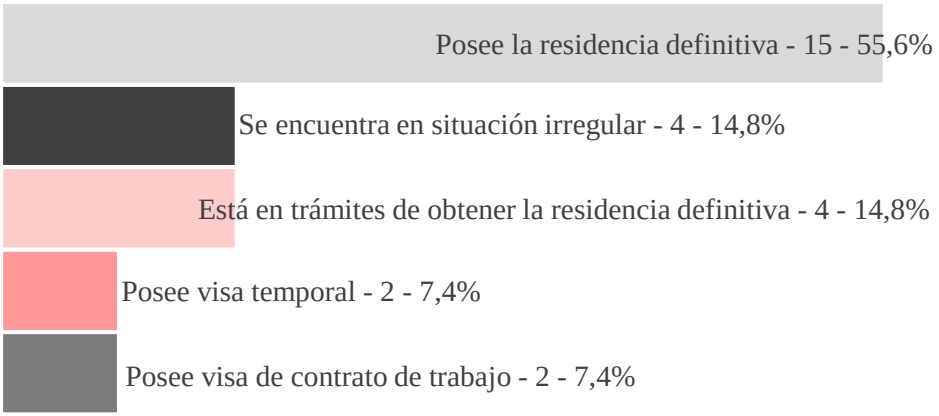

Figura 6.23: *¿Cuál es su situación migratoria actual? Fuente: Elaboración Propia.*

A continuación, se muestra el análisis de correspondencia entre la variable "situación migratoria de los encuestados" y las preguntas "máximo tiempo que han estado cesantes en el país" y "cantidad de garantías laborales". Para hacer este análisis se desarrolló una tabla de frecuencia entre dos variables, de la cual se puede extraer una tendencia acerca de la asociación de las variables en estudio. Para profundizar este análisis de correspondencia se ingresa la tabla de frecuencia en el programa SPSS, donde se definen las variables y se fija el criterio para medir la distancia ponderada por la frecuencia de las dos variables que es "Chi-Cuadrado".

En la Tabla 6.8, se muestra la tabla de frecuencia que se consideró para hacer el análisis de correspondencia entre la variable "situación migratoria" y "máximo tiempo que han estado cesantes en Chile" los encuestados.

Tabla 6.8: Tabla Correspondencia entre Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile. Fuente elaboración propia.

Situación migratoria	Máximo tiempo que han estado cesantes en Chile				
	Menos 1 mes	1 a 3 meses	4 a 6 meses	7 a 12 meses	Más 1 año
Trámite residencia definitiva	0	7	0	0	0
Posee residencia definitiva	0	0	4	0	0
Posee visa contrato de trabajo	0	0	0	4	0
Posee visa temporal	0	0	0	0	4
Situación irregular	8	0	0	0	0

De la tabla anterior se obtiene la Figura 6.24, en donde se puede identificar cómo se relacionan por cercanía la actual situación migratoria de los encuestados que se expresa como “situación” en círculo rojo y el tiempo máximo que los encuestados han estado cesantes en Chile, que se encuentra en círculo azul en el gráfico. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

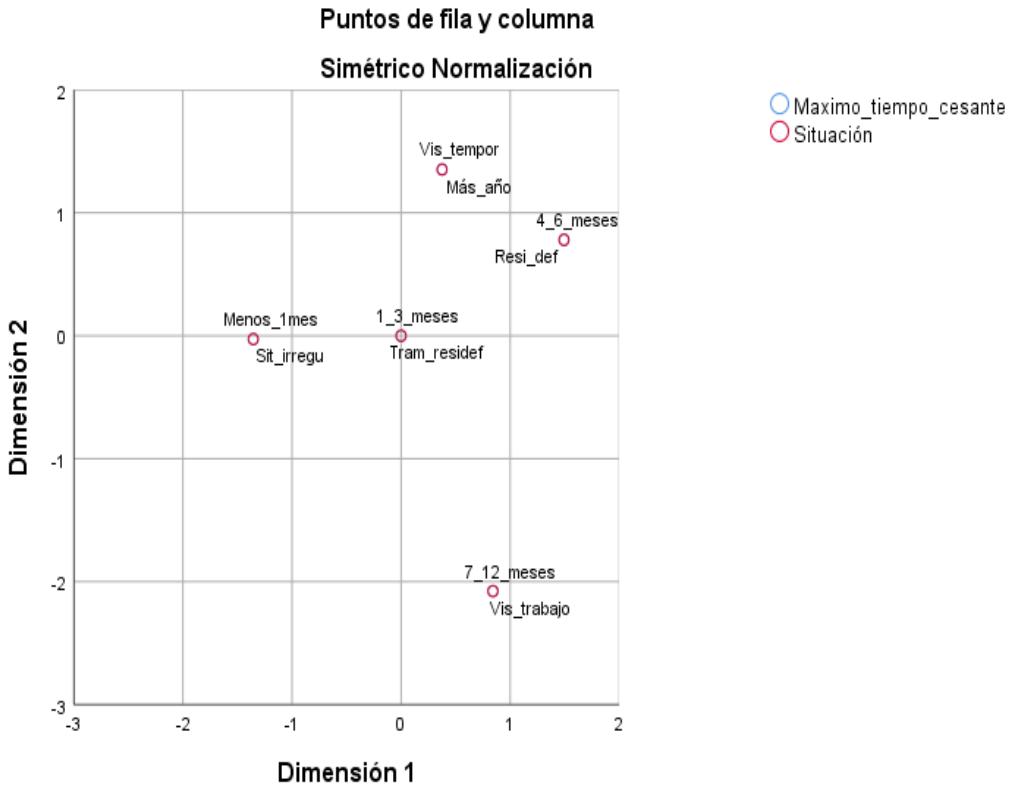

Figura 6.24: *Gráfico Análisis de Correspondencia "Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile." Fuente: Elaboración Propia.*

Las relaciones encontradas entre la situación migratoria de los encuestados y el máximo tiempo que han estado cesante en Chile fueron:

- Los migrantes que actualmente poseen visa de contrato de trabajo tienen una fuerte relación con haber estado máximo entre 7 a 12 meses cesantes.
- Quienes tienen una situación migratoria de poseer visa temporal, se asocian de manera directa con que han estado más de un año cesantes en Chile.
- Las personas que se encuentran en situación irregular se vinculan con haber estado menos de 1 mes cesante en Chile.

- La situación migratoria de estar en trámites de obtener la residencia definitiva en el país se relaciona con haber estado máximo entre 1 a 3 meses cesantes en Chile.
- Los migrantes que actualmente poseen residencia definitiva tienen una fuerte relación con haber estado máximo entre 4 a 6 meses cesantes.

Para hacer el análisis de correspondencia entre la variable "situación migratoria" y la "cantidad de garantías laborales" que poseen en sus trabajos actuales los encuestados, se considera la Tabla 6.9, la cual muestra las frecuencias conjuntas de ambas variables.

Tabla 6.9: Tabla Correspondencia entre Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo el Encuestado. Fuente: Elaboración Propia.

Situación migratoria	Cantidad de garantías laborales en su trabajo actual						
	Ninguna	Una	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Trámite residencia definitiva	1	0	0	1	1	1	0
Posee residencia definitiva	5	0	0	3	1	2	1
Posee visa contrato de trabajo	0	0	0	0	0	0	1
Posee visa temporal	0	0	0	1	0	0	0
Situación irregular	0	1	0	0	0	0	2

En la Figura 6.25 se puede identificar cómo se relacionan por cercanía la actual situación migratoria de los encuestados que se expresa como "situación" en círculo rojo y la cantidad de garantías laborales que poseen en sus trabajos actuales los encuestados, que se

expresa como “garantías laborales” en círculo azul, este gráfico se obtiene de la tabla anterior. En el Anexo C se encuentra el detalle estadístico de este análisis.

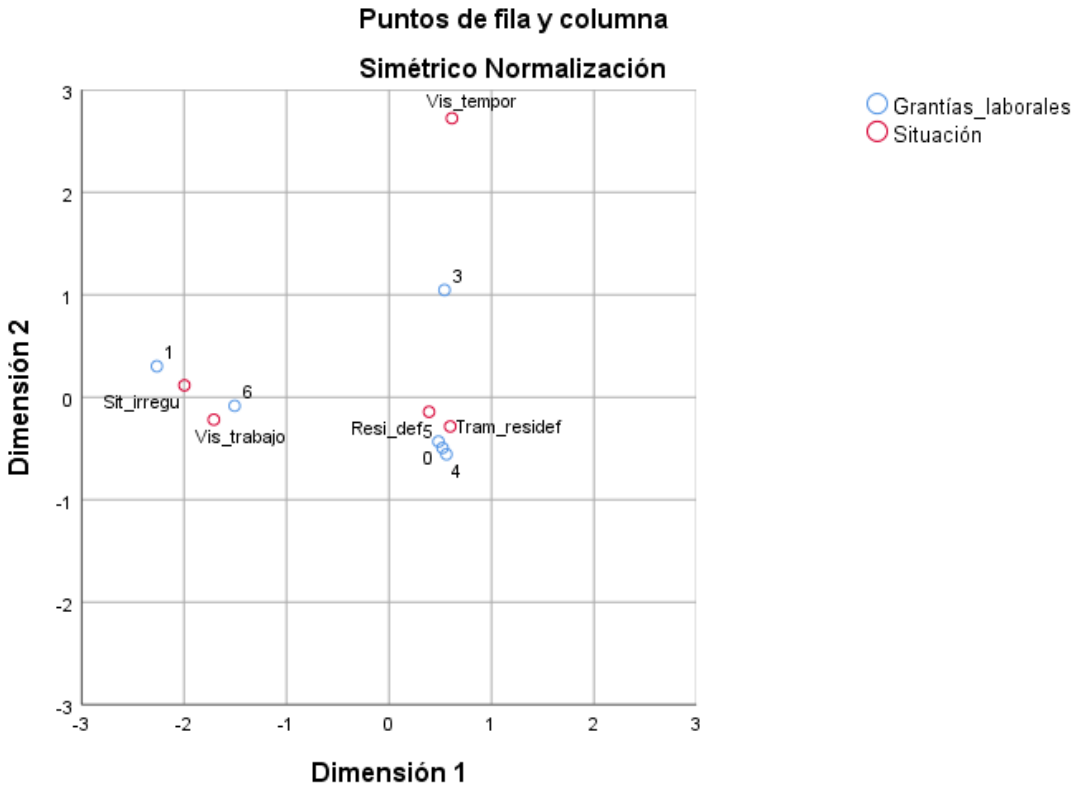

Figura 6.25*: Gráfico Análisis de Correspondencia “Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo.” Fuente: Elaboración Propia.*

Las relaciones encontradas entre la actual “situación migratoria” de los encuestados y la “cantidad de garantías laborales” que poseen en su trabajo actual fueron:

- Los migrantes que se encuentran en situación irregular dentro del país se vinculan con poseer 1 y 6 garantías laborales en sus actuales trabajos.
- Quienes poseen una visa de contrato de trabajo se asocian estrechamente con poseer 6 garantías laborales.

- Los migrantes que actualmente poseen visa temporal no poseen una relación cercana con ninguna opción, sin embargo, con la cual tienen más cercanía es con poseer 3 garantías laborales en su trabajo actual.
- La situación migratoria de estar en trámites de obtener la residencia definitiva en el país se vincula con poseer 4, 5 y no poseer ninguna garantía laboral.
- Los migrantes que actualmente poseen residencia definitiva se les vincula a las siguientes cantidades de garantías laborales 5, ninguna y de manera más lejana 3.

Parte 4: Limitantes al Momento de Buscar Trabajo

A las 27 personas migrantes que residen en la comuna de Valparaíso y respondieron esta encuesta, se les consultó por las limitantes que identifican a la hora de postular a un trabajo, es bastante relevante esta pregunta, puesto que responde directamente a un objetivo de la investigación, que es identificar qué motivos limitan la posibilidad de que las personas migrantes que residen en la comuna de Valparaíso consigan trabajo. En la Figura 6.26 se observa el desglose de las respuestas obtenidas de esta pregunta.

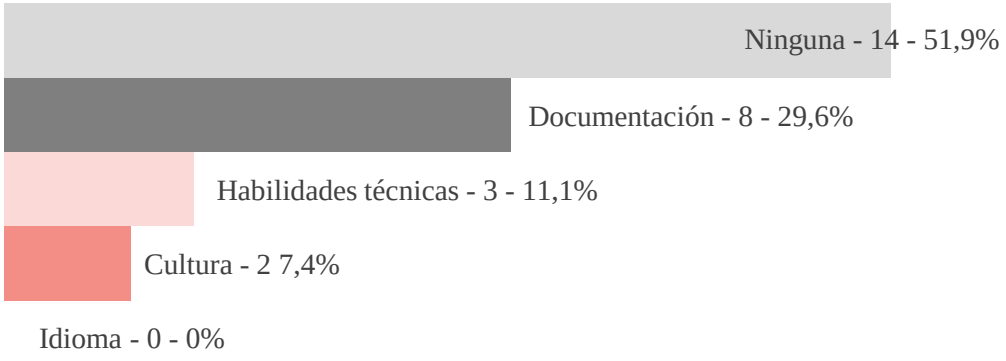

Figura 6.26: *¿Cuál o cuáles limitantes identifica que tiene a la hora de postular a un trabajo? Fuente: Elaboración Propia.*

Parte 5: Percepción Mercado Laboral y Cumplimiento Leyes Laborales.

El propósito de esta sección es identificar y evaluar cómo es la percepción que tienen los migrantes que residen en la comuna de Valparaíso con respecto al mercado laboral y cumplimiento de leyes laborales.

En la Figura 6.27 se observa que un 75% del total de 24 personas migrantes que respondieron esta encuesta y que se encuentran trabajando actualmente, poseen contrato formal de trabajo, mientras que un 25% no posee contrato de trabajo. Es preocupante que un 25% del total de encuestados no posea contrato de trabajo, generando una incertidumbre en la vida de estas

personas, siendo más propensas a malos tratos laborales y dificultad en la regulación de sus documentos migratorios.

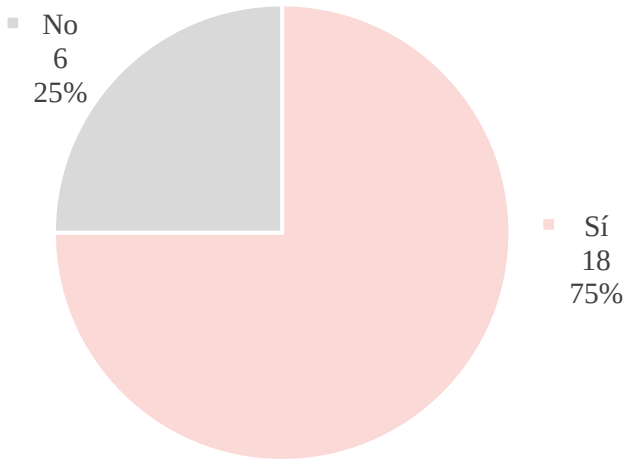

Figura 6.27*: ¿Posee un contrato escrito (formal) de trabajo? Fuente: Elaboración propia.*

Se observa en la Figura 6.28 el desglose de cómo se sienten los encuestados con el cumplimiento de sus derechos laborales, es preocupante que un 75% del total de 24 personas migrantes que respondieron esta encuesta y que se encuentran trabajando actualmente, han sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados muchas veces, algunas veces o rara vez, mientras que un 25% dijo nunca haber sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados.

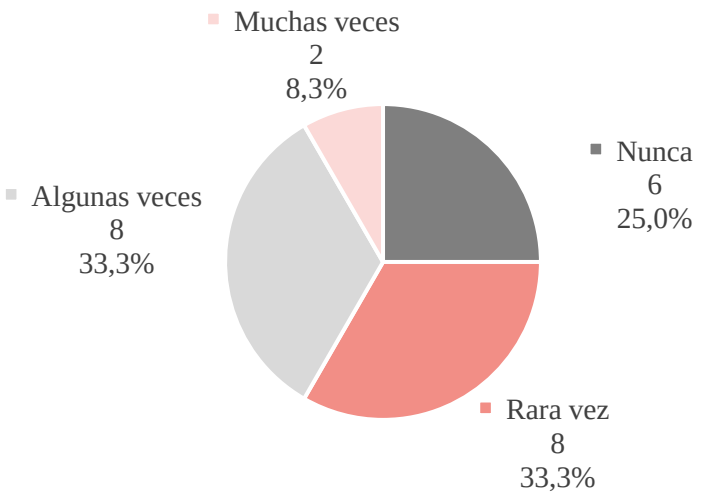

Figura 6.28*: ¿Ha sentido que sus derechos laborales son vulnerados? Fuente: Elaboración propia.*

En la Figura 6.29 se encuentra el desglose de las garantías laborales que tienen en sus trabajos actuales los 24 encuestados que se encuentran trabajando actualmente. Es preocupante que del total de migrantes encuestados, 6 dijeron no tener ninguna garantía laboral en su actual trabajo, lo cual representa un 25% del total.

Los encuestados podían marcar más de una alternativa en esta pregunta, en este sentido, en términos de cantidades de garantías laborales por encuestado, 12 personas dijeron tener entre 6 a 4 garantías laborales en sus trabajos actuales, luego 6 encuestados dijeron tener 3 garantías laborales en su actual trabajo, finalmente solo 1 encuestado dijo tener 1 garantía laboral en su trabajo actual.

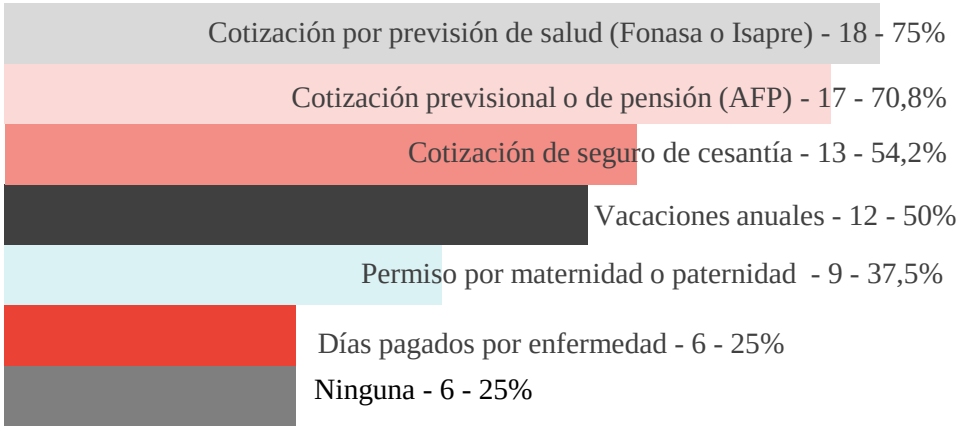

Figura 6.29: *Marque todas las garantías laborales que le han dado en su trabajo actual.*

Fuente: Elaboración Propia.

De los 24 encuestados migrantes que residen en la comuna de Valparaíso y están trabajando actualmente, 15 poseen un sueldo fijo en sus trabajos, representando un 62,5% del total, luego 6 encuestados tienen un sueldo fijo + variable (propinas y comisiones) los cuales representan un 25% del total, finalmente 3 encuestados respondieron tener un sueldo variable, siendo un 12,5% del total de encuestados.

Dentro de los objetivos de este estudio se considera identificar la percepción que tienen los migrantes del mercado laboral, es en este sentido que se incorporó una pregunta de valoración para ver como los encuestados migrantes evalúan el ambiente laboral en sus trabajos actuales. En la Figura 6.30 se observa el desglose de las preferencias de los encuestados, se observa que la mayoría de los encuestados valoraron su ambiente laboral de trabajo desde el número 6 hacia arriba, lo cual implica que encuentran relativamente bueno su ambiente laboral.

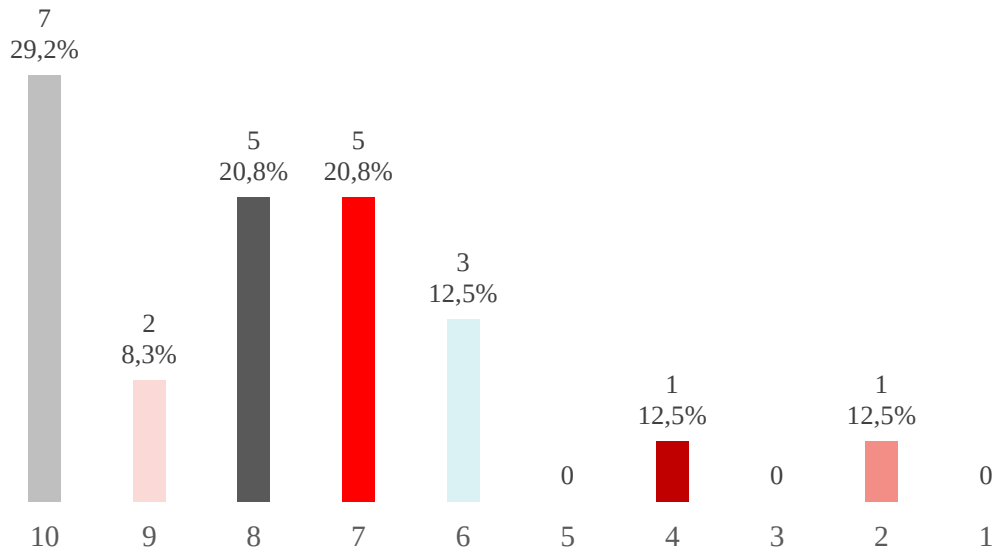

Figura 6.30: *En una escala del 1 a 10, donde 1 significa muy malo y 10 muy bueno, ¿Cómo evalúas el ambiente laboral de tu trabajo? Fuente: Elaboración Propia.*

Parte 6: Cierre.

A las 27 personas migrantes que respondieron esta encuesta, se les realizaron tres preguntas de cierre, con el fin de recopilar información cuantitativa de la opinión de los encuestados sobre una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso y sobre el conocimiento de las leyes migratorias que rigen actualmente en el país, los resultados del análisis de estas preguntas son:

- De los 27 encuestados migrantes, 19 no conocen alguna plataforma que brinde información dirigida especialmente a personas migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores, lo cual representa un 70,4% del total de la muestra.

- Un 88,9% del total de los encuestados migrantes que representa a 24 personas, creen que es necesario que exista una bolsa de trabajo para migrantes en Valparaíso.
- Existe un gran desconocimiento de las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile por parte de la comunidad migrante que reside en Valparaíso, a pesar de que un 59,3% de todos los encuestados respondió que sí conocen las leyes migratorias, existen 11 personas un 40,7% que dice no conocer las leyes migratorias, lo cual les hace más vulnerables laboralmente puesto que no conocen sus derechos y no saben cómo regular sus situaciones migratorias.

6.2.3 Encuesta a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso

Del total de las encuestas respondidas, se registraron 27 respuestas de personas chilenas que realizan labores dentro de organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso. Un 63% de los encuestados dijeron ser voluntarios, es decir 17 personas, luego un 25,9% respondieron que eran los coordinadores de las organizaciones, específicamente 7 personas y finalmente un 11,1% son directores de las organizaciones, que son 3 personas.

Las organizaciones representadas son Misión Migrante, Asistencia Jurídica Migrante, Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, Corporación la Matriz, ONG Integra - Valparaíso y ONG Por unos Niñes con alegría.

Parte 1: Aporte frente a la migración y contratación de migrantes.

El propósito de esta sección es analizar a las organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso, para estudiar qué es lo que se viene realizando en apoyo y contratación de migrantes en la comuna.

En la Figura 6.31 se observa el desglose de las funciones que realizan las distintas organizaciones que respondieron la encuesta, en esta pregunta se podría responder más de una alternativa, entendiéndose que muchas organizaciones no realizan un apoyo específico para los migrantes, sino que realizan varios. La función que más realizan las organizaciones encuestadas es asistencia jurídica con un 80,8%, en segundo lugar, está la función de realizar difusión de información sobre normativa migratoria con un 76,8%, en tercer lugar, se encuentra que un 57,7% de los encuetsados dijeron que en las organizaciones que participan realizan capacitaciones y herramientas técnicas, en cuarto lugar, un 53,8% de los encuestados dijeron que realizan clases de español para la población migrante que reside en la comuna de Valparaíso y sus alrededores. Finalmente, en menor porcentaje se encuentran las funciones, ayudar con alimentos, ropa, leche y pañales a los migrantes, apoyo psicológico y taller de artesanías.

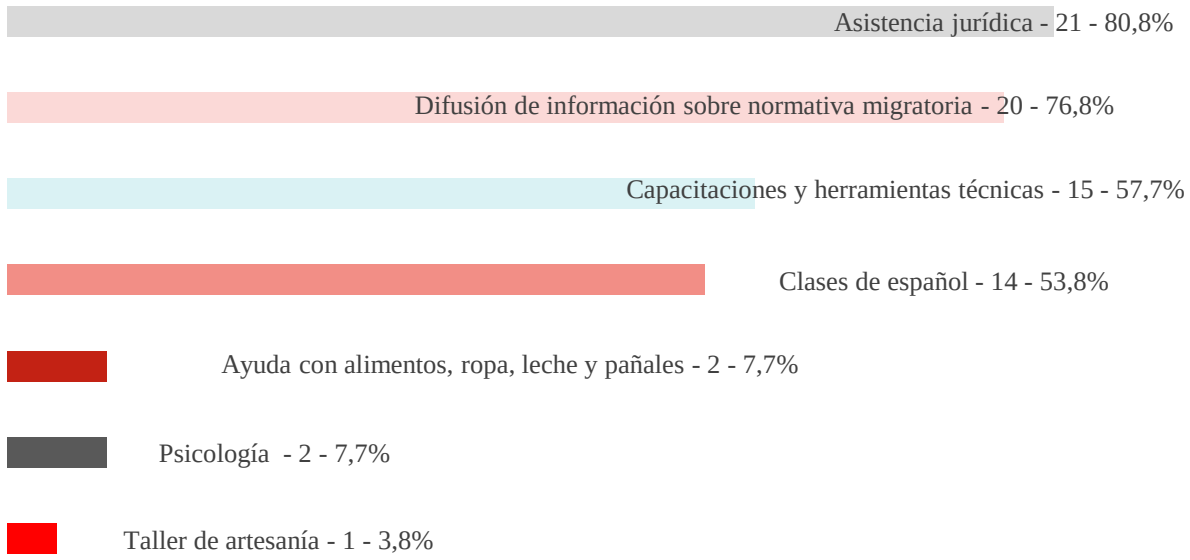

Figura 6.31: *¿Cuáles son las funciones que realiza la organización en beneficio de la comunidad migrante? Fuente: Elaboración Propia.*

Al preguntarle a los 27 encuestados chilenos que trabajan o son voluntarios en organizaciones que apoyan migrantes en la comuna de Valparaíso y sus alrededores, cuáles son las nacionalidades que más han atendido en las dependencias de sus organizaciones, un 59,3% es decir 16 personas encuestadas respondieron que la nacionalidad que más han atendido es la haitiana. Las 11 personas restantes dijeron que, lo que más han atendido son personas de nacionalidad venezolana, siendo un 40,7% del total. En la Figura 6.32 se encuentra la información graficada de esta pregunta.

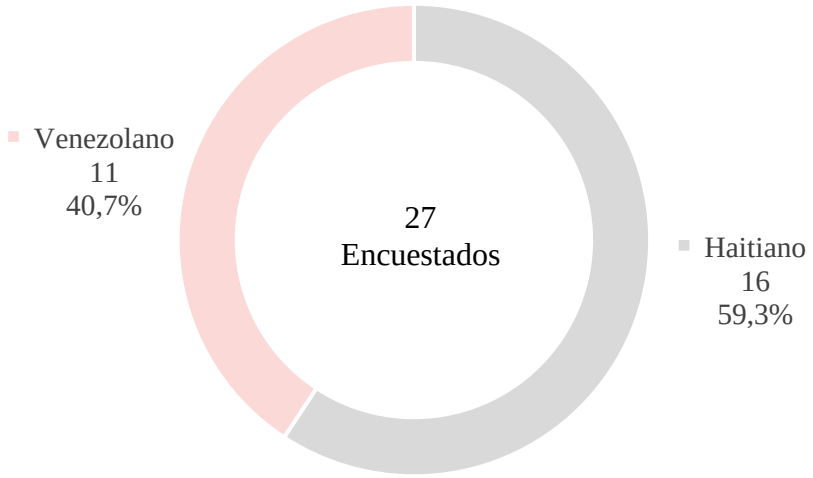

Figura 6.32*: ¿Cuál ha sido la nacionalidad que más han atendido en la organización que participa? Fuente: Elaboración Propia.*

Se observa en la Figura 6.33 el desglose de cuales, han sido las mayores dificultades que han tenido que enfrentar las organizaciones al trabajar con personas migrantes, un 66,7% dijo que es la gran burocracia que existe en los procesos de regulación de las personas extranjeras, luego un 22,2% dijo que, la barrera idiomática ha sido la mayor dificultad de trabajar con migrantes, en tercer lugar, un 7,4% del total dijeron que es la falta de conocimiento que tienen los migrantes de la normativa chilena y finalmente un 3,7% dijo que la mayor dificultad es la comunicación.

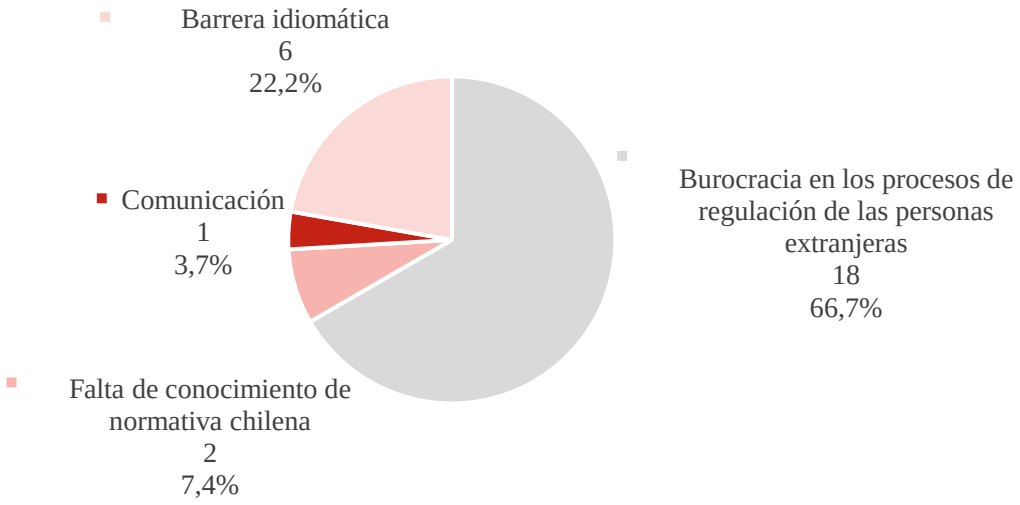

Figura 6.33: *¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha tenido al trabajar con migrantes?*

Fuente: Elaboración Propia.

Parte 2: Cierre.

Al término de la encuesta a las 27 personas chilenas que respondieron esta encuesta y que trabajan o son voluntarios en organizaciones que apoyan a migrantes, se les realizaron cuatro preguntas de cierre, con el fin de recopilar información cuantitativa de la opinión de los encuestados sobre una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso y sobre el conocimiento de las leyes migratorias que rigen actualmente en el país, las conclusiones del análisis de estas preguntas son:

- De los 27 encuestados, 16 no conocen alguna plataforma que brinde información dirigida especialmente a personas migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores, lo cual representa un 59,3% del total de la muestra.
- Un 96,3% del total de los encuestados, que representa a 26 personas, creen que es necesario que exista una bolsa de trabajo para migrantes en Valparaíso.

- Un 59,3% de todos los encuestados respondió que sí conocen las leyes migratorias, mientras que las 11 personas restantes, un 40,7% dice que no conocen las leyes migratorias.
- El total del segmento, es decir los 27 encuestados, consideran que es necesaria la existencia de políticas públicas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

7. Propuesta para Facilitar la Inserción Laboral de los Migrantes en Valparaíso

En base a esta investigación, se genera la siguiente propuesta para facilitar el proceso de inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

La propuesta generada en este estudio es que, por medio de la oficina comunal migrante del municipio de la comuna de Valparaíso, se genere una plataforma online donde se ofrezcan trabajos para personas migrantes residentes en la comuna de Valparaíso. Esta plataforma poseerá tres entes indispensables para el correcto funcionamiento, la organización municipal, los migrantes residentes en la comuna de Valparaíso y los empleadores de la comuna de Valparaíso y sus alrededores.

7.1. Rol Organización Comunal Migrantes

La organización comunal migrantes tendrá el rol de intermediario entre los migrantes que se encuentran en búsqueda de trabajo y los empleadores que están ofreciendo trabajos en la ciudad de Valparaíso y sus alrededores.

Es muy relevante la función de esta organización, puesto que debe supervisar que se cumplan tanto los derechos y deberes por parte de los dos agentes que interactuarán en la plataforma online, regulando que se cumplan las leyes laborales.

La oficina comunal migrantes contará con profesionales como abogados, psicólogos y personas capacitadas que apoyen en la inserción laboral de los migrantes que se encuentran viviendo en la comuna.

7.2. Rol Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

Los migrantes residentes en la comuna de Valparaíso, que lleguen a la oficina comunal migrante, se les enseñará cómo ingresar a la plataforma y crear una cuenta, donde

deberán llenar con sus datos personales, experiencia de trabajo, nivel educacional, situación migratoria y características de ellos para postular a los puestos de trabajo.

7.3. Rol Empleadores Comuna de Valparaíso y Alrededores

Los empleadores de la comuna de Valparaíso y sus alrededores serán quienes ofrezcan por medio de publicaciones en la plataforma web ofertas de trabajos para migrantes, con los requisitos requeridos para los cargos.

7.4. Plataforma Online

La plataforma web contará con las siguientes secciones, todas con el fin de dar respuesta a los factores y limitaciones determinantes en la inserción laboral que se identificaron en esta investigación:

- La plataforma poseerá una sección con las publicaciones de las ofertas de trabajo que pondrán los empleadores, con toda la información sobre los requisitos del cargo, el horario laboral, rango salarial y las garantías laborales que van a poseer los trabajadores.
- Los migrantes tendrán un perfil, donde se encuentren sus atributos para los cargos, los estudios que posee y si tiene alguna preferencia de trabajo. En los resultados del análisis se observa que la mayoría de los empleadores contratan a personas extranjeras por medio de un contacto, es decir, necesitan tener una referencia del trabajo realizado por los migrantes, para solucionar esto, en el perfil de la persona migrante existirá una sección donde serán evaluados por parte de los empleadores que los hayan contratado, para recibir el feedback y que en la plataforma se sepa cómo realizó su trabajo.

- Cada empresa que forme parte de esta red tendrá un perfil con el rubro, historia e información general de la empresa. Además, en este perfil existirá una sección donde los migrantes que han trabajado en estas empresas, podrán realizar una evaluación y emitir comentarios acerca de las condiciones y cumplimiento de las leyes laborales en la organización.
- En la plataforma habrá una sección donde se informará de la realización de capacitaciones y talleres para la comunidad migrante, con el fin de entregarles mayores herramientas técnicas y poder potenciar sus atributos a la hora de buscar trabajo.
- Al ver que existe un gran desconocimiento de las leyes migratorias que rigen actualmente en el país, la plataforma contendrá la ley completa para quienes quieran leerla.
- Existirá una sección con información y difusión de manera entretenida y llamativa con contenido relevante sobre las leyes migratorias que rigen actualmente y las modificaciones que se le vayan realizando, la función de esta sección es que quienes ingresen a la plataforma se puedan informar sobre este tema.
- Actualmente existen varias organizaciones en la comuna de Valparaíso que se enfocan en apoyar a los migrantes a través de asistencia jurídica, clases de español, capacitaciones, talleres y atención psicológica, con la finalidad de suplir las limitantes que se identificaron en este estudio, se incorporará en la plataforma una sección con toda la información de cada una de las organizaciones y las actividades que realizan, de tal forma de unificar toda la

información en una sola plataforma y que las personas migrantes residentes en Valparaíso puedan conocer la existencia de estas organizaciones.

8. Conclusiones y Recomendaciones

De la misma forma que se realizó el análisis de los resultados en el capítulo 7, se mostrarán las conclusiones y recomendaciones de esta investigación según los tres segmentos estudiados a lo largo de este estudio.

Previo a las conclusiones por segmento es importante mencionar que debido a las condiciones en que nos encontramos actualmente, este estudio de investigación tuvo la limitación en el número de encuestados que se logró alcanzar, las conclusiones que se expresan a continuación son las que se concluyeron con un total de 100 respuestas válidas en la fase concluyente de la investigación, sin embargo, sería ideal tener un número mayor de encuestados para un análisis futuro y poder llegar a resultados más representativos de la población.

8.1. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de los Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos

Como se pudo apreciar en el análisis de estos resultados, existen los siguientes prejuicios en la contratación de migrantes:

- De los 22 encuestados de este segmento que han trabajado con personas migrantes, 10 dijeron que han tenido una buena experiencia con el trabajo de migrantes, pero conocen a personas que han tenido experiencias malas, de esta afirmación se concluye que hay un concepto negativo hacia el trabajo de las personas migrantes, prevaleciendo experiencias ajenas por sobre la experiencia propia.

- De los 46 encuestados de este segmento, 10 dijeron que consideran que existe un conflicto entre las personas extranjeras y sus pares en el lugar de trabajo. De lo dicho, anteriormente, se concluye que, existe una idea preconcebida de cómo se van a relacionar los migrantes con sus compañeros de trabajo, siendo que no se puede prever cómo va a ser la relación laboral entre personas sin que se conozcan.
- Se cree que las personas migrantes atienden mejor al cliente que un trabajador chileno, un 65,2% de los 46 encuestados, es decir 30 personas consideran que esta afirmación es cierta, en base a este análisis es importante recalcar que existen varios factores externos como la personalidad y carisma de una persona que influyen en la atención hacía el cliente, es complejo asociarlo a una nacionalidad, puesto que se crean prejuicios y recelos por parte de los trabajadores chilenos hacia las personas extranjeras.
- De los 46 encuestados de este segmento, 9 consideran que los extranjeros tienen menos herramientas técnicas que una persona chilena, a pesar de que en los resultados una minoría corroboró esta afirmación, se concluye que es un concepto que está insertado en una parte de la población y es un prejuicio que se debe erradicar y enseñar que la nacionalidad no es determinante en las herramientas y conocimientos técnicos que posee una persona.

En base a los resultados obtenidos del análisis de este segmento, se concluye que los siguientes factores son determinantes en la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso:

- El rubro de la empresa en la cual los migrantes buscan trabajo es un factor determinante en la inserción laboral, puesto que, en base a los resultados de este estudio, se observa que los rubros industria manufacturera, construcción, hoteles y restaurante contratan más personas migrantes, que los rubros comercio y enseñanza. Además, se aprecia en el análisis de los resultados del capítulo anterior, que los migrantes de nacionalidad venezolana se vinculan con postular a trabajos de los rubros comercio, industria manufacturera, hoteles y restaurantes. En cambio, los migrantes de nacionalidad colombiana se relacionan con los rubros comercial, enseñanza, hoteles y restaurante. Y finalmente, los migrantes de nacionalidad haitiana se asocian con las empresas de rubro de construcción. Esto permite evidenciar que existe una clara tendencia de que las empresas buscan nacionalidades específicas según su rubro en el mercado.
- Las tres características más relevantes en que se fijan los empleadores que formaron parte de este estudio al momento de contratar una persona extranjera, es la experiencia laboral, el manejo del idioma castellano y el nivel educacional que posee la persona, respectivamente.
- El medio por el cual se ofrecen los puestos de trabajo es un factor determinante en la inserción laboral de los migrantes, de los 46 encuestados un 60,9%, es decir 28 personas dijeron que el medio que utilizan para difundir sus vacantes disponibles es por contactos. En base a esto se confirma la importancia de que exista una red de apoyo para las personas migrantes que

buscan trabajo, los empleadores necesitan tener un respaldo detrás de las personas extranjeras, que corroboren que son las personas aptas para el cargo.

Del análisis de los resultados se obtienen las siguientes conclusiones respecto a los motivos que limitan la contratación de personas migrantes en la comuna de Valparaíso:

- Las limitantes que mencionaron los 24 encuestados que no han contratado a personas migrantes es porque el trabajo requerido en las empresas requiere mucha especialización, no cumplen los requisitos que se solicitan en el cargo, no postulan a los puestos de trabajo que ellos ofrecen y las personas migrantes que le han solicitado trabajo se encuentran indocumentadas.
- Con el fin de dar soluciones a las limitantes extraídas de los resultados del análisis, es que se recalca la importancia de las capacitaciones y talleres que realizan las organizaciones que trabajan con migrantes, para que estos puedan desarrollarse en rubros que en este momento no están siendo considerados. Además, se confirma la necesidad de que exista una plataforma que brinde información acerca de las ofertas de trabajos disponibles en la comuna de Valparaíso y sus alrededores para las personas migrantes, informando los requerimientos solicitados para los cargos. Finalmente se recalca la importancia de hacer cambios en los departamentos de extranjería, para agilizar y disminuir los tiempos de espera en los trámites migratorios, para que este motivo, no sea una limitante a la hora que las personas extranjeras busquen trabajo dentro del país.

Finalmente, de los resultados del análisis de este segmento se concluye que:

- En relación con una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, se obtiene que de los 46 empleadores encuestados un 84,8%, es decir 39 empleadores de la comuna de Valparaíso y alrededores consideran que es necesario que exista una plataforma dirigida a migrantes que brinde información sobre ofertas de trabajo en la comuna de Valparaíso y sus alrededores.
- Existe un gran desconocimiento frente a las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile, de los 46 empleadores que respondieron esta encuesta, 34 no conocen las leyes migratorias actuales, es preocupante este resultado, puesto que impide que los empleadores contraten a personas migrantes que están en proceso de regular su situación migratoria, por el hecho de que no conocen la normativa vigente.
- De los 46 empleadores encuestados 39 considera que es importante que existan políticas públicas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, de lo dicho anteriormente se concluye que, hay un porcentaje de la población de empleadores que no le interesa que se desarrollen políticas públicas en torno a este tema.

8.2. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de los Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

Como se pudo apreciar en el análisis de estos resultados, en relación con las diferencias que se generan en la inserción laboral de los migrantes según su nacionalidad, se concluye lo siguiente:

- Existen diferencias entre la nacionalidad venezolana y haitiana respecto al tiempo que están cesantes al llegar a Chile y la cantidad de garantías laborales que poseen en sus trabajos. De los resultados del análisis se obtiene que, los migrantes de nacionalidad venezolana les cuesta menos de un mes encontrar trabajo dentro del país y que poseen cuatro garantías laborales en sus trabajos actuales. Mientras que los migrantes de nacionalidad haitiana se demoran entre 6 a 12 meses en conseguir empleo en Chile. Respecto a las garantías laborales que posee cada nacionalidad, se observa que ninguna nacionalidad posee todas las garantías laborales preguntadas en la encuesta, sin embargo, las personas venezolanas poseen mayores garantías laborales en sus trabajos actuales que las personas haitianas.
- Del análisis de los resultados se concluye que los migrantes venezolanos y haitianos han sentido algunas veces, muchas veces o rara vez que sus derechos laborales fueron vulnerados, mientras que las otras nacionalidades encuestadas se relacionan con la opción de que nunca han sentido que sus derechos laborales han sido vulnerados, esto implica que existe una diferencia por nacionalidades, siendo mayormente afectadas las nacionalidad venezolana y haitiana en torno al cumplimiento de sus derechos laborales.

En base a los resultados obtenidos del análisis de este segmento, se concluye que los siguientes factores son determinantes en la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso:

- El máximo nivel educacional que poseen los encuestados es un factor determinante en la inserción laboral, puesto que, en base a los resultados de

este estudio, se ve que un 75% de los 24 encuestados migrantes que se encuentran trabajando actualmente poseen educación técnica completa, educación superior completa, magister o doctorado. Mientras que el 25% restante posee educación media, educación técnica incompleta o educación superior incompleta. En los resultados se observa que quienes tienen estudios completados, poseen mayor porcentaje de trabajo que quienes no tienen completados sus estudios.

- El medio por el cual se postula a los puestos de trabajo es un factor determinante en la inserción laboral de los migrantes, de los 24 encuestados migrantes que se encuentran trabajando actualmente un 58%, es decir 14 personas llegaron a sus puestos de trabajos actuales por medio de un conocido. En base a esto se confirma la importancia de que exista una red de apoyo para las personas migrantes que buscan trabajo, los empleadores necesitan tener un respaldo detrás de las personas extranjeras, que corroboren que son las personas aptas el cargo.

Como se pudo apreciar en el análisis de estos resultados, existen los siguientes prejuicios en la contratación de migrantes:

- De los 9 encuestados de este segmento que dijeron haber tenido problemas en sus actuales trabajos por ser migrantes, 7 dijeron que los problemas que han tenido son de tipo prejuicio y discriminación, de esta afirmación se concluye que existen prejuicios dentro de los trabajos hacía las personas migrantes por el solo hecho de ser migrantes.

- En relación con la situación migratoria que tienen los migrantes encuestados, se obtiene del análisis de los resultados que, los migrantes que poseen residencia definitiva en el país, visa temporal y visa contrato de trabajo son quienes se demoran más tiempo en conseguir trabajo, en base a toda la investigación realizada en este trabajo se concluye que, esto se debe a que muchas de las personas que se encuentran en estas situaciones migratorias, tienen estudios previos en su país de origen y buscan ejercen en lo que estudiaron, lo cual implica que sea más largo el tiempo de espera en conseguir trabajo, ya que deben realizar la documentación para validar el título en Chile. Por otro lado, se observa en el análisis, que quienes se encuentran en situación irregular se demoran menos de un mes en encontrar trabajo en el país, en base a toda la investigación realizada en este trabajo, se concluye que, este resultado se debe a que al encontrarse en situación irregular la persona acepta cualquier tipo de trabajo, mientras regula su situación migratoria.

Del análisis de los resultados se obtienen las siguientes conclusiones respecto a los motivos que limitan la posibilidad de que las personas migrantes consigan trabajo en la comuna de Valparaíso:

- Las limitantes que mencionaron los 27 encuestados son que no poseen la documentación necesaria para trabajar, la falta de habilidades técnicas, y finalmente la diferencia cultural que existe.
- Con el fin de dar soluciones a las limitantes extraídas de los resultados del análisis, se recalca la importancia de hacer cambios en los departamentos de extranjería, para agilizar y disminuir los tiempos de espera en los trámites

migratorios, para que este motivo, no sea una limitante a la hora que las personas extranjeras busquen trabajo dentro del país. Además, se vuelve a mencionar la importancia de las capacitaciones y talleres que realizan las organizaciones que trabajan con migrantes, lo cual les entrega mayores oportunidades y preparación técnica a las personas migrantes al momento de buscar trabajo dentro del país. Finalmente, en relación con la diferencia cultural que existe, es importante enfatizar en la idea de apreciar los fenómenos migratorios como una oportunidad de conocer nuevas culturas y ver los atributos positivos que nos entregan las otras culturas, en vez de verlo como una amenaza.

En base a los resultados obtenidos del análisis de este segmento, se concluye que la percepción que tienen los migrantes que residen en la comuna de Valparaíso con respecto al mercado laboral y cumplimiento de leyes laborales son las siguientes:

- Es preocupante que de los 24 migrantes de este segmento que se encuentran trabajando, un 25% no posea contrato formal de trabajo, lo que implica una gran falencia en materia de cumplimiento de leyes laborales, lo cual provoca en las personas extranjeras vivir en una incertidumbre, propensos a malos tratos laborales y dificultad en la regulación de sus documentos migratorios.
- De los 24 encuestados, 18 personas que representan un 75% del total, han sentido que muchas veces, algunas veces o rara vez sus derechos laborales han sido vulnerados, esto nos permite concluir que la percepción acerca del cumplimiento de las leyes laborales es negativa por parte de los migrantes.

- Un 25% de los 24 encuestados que se encuentran trabajando actualmente, dijeron que no poseen ninguna garantía laboral, a pesar de que no es la mayoría, existe una parte de la población migrante que se encuentra en esta situación, lo cual muestra una falencia que como sociedad se debe ratificar y mejorar, para que no pasen estas situaciones y todos los trabajadores tengan garantías laborales mínimas para poder trabajar de forma óptima en sus espacios de trabajo.
- En relación con la percepción que tienen los migrantes del mercado laboral, un 75% de los 24 encuestados evalúan su ambiente laboral de nota 6 hacia arriba en una escala del 1 al 10, por lo tanto, se puede concluir que la mayoría de los encuestados encuentran relativamente bueno su ambiente laboral.

Finalmente, de los resultados del análisis de este segmento se concluye que:

- En relación con una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, se obtiene que de los 27 encuestados migrantes que respondieron la encuesta un 70,4% no conocen una plataforma que brinde información sobre ofertas de trabajo en la comuna de Valparaíso y sus alrededores. En este mismo sentido al preguntarle si consideran que es necesario que exista una bolsa de trabajo destinada a la población migrante que reside en Valparaíso y sus alrededores un 88,9% respondió que si lo consideran necesario.
- Existe un gran desconocimiento frente a las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile, de los 27 migrantes que respondieron esta encuesta, 11 no conocen las leyes migratorias actuales, es preocupante este resultado,

puesto que al no conocer las leyes son más vulnerables laboralmente porque no conocen sus derechos y no saben cómo regular sus situaciones migratorias.

8.3. Conclusiones y Recomendaciones en Base al Análisis de las Respuestas de las Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso

Como se pudo apreciar en el análisis de estos resultados, el aporte de las organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso frente a la migración y contratación de migrantes son las siguientes:

- Es relevante el rol que cumplen las organizaciones que participaron en este estudio, puesto que realizan asistencia jurídica, difunden información sobre normativa migratoria, realizan capacitaciones y talleres a personas migrantes. Estas funciones son necesarias para suplir las limitaciones y situaciones que afectan la contratación de los migrantes, que se han identificado en este estudio.
- Las nacionalidades que más han atendido en sus dependencias las organizaciones encuestadas fueron Haití y Venezuela, por lo tanto, se puede concluir que los migrantes de estos países buscan más apoyo y guía por parte de las organizaciones, es decir, solicitan asistencia jurídica, información sobre normativa migratoria, capacitaciones y talleres.
- La mayor limitante que han tenido las organizaciones encuestadas al trabajar con personas migrantes es la burocracia que existe en los procesos de regulación de las personas extranjeras, lo cual implica que sea más difícil conseguir trabajos con contratos.

Finalmente, de los resultados del análisis de este segmento se concluye que:

- En relación con una propuesta concreta que facilite la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso, se obtiene que de los 27 encuestados un 96,3%, es decir 26 organizaciones que trabajan con migrantes en la comuna de Valparaíso y alrededores consideran que es necesario que exista una plataforma dirigida a migrantes que brinde información sobre ofertas de trabajo en la comuna de Valparaíso y sus alrededores.
- Existe un gran desconocimiento frente a las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile, de los 27 encuestados, 11 no conocen las leyes migratorias actuales, es preocupante este resultado, ya que muestra que existe poco interés de parte de los chilenos en involucrarse y saber más sobre el fenómeno migratorio que vive el país, en relación a esto, se plantea el desafío de difundir información sobre las leyes migratorias que rigen actualmente en el país de forma llamativa y entretenida.
- Todos los encuestados de este segmento consideran que es importante que existan políticas públicas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

9. Referencias

Abu Warda, N. (2007). Las migraciones internacionales. Ilu. Revista de Ciencias de Las Religiones. Anejos. https://doi.org/10.5209/rev_ILUR.2007.26990

Aliaga Sáez, F. (2012). Imaginarios migratorios y geopolítica en sociedades posmodernas. Imagonautas: Revista Interdisciplinaria Sobre Imaginarios Sociales.

Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I).

Casen. (2018). Resultados CASEN 2017. Observatorio Social.

Centro de Estudios Públicos (CEP). (2019). Inmigración en Chile. Una mirada multidimensional. In Inmigración en Chile: Una Mirada Multidimensional.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). Panorama Social de América Latina 2013. Comisión Económica Para América Latina y El Caribe (CEPAL).

Courtis, C. (2011). Marcos institucionales, normativos y de políticas sobre migración internacional en Argentina, Chile y Ecuador. In Migración internacional en América Latina y el Caribe - Nuevas tendencias, nuevos enfoques.

Departamento de Extranjería y Migración. (2017). Acciones de integración. Departamento de Extranjería y Migración, Gobierno de Chile.

Guillén de Romero, J. C., Menéndez Menéndez, F. G., & Moreira Chica, T. K. (2019). Migration: As a vulnerable social phenomenon and safeguard of human rights | Migración: Como fenómeno social vulnerable y salvaguarda de los derechos humanos. Revista de Ciencias Sociales.

INE. (2018). Características de la inmigración internacional en Chile, Censo 2017. In Instituto Nacional de Estadísticas.

INE. (2020). Boletín estadístico: empleo trimestral. In Boletín estadístico: Empleo trimestral.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2019). Estimaciones y Proyecciones a Nivel Regional de la Población de Chile 2002-2035. Instituto Nacional de Estadísticas.

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.

Malhotra, N. K. (2008). Investigación de Mercados, Quinta Edición. Pearson.

Márquez, F. (2014). Inmigrantes en territorios de frontera. La ciudad de los otros. Santiago de Chile. Eure. https://doi.org/10.4067/S0250-71612014000200003

Martínez Pizarro, J., & Orrego Rivera, C. (2016). Nuevas tendencias y dinámicas migratorias en América Latina y el Caribe. Población y Desarrollo.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (2008). Teorías de Migración Internacional: Una Revisión y Aproximación. Population and Development Review.

Mejía-Ochoa, W., & Castro, C. Y. (2014). Hitos Demográficos del Siglo XXI: Migración Internacional. In Universidad Autónoma del Estado de México.

Ministerio de Desarrollo Social, & Subsecretaría de Evaluación Social. (2015). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. Evolución del proceso de envejecimiento. Encuesta CASEN.

Ministerio de Economía Fomento y Turismo. (2014). Antecedentes para la revisión de los criterios de clasificación del Estatuto Pyme.

Mora Olate, M. L. (2018). Política educativa para migrantes en Chile: un silencio elocuente. Polis (Santiago). https://doi.org/10.4067/s0718-65682018000100231

Niño Rojas, V. M. (2011). Metodología de investigación: Diseño y ejecución. Bogotá: Ediciones de la U.

OIM. (2018). Informe sobre las migraciones en el mundo. In Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

OIT. (2016). Panorama Laboral 2016 de América Latina y el Caribe. Oficina Internacional Del Trabajo.

ONU-DAES. (2019). World Population Prospects 2019: Highlights. United Nations Publication.

ONU. (2019). Perspectivas de la Población Mundial 2019. Perspectivas de La Población Mundial 2019.

Rojas, N., & Silva, C. (2016). La migración en Chile: Breve reporte y caracterización. Obimid.

Rojas Pedemonte, N., Amode, N., & Vásquez Rencoret, J. (2015). Racismo y matrices de inclusión& de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. Polis (Santiago). https://doi.org/10.4067/s0718-65682015000300011

Stefoni, C. (2011). Capítulo II Ley y Política Migratoria en Chile. La ambivalencia en la comprensión del migrante. In La construcción social del sujeto migrante en América.

Stefoni, C., Leiva, S., & Bonhomme, M. (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. REMHU : Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana. https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004906

Thomazy, G. (2020). Tendencias actuales y nuevos desafíos de los migrantes en Chile. Acta Hispanica. https://doi.org/10.14232/actahisp.2020.0.409-421

Tijoux Merino, M. E., & Córdova Rivera, M. G. (2015). Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo. Polis (Santiago). https://doi.org/10.4067/s0718-65682015000300001

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Staines, G. M., & Quiñones, A. D. (1998). Investigación de mercados.

10. Anexos

Anexo A: Diseño Entrevistas en Profundidad

Entrevista a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos

Parte 1: Identificación Entrevistado.

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Cómo se llama la empresa que representas? ¿Cuál es tu cargo?
3. ¿Dónde se ubica la casa matriz de la empresa?
4. ¿Cuál es el giro de la empresa?
5. ¿Cuántos años lleva funcionando la empresa?

Parte 2: Contratación de Migrantes

6. ¿Cree usted que influye el fenómeno migratorio en las empresas en Chile?, ¿Cuál es la recepción y cambios a nivel organizacional que se podrían originar por la migración en las empresas?
7. ¿En la empresa han contratado a personas migrantes? Si su respuesta es sí, ¿Cómo fue su experiencia? Si su respuesta es no, ¿Por qué?
8. ¿Crees que existen trabajos que son realizados de mejor manera por chilenos? Y viceversa, ¿Existen trabajos que son realizados de mejor manera por migrantes?
9. ¿Cree que en los procesos de reclutamiento de las empresas existe algún tipo de discriminación negativa o positiva hacia las personas migrantes?
10. ¿Han debido modificar los procesos de reclutamiento de su empresa para incorporar personas migrantes?

11. ¿Crees que hay estereotipos respecto a los migrantes asociados al país de origen de cada uno? Y si es así, ¿Cómo influyen estos en la posibilidad de contratación laboral?
12. Si tuviera 1 persona migrante y 1 persona chilena finalista en el proceso de reclutamiento, ¿En qué atributos se fijaría usted para seleccionar?
13. Al momento de ofrecer un puesto de trabajo, ¿Existe una fuerte demanda de personas extranjeras solicitando ese cargo?
14. ¿Qué opinas de las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?

Parte 3: Cierre

15. Tienes algún comentario u opinión acerca de la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

Entrevista a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

Parte 1: Identificación Entrevistado.

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Qué edad tienes?
3. ¿Cuál es tu nacionalidad?
4. ¿Cuánto tiempo llevas viviendo en Chile? ¿Actualmente resides en Valparaíso?
5. ¿Cuál es tu situación migratoria actual? (Regular o Irregular)
6. ¿Cuál es tu último grado de estudio cursado?

Parte 2: Motivaciones y Redes Migratorias.

7. ¿Qué te motivo a emigrar a Valparaíso de Chile?

8. ¿Cómo te has sentido en Chile, específicamente en Valparaíso durante este tiempo que llevas viviendo en el país?
9. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que has enfrentado en la vida como migrante en Chile, dentro o fuera del trabajo?
10. ¿Tienes actualmente contacto con organizaciones que trabajen con migrantes en Valparaíso? ¿Cuáles?

Parte 3: Mercado Laboral y Leyes Migratorias.

11. Desde tu punto de vista, ¿es muy difícil encontrar trabajo en Valparaíso o sus alrededores? ¿Por qué?
12. ¿Cuál fue tu primer trabajo al llegar a Valparaíso? ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrarlo?
13. ¿Te encuentras actualmente realizando un trabajo? ¿Te sientes satisfecho/a en ese trabajo?
14. Desde tu punto de vista, ¿ha mejorado tu situación laboral y económica estando en Chile en relación a tus trabajos previos en tu país de origen?
15. ¿Qué opinas sobre las condiciones laborales (horario/sueldos) del trabajo que actualmente tienes?
16. ¿Has trabajado acá en Chile de forma ilegal? (sin contrato)
17. ¿Has sido víctima de discriminación al buscar trabajo por ser migrante?
18. ¿Cuáles son tus expectativas laborales para el futuro?
19. ¿Qué opinas de las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?

Parte 4: Cierre

20. Tienes algún comentario u opinión acerca de la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

Entrevista a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso

Parte 1: Identificación Entrevistado.

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Cómo se llama la organización en que participas? ¿Cuál es tu cargo?
3. ¿Cuántos años lleva funcionando esta organización?

Parte 2: Aporte Frente al Fenómeno Migratorio de Valparaíso.

4. ¿Qué hacen en esta organización y cómo se relaciona con los migrantes que ingresan a la comuna de Valparaíso?
5. ¿Cuál es la nacionalidad que más han atendido en las dependencias de su organización?
6. ¿Qué actividades concretas han realizado en pos de los migrantes?
7. Según su percepción, ¿Ha aumentado la cantidad de migrantes en Valparaíso?
8. ¿Cuáles han sido las mayores dificultades que han enfrentado al trabajar con migrantes?
9. ¿Tienen contacto con empresas que busquen contratar migrantes? ¿Cuáles?
10. ¿Consideran que existe discriminación a la hora de contratar personas extranjeras en la comuna de Valparaíso?
11. ¿Tienen actualmente alianzas con empresas que busquen contratar a migrantes? ¿Cuáles?
12. ¿Qué opinas de las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?

Parte 3: Cierre

13. Tienes algún comentario u opinión acerca de la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso.

Anexo B: Diseño Encuestas

Encuesta a Empleadores de la Comuna de Valparaíso y Alrededores que están Ofreciendo Trabajos

1. ¿Cuál es su género?
    a. Mujer
    b. Hombre
    c. Otro
2. ¿Cuál es su edad?
    a. 18 - 25 años
    b. 25 - 30 años
    c. 31 - 40 años
    d. 41 - 50 años
    e. Más de 50 años
3. ¿Cuál es su nacionalidad?
    a. Chilena
    b. Extranjera
4. Actualmente, ¿Cuál es su ciudad de residencia?
    a. Valparaíso
    b. Viña del Mar
    c. Concón
    d. Quilpué
    e. Villa Alemana
    f. Otra _____

5. ¿Se dedica a alguna de las siguientes actividades?
    a. Trabaja en el área de recursos humanos
    b. Tiene personal a cargo
    c. Es emprendedor o empresario
    d. Voluntario o trabajador de una organización que realice actividades en apoyo a las personas extranjeras
    e. Ninguna de las anteriores
6. ¿En qué ciudad se encuentra la empresa en la que trabaja?
    a. Valparaíso
    b. Viña del Mar
    c. Concón
    d. Quilpué
    e. Villa Alemana
    f. Otra _____
7. ¿Cuál es el rubro de la empresa donde trabaja?
    a. Agricultura, ganadería y silvicultura
    b. Pesca
    c. Minería
    d. Industrias manufactureras
    e. Suministro de electricidad, gas y agua
    f. Construcción
    g. Comercio
    h. Hoteles y restaurantes
    i. Transporte, almacenamiento y comunicación

j. Intermediación financiera

k. Actividades inmobiliarias

l. Enseñanza

m. Servicios sociales y de salud

n. Otras actividades de servicios sociales

o. Actividades de órganos extraterritoriales

8. ¿Ha contratado o trabajado con personas extranjeras?

a. Sí

b. No

9. Marque todas las alternativas que estime necesarias. ¿Por qué no ha contratado o trabajado con migrante?

☐ El rubro en el que trabajo es muy especifico

☐ No cumplen los requisitos de la empresa

☐ Se encuentran indocumentados

☐ Existe la barrera idiomática

☐ Otra _____

10. ¿Cómo evalúa su experiencia con el trabajo de las personas extranjeras?

a. Muy buena

b. Buena, pero conozco a otras personas que han tenido experiencias malas

c. Relativamente buena, ya que tuve una experiencia mala, pero fue un hecho aislado

d. Mala, he tenido varias experiencias negativas con personas extranjeras

11. ¿Cuál o cuáles han sido las nacionalidades que han postulado a los puestos de trabajo que ofrecen?

- ☐ Colombiano
- ☐ Venezolano
- ☐ Peruano
- ☐ Ecuatoriano
- ☐ El Salvador
- ☐ Boliviano
- ☐ Cubano
- ☐ Haitiano
- ☐ Otra _____

12. ¿En qué características se fijaría a la hora de contratar una persona extranjera?

- ☐ Color de piel, cabello y ojos
- ☐ Nivel educacional
- ☐ Sexo (Hombre/mujer)
- ☐ Edad
- ☐ Manejo de idioma castellano
- ☐ Manejo de otros idiomas
- ☐ Origen/Nacionalidad
- ☐ Experiencia laboral

13. ¿Considera que existe conflicto entre las personas extranjeras y sus pares en el trabajo?

a. Sí

b. No

14. ¿A través de qué medios ofrecen los puestos de trabajo?

- ☐ Por contactos

- ☐ Por aviso en el diario
- ☐ Por redes sociales
- ☐ Portales de trabajo
- ☐ Otra _____

15. ¿Considera que las personas migrantes atienden mejor al cliente que un trabajador chileno?
    a. Sí
    b. No
16. ¿Considera que los extranjeros tienen menos herramientas técnicas que los chilenos para un trabajo?
    a. Sí
    b. No
17. ¿Conoce alguna plataforma que brinde información a los migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores?
    a. Sí
    b. No
18. ¿Le interesaría que exista una bolsa de trabajo en la cual pueda ofrecer sus vacantes y por medio de esta vía, se genere el contacto con personas extranjeras?
    a. Sí
    b. No
19. ¿Conoce las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?
    a. Sí
    b. No

20. ¿Considera que es necesaria la existencia de políticas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso?
    a. Sí
    b. No

Encuesta a Migrantes Residentes en la Comuna de Valparaíso

1. ¿Cuál es su género?
    a. Mujer
    b. Hombre
    c. Otro
2. ¿Cuál es su edad?
    a. 18 - 25 años
    b. 25 - 30 años
    c. 31 - 40 años
    d. 41 - 50 años
    e. Más de 50 años
3. ¿Cuál es su nacionalidad?
    a. Chilena
    b. Extranjera
4. Mencione su país de origen

    _____

5. Actualmente, ¿Cuál es su ciudad de residencia?
    a. Valparaíso
    b. Viña del Mar

c. Concón

d. Quilpué

e. Villa Alemana

f. Otra _____

6. ¿Cuánto tiempo lleva viviendo en Chile?

a. Menos de 1 año

b. 1 a 5 años

c. Más de 5 años

7. ¿Cuál es su situación migratoria actual?

a. Posee visa de contrato de trabajo

b. Está en trámites de obtener la residencia definitiva

c. Posee la residencia definitiva

d. Tiene visa de turista

e. Posee visa temporal

f. Posee visa de estudiante

g. Se encuentra en situación irregular

8. ¿Cuál es su máximo nivel educacional alcanzado?

a. Enseñanza Básica

b. Enseñanza Media

c. Enseñanza Técnica Superior Incompleta

d. Enseñanza Técnica Superior Completa

e. Enseñanza Profesional Superior Incompleta

f. Enseñanza Profesional Superior Completa

g. Magíster

h. Doctorado

9. ¿Cuánto es el máximo de tiempo que ha estado cesante en Chile?

   a. Menos de 1 mes

   b. Entre 1 mes y 3 meses

   c. Entre 4 meses y 6 meses

   d. Entre 7 meses y 12 meses

   e. Más de 1 año

10. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

    a. Sí

    b. No

11. Actualmente, ¿Se encuentra en búsqueda de un trabajo o de iniciar un proyecto de forma independiente?

    a. Sí

    b. No

12. ¿Por qué cree que no ha encontrado trabajo o no ha podido iniciar un proyecto de forma independiente?

    a. No he buscado seriamente

    b. Me han discriminado por ser extranjero

    c. Existen malas condiciones laborales (sueldos, horarios, entre otros) en los trabajos que ofrecen

    d. No poseo capital para iniciar un proyecto de forma independiente

    e. No sé dónde buscar

    f. Los trabajos que ofrecen no se ajustan a mis intereses

    g. Otra _____

13. ¿Por qué no se encuentra en búsqueda de un trabajo o de iniciar un proyecto de forma independiente?

    a. Me cansé de buscar trabajo y no encontrar
    b. Tuve problemas en mis trabajos anteriores en Chile
    c. Por problemas de salud
    d. Maternidad o paternidad
    e. Otra _____

14. ¿Cuál es su trabajo actualmente?

    _____

15. ¿Posee un contrato escrito (formal) de trabajo?

    a. Sí
    b. No

16. Marque todas las garantías laborales que le han dado en su trabajo actual

    ☐ Cotización previsional o de pensión (AFP)
    ☐ Cotización seguro de cesantía
    ☐ Cotización por previsión de salud (Fonasa o Isapre)
    ☐ Vacaciones anuales
    ☐ Días pagados por enfermedad
    ☐ Permiso por maternidad / paternidad
    ☐ Ninguna

17. Tiene un sueldo:

    a. Fijo
    b. Fijo + variable (propinas, comisiones, entre otros)
    c. Variable

18. En una escala del 1 a 10, donde 1 significa muy malo y 10 muy bueno, ¿Cómo evalúas el ambiente laboral de tu trabajo?

_____

19. ¿Ha tenido problemas en el trabajo por ser migrante?

a. Sí

b. No

20. Marque todas las alternativas que estime necesarias. ¿Qué tipo de problemas ha tenido?

☐ Prejuicios y discriminación

☐ Cultural (problemas provenientes de tener una cultura distinta a la chilena)

☐ Administrativos (problemas provenientes de la situación migratoria, regulación identificación, papeles, estudio, entre otros)

☐ Otra _____

21. ¿Cómo obtuvo su trabajo actual?

a. Por un conocido

b. Por un aviso en el diario

c. Por un aviso en las redes sociales

d. Otra _____

22. ¿Ha sentido que sus derechos laborales son vulnerados?

a. Nunca

b. Rara vez

c. Algunas veces

d. Muchas veces

e. Siempre

23. ¿Cuál o cuáles limitantes identifica que tiene a la hora de postular a un trabajo?

- ☐ Cultura
- ☐ Habilidades técnicas
- ☐ Documentación
- ☐ Idioma
- ☐ Ninguno

24. ¿Conoce alguna plataforma que brinde información a los migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores?

a. Sí

b. No

25. ¿Cree que es necesaria la existencia de una bolsa de trabajo en Valparaíso, específicamente para migrantes?

a. Sí

b. No

26. ¿Conoce las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?

a. Sí

b. No

Encuesta a Organizaciones que Trabajan con Migrantes en la Comuna de Valparaíso

1. ¿Cuál es su género?

a. Mujer

b. Hombre

c. Otro

2. ¿Cuál es su edad?

a. 18 - 25 años

b. 25 - 30 años

c. 31 - 40 años

d. 41 - 50 años

e. Más de 50 años

3. ¿Cuál es su nacionalidad?

a. Chilena

b. Extranjera

4. Actualmente, ¿Cuál es su ciudad de residencia?

a. Valparaíso

b. Viña del Mar

c. Concón

d. Quilpué

e. Villa Alemana

f. Otra _____

5. ¿Se dedica a alguna de las siguientes actividades?

a. Trabaja en el área de recursos humanos

b. Tiene personal a cargo

c. Es emprendedor o empresario

d. Voluntario o trabajador de una organización que realice actividades en apoyo a las personas extranjeras

e. Ninguna de las anteriores

6. ¿Cómo se llama la organización?

   _____

7. ¿Cuál es su labor dentro de la organización?

   a. Voluntario/a

   b. Director/a

   c. Coordinador/a

8. ¿En qué ciudad se encuentra ubicada la organización?

   a. Valparaíso

   b. Viña del Mar

   c. Concón

   d. Quilpué

   e. Villa Alemana

   f. Otra _____

9. Marque todas las alternativas que corresponda. ¿Cuáles son las funciones que realiza la organización en beneficio de la comunidad migrante?

   ☐ Clases de español

   ☐ Asistencia jurídica

   ☐ Capacitaciones y herramientas técnicas

   ☐ Difusión de información sobre normativa migratoria

   ☐ Otra _____

10. ¿Cuál ha sido la nacionalidad que más han atendido en la organización que participa?

    a. Colombiano

    b. Venezolano

c. Peruano

d. Ecuatoriano

e. El Salvador

f. Cubano

g. Boliviano

h. Haitiano

i. Otra _____

11. ¿Cuál ha sido la mayor dificultad que ha tenido al trabajar con migrantes?

a. Barrera idiomática

b. Cultura

c. Comunicación

d. Falta de conocimiento de normativa chilena

e. Mucha burocracia en proceso de regulación de las personas extranjeras

f. Otra _____

12. ¿Conoce alguna plataforma que brinde información a los migrantes sobre ofertas de trabajo en Valparaíso y sus alrededores?

a. Sí

b. No

13. ¿Cree que es necesaria la existencia de una bolsa de trabajo en Valparaíso, específicamente para migrantes?

a. Sí

b. No

14. ¿Conoce las leyes migratorias que rigen actualmente en Chile?

a. Sí

b. No

15. ¿Considera que es necesaria la existencia de políticas que faciliten la inserción laboral de los migrantes en la comuna de Valparaíso?

a. Sí

b. No

Anexo C: Detalle Estadístico Análisis de Correspondencia en SPSS

Rubro de la Empresa y Nacionalidades que Postulan a los Puestos de Trabajo

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acu-mulado	S	Correla-ción
1	0,382	0,146			0,546	0,546	0,115	0,055
2	0,288	0,083			0,311	0,857	0,103	
3	0,195	0,038			0,143	1,000		
Total		0,267	10,951	,896[a]	1,000	1,000		

a: 18 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

Rubros	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Comercio	,122	,462	-,262	,033	,068	,029	,304	,074	,378
Enseñanza	,073	,715	,422	,018	,098	,045	,792	,208	,999
Otras_acti_	,146	-,195	,383	,008	,015	,074	,255	,745	1,000
Hoteles_ restaurante	,146	1,091	-,238	,079	,456	,029	,845	,030	,875
Manufacturer	,171	-,155	,144	,006	,011	,012	,242	,158	,400
Construcción	,195	-,570	,577	,046	,166	,225	,529	,408	,937
Otros	,146	-,698	-1,074	,077	,187	,585	,353	,631	,984
Total activos	1,000			,267	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

País	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Venezuela	,390	,032	-,371	,032	,001	,187	,005	,488	,492
Colombia	,220	,824	-,203	,073	,390	,031	,777	,035	,813
Haití	,244	-,037	,938	,062	,001	,745	,002	,992	,994
Otras	,146	-1,259	-,270	,100	,608	,037	,889	,031	,920
Total activos	1,000			,267	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Nacionalidades Más Representadas y Máximo Tiempo que Han Estado Cesantes en Chile los Encuestados

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acu-mulado	S	Correla-ción
1	,420	,176			,916	,916	,161	,043
2	,127	,016			,084	1,000	,209	
Total		,193	5,198	,736[a]	1,000	1,000		

a: 8 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

País	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Haití	,370	,315	-,432	,024	,088	,542	,638	,362	1,000
Venezuela	,222	,840	,481	,072	,374	,404	,909	,091	1,000
Otras	,407	-,745	,130	,096	,539	,054	,991	,009	1,000
Total activos	1,000			,193	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Máximo tiempo cesante	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
1_3_meses	,259	-,513	,154	,029	,163	,048	,973	,027	1,000
4_6_meses	,148	,432	-,495	,016	,066	,285	,716	,284	1,000
7_12_meses	,148	,432	-,495	,016	,066	,285	,716	,284	1,000
Mas_año	,148	-1,143	-,082	,081	,461	,008	,998	,002	1,000
Menos_1mes	,296	,588	,401	,049	,244	,374	,876	,124	1,000
Total activos	1,000			,193	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Nacionalidades Más Representadas y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo los Encuestados

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia: Contabilizado para	Proporción de inercia: Acumulado	Valor singular de confianza: S	Valor singular de confianza: Correlación
1	,908	,824			,695	,695	,066	,230
2	,602	,362			,305	1,000	,130	
Total		1,187	24,920	,015[a]	1,000	1,000		

a: 12 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

País	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución: Del punto en la inercia de dimensión		Contribución: De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Haití	,286	1,489	-,190	,581	,697	,017	,989	,011	1,000
Venezuela	,238	-,842	-1,207	,362	,186	,576	,423	,577	1,000
Otros	,476	-,472	,717	,244	,117	,407	,395	,605	1,000
Total activos	1,000			1,187	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Garantías laborales	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
0	,286	-,656	,126	,114	,135	,008	,976	,024	1,000
1	,048	1,639	-,315	,119	,141	,008	,976	,024	1,000
2	,000	.	.	.	.	.	.	.	.
3	,238	-,088	,890	,115	,002	,313	,015	,985	1,000
4	,095	-,927	-2,005	,305	,090	,636	,244	,756	1,000
5	,143	-,656	,126	,057	,068	,004	,976	,024	1,000
6	,190	1,639	-,315	,476	,564	,031	,976	,024	1,000
Total activos	1,000			1,187	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Nacionalidades Más Representadas y Medio por el Cual Obtuvo su Trabajo Actual

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia: Contabilizado para	Proporción de inercia: Acumulado	Valor singular de confianza: S	Valor singular de confianza: Correlación
1	,407	,166			,611	,611	,119	-,296
2	,325	,105			,389	1,000	,126	
Total		,271	6,505	,591[a]	1,000	1,000		

a: 8 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

País	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución: Del punto en la inercia de dimensión		Contribución: De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Haití	,333	,792	-,386	,101	,514	,153	,841	,159	1,000
Venezuela	,250	,087	,984	,079	,005	,745	,010	,990	1,000
Otros	,417	-,686	-,282	,090	,482	,102	,881	,119	1,000
Total activos	1,000			,271	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Como obtuvo su trabajo actual	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Enlacalle	,125	1,369	,217	,097	,576	,018	,980	,020	1,000
Inici_propia	,083	-,736	1,082	,050	,111	,300	,367	,633	1,000
Conocido	,583	-,105	,155	,007	,016	,043	,367	,633	1,000
Aviso_redesociales	,167	,130	-1,028	,058	,007	,542	,020	,980	1,000
Aviso_diario	,042	-1,685	-,867	,058	,291	,096	,826	,174	1,000
Total activo	1,000			,271	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Nacionalidades Más Representadas y Derechos Laborales Vulnerados

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia: Contabilizado para	Proporción de inercia: Acu-mulado	Valor singular de confianza: S	Valor singular de confianza: Correla-ción
1	,359	,129			,622	,622	,153	,070
2	,280	,078			,378	1,000	,192	
Total		,207	4,967	,548[a]	1,000	1,000		

a: 6 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

País	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución: Del punto en la inercia de dimensión		Contribución: De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Haití	,333	,470	-,622	,063	,205	,462	,422	,578	1,000
Venezuela	,250	,553	,775	,069	,213	,537	,395	,605	1,000
Otros	,417	-,708	,033	,075	,582	,002	,998	,002	1,000
Total activos	1,000			,207	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Derechos laborales vulnerados	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Algunas_veces	,333	,108	-,722	,050	,011	,621	,028	,972	1,000
Muchas_veces	,083	1,426	,272	,063	,472	,022	,972	,028	1,000
Nunca	,250	-,840	,170	,065	,492	,026	,969	,031	1,000
Rara_vez	,333	,166	,527	,029	,026	,331	,113	,887	1,000
Total activo	1,000			,207	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Situación Migratoria y Máximo Tiempo que han Estado Cesantes en Chile

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia: Contabilizado para	Proporción de inercia: Acu-mulado	Valor singular de confianza: S	Valor singular de confianza: Correla-ción
1	1,000	1,000			,250	,250	,000	,000
2	1,000	1,000			,250	,500	,000	
3	1,000	1,000			,250	,750		
4	1,000	1,000			,250	1,000		
Total		4,000	108,000	,000[a]	1,000	1,000		

a: 16 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

Situación migratoria	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Tram_residef	,259	,000	,000	,741	,000	,000	,000	,000	,000
Resi_def	,148	1,493	,780	,852	,330	,090	,388	,106	,494
Vis_trabajo	,148	,842	-2,077	,852	,105	,639	,123	,750	,873
Vis_tempor	,148	,375	1,352	,852	,021	,271	,025	,318	,342
Sit_irregu	,296	-1,355	-,028	,704	,544	,000	,773	,000	,773
Total activo	1,000			4,000	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Máximo tiempo cesante	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
1_3_meses	,259	,000	,000	,741	,000	,000	,000	,000	,000
4_6_meses	,148	1,493	,780	,852	,330	,090	,388	,106	,494
7_12_meses	,148	,842	-2,077	,852	,105	,639	,123	,750	,873
Más_año	,148	,375	1,352	,852	,021	,271	,025	,318	,342
Menos_1mes	,296	-1,355	-,028	,704	,544	,000	,773	,000	,773
Total activo	1,000			4,000	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

Situación Migratoria y Cantidad de Garantías Laborales que Posee en su Actual Trabajo el Encuestado

a) Resumen

Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sigma	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acu-mulado	S	Correla-ción
1	,881	,777			,714	,714	,097	,004
2	,384	,148			,136	,850	,182	
3	,326	,106			,097	,947		
4	,239	,057			,053	1,000		
Total		1,088	22,838	,529[a]	1,000	1,000		

a: 24 grados de libertad

b) Puntos de fila generales[a]

Situación migratoria	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
Tram_residef	,190	,597	-,285	,110	,077	,040	,547	,054	,602
Resi_def	,571	,391	-,143	,099	,099	,030	,775	,045	,819
Vis_trabajo	,048	-1,709	-,219	,202	,158	,006	,606	,004	,610
Vis_tempor	,048	,614	2,722	,152	,020	,918	,104	,890	,994
Sit_irregu	,143	-1,996	,116	,524	,646	,005	,957	,001	,959
Total activo	1,000			1,088	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica

c) Puntos de columna generales[a]

Garantías laborales	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
					Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		
		1	2		1	2	1	2	Total
0	,286	,483	-,433	,103	,076	,139	,569	,199	,768
1	,048	-2,264	,302	,286	,277	,011	,753	,006	,759
2	,000	.	.	.	.	.	.	.	.
3	,238	,541	1,046	,162	,079	,678	,379	,618	,998
4	,095	,561	-,557	,071	,034	,077	,370	,159	,528
5	,143	,522	-,495	,052	,044	,091	,664	,261	,925
6	,190	-1,506	-,084	,414	,490	,004	,920	,001	,922
Total activo	1,000			1,088	1,000	1,000			

a: Normalización simétrica