¿El sueño chileno? Análisis de las principales barreras de entrada en el proceso de inserción al mercado laboral

Vanessa Giraldo Arias

Monografía para optar al título de socióloga

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Departamento de Ciencias Sociales

Programa de Sociología

Cali – Valle

2019

¿El sueño chileno? Análisis de las principales barreras de entrada en el proceso de inserción al mercado laboral

Vanessa Giraldo Arias

Monografía para optar al título de socióloga

Directora

María Gertrudis Roa, PhD

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Departamento de Ciencias Sociales

Programa de Sociología

Cali – Valle

2019

CONTENIDO

Introducción 5

1. LA INVESTIGACIÓN 7

1.1. Planteamiento del problema 7

1.1.1. Acercamiento empírico 7

1.1.2. ¿Qué se sabe de los trabajadores colombianos en Chile? Estado del arte 9

1.2. Referentes conceptuales 13

1.3. Objetivos 17

1.4. Estrategia metodológica 17

2. INSERCIÓN LABORAL DE LOS COLOMBIANOS EN CHILE 19

2.1. ¿Quiénes son los colombianos en Chile? 19

2.2. Descripción de los entrevistados 24

2.3. ¿Cómo se insertan al mercado laboral los migrantes colombianos en Antofagasta, Chile? 27

2.3.1. Experiencia laboral previa 28

2.3.2. Proceso de inserción: vinculación inicial 29

2.3.3. Ocupación actual 31

2.3.4. Recurrencias y discontinuidades 32

3. BARRERAS DE ENTRADA 34

3.1. Barreras institucionales 34

3.1.1. El permiso de trabajo 35

3.2. Barreras del cargo 39

3.2.1. Homologación de títulos en el país de destino 39

3.2.2 Experiencia laboral en el país de destino 40

3.3. Barreras adscriptivas 41

3.3.1. Por el origen – asociadas al hecho de ser colombiano 41

3.4. Estrategias frente a las posibles barreras de entrada 42

3.4.1 El uso de redes sociales 43

3.4.2. Ilegales 43

3.4.3. Estudios realizados en país de destino 44

3.4.4. Creación de empresa 44

Conclusiones 47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50

ANEXOS 52

Anexos 1. Condiciones laborales 52

Anexos 2. Tabla de las condiciones laborales resumidas 57

Anexos 3. Guía de entrevistas 57

Introducción

El objeto principal de este trabajo es comparar las barreras de entrada que se presentan dentro del proceso de inserción laboral de migrantes colombianos en empleos de alta y baja cualificación, en Antofagasta. El interés por analizar las barreras de entrada es porque a nivel sociológico da cuenta del proceso de inserción laboral del migrante, donde tiene que enfrentarse a distintos obstáculos sociales, y culturales que puedan ser un factor determinante en su inserción al mercado laboral.

Para responder al objetivo central, el trabajo se realizó principalmente a la luz de los lineamientos teóricos propuestos por Sengenberger (1988) partidario de la teoría del mercado de trabajo segmentado. Para el autor, la segmentación tiene como consecuencia la generación de barreras de entrada en los empleos, y estas se presentan a nivel institucional, asociadas al cargo, o son de carácter adscriptivo, inalterable para la persona. La investigación de este trabajo se realizó bajo un corte cualitativo, a través del estudio de 6 casos, y también involucra información cuantitativa de forma complementaria.

El documento se encuentra estructurado en 3 capítulos:
El primer capítulo en su primera parte contiene el planteamiento del problema con su respectivo estado del arte, en la segunda parte se presentan las categorías analíticas principales, los lineamientos teóricos bajo los cuales se desarrolló este trabajo de trabajo, los objetivos de investigación, y por último, se presenta la metodología realizada.

El segundo capítulo se divide en dos partes, en primer lugar, se presenta una pequeña caracterización de los colombianos que se encuentran en Chile, (utilizando datos del Casen 2015, el INE, y el DEM) y una descripción de los casos escogidos para el trabajo de grado. En la segunda parte de este capítulo, se encuentra el proceso de inserción laboral de los casos escogidos y finaliza con un análisis de las recurrencias y discontinuidades entre los procesos de inserción de los migrantes.

El tercer capítulo, como capítulo central del trabajo de grado, contiene el análisis de las barreras de entrada en el proceso de inserción laboral que presentaron los colombianos que fueron entrevistados. Se encuentra divido en los tres tipos de barreras que se identificaron, las barreras institucionales, las barreras del cargo, y las adscriptivas. En la segunda parte del capítulo se exponen las estrategias que ejecutaron los migrantes frente a las posibles barreras de entrada.

De forma voluntaria, en los anexos se presenta un análisis de las principales condiciones laborales que se presentan en los migrantes que fueron entrevistados, a través de una comparación entre calificados y no calificados.

Por último, quiero agradecer a los migrantes que voluntariamente hicieron parte de este trabajo de grado y permitieron su desarrollo. A la profesora y mi directora de tesis María Gertrudis Roa, por los conocimientos transmitidos, su dedicación y su amor a la sociología que logra inspirar a los estudiantes. A mis padres y mi hermana por su amor y apoyo incondicional, fueron un pilar para el desarrollo de este trabajo. A mis amigos y compañeros de aprendizaje que hicieron parte de esta aventura que fue la sociología. A mi amada Universidad del Valle. Por último, en especial a mi madre, porque a través de su experiencia conocí la migración.

1. LA INVESTIGACIÓN

"A mí me gustó mucho Chile, por lo tanto, dije que yo no me devolvía" (Jorge, 35 años, administrador de empresas).

Este capítulo tiene como objetivo presentar los lineamientos básicos de la investigación que se llevó a cabo en el trabajo de grado. Consta de tres partes, en primer lugar, el planteamiento del problema de investigación, a partir de dos elementos claves, un acercamiento empírico a la realidad que viven los colombianos en Chile y un balance del saber existente que permitió formular la pregunta de investigación. La segunda parte contiene los referentes conceptuales que guiaron el proceso de investigación y su articulación con los objetivos planteados y, por último, se resume el modelo analítico, que muestra la operativizacion de las categorías analíticas. Al final se presenta la memoria metodológica.

1.1. Planteamiento del problema

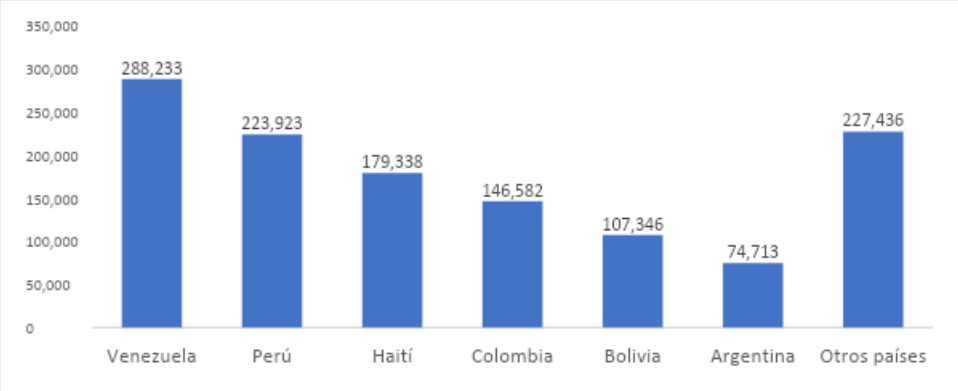
En los últimos años se ha producido un crecimiento de salida de colombianos a Chile, que se dispersan en varias ciudades. Según el Censo 2017 (INE-Chile), los colombianos pasaron a ser la segunda mayor comunidad migratoria, después de Perú, superando otros países con mayor tradición migratoria como Bolivia y Argentina. Desde el inicio del flujo migratorio, los colombianos se han concentrado principalmente en Santiago, pero en la actualidad, la región de Antofagasta[1] se ha convertido en objeto de atracción para los colombianos en la búsqueda de trabajo, debido a las oportunidades económicas y cercanía geográfica, logrando ser la región donde tienen un mayor peso sobre el total de la población residente (3,4%).

1.1.1. Acercamiento empírico

En el siglo XIX, la inmigración en Chile estuvo constituida principalmente por europeos. En la actualidad, se caracteriza por ser una inmigración latinoamericana. En el año 2018, el colectivo más grande es de venezolanos (Gráfico No.1), en segundo lugar, la migración peruana y, en tercer lugar, los haitianos. Así las cosas, los colombianos descendieron a un cuarto lugar.

[1] Esta región está compuesta por el Loa, Tocopilla y la capital regional Antofagasta. Es una región ubicada en el norte de Chile, de tradición minera y una de las regiones con el mayor costo de vida del país.

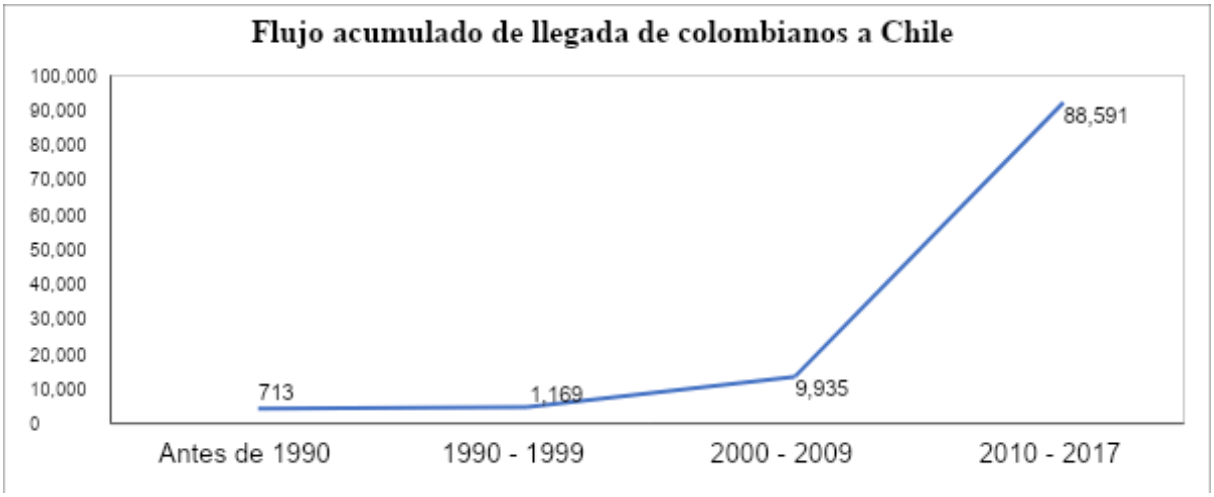
Gráfico No. 1. Estimación de número de inmigrantes en Chile-2018



Fuente: (INE-DEM) 2018

Tradicionalmente, el flujo migratorio de colombianos ha tenido como principales destinos Estados Unidos, España y Venezuela. En los últimos años, como consecuencia del endurecimiento de las políticas migratorias en Estados Unidos y Europa, han surgido nuevos destinos, tomando importancia la migración intrarregional sur-sur. La más significativa es la migración hacia Chile. Migrar hacia un país de Sudamérica implica menores costos económicos en los gastos del viaje, estadía, visados, y menos choque cultural por la similitud del idioma y la religión. El flujo migratorio de los colombianos hacia Chile es relativamente nuevo. Según el Censo del 2017 (INE-Chile), el crecimiento del flujo empieza en el año 2000, pero el período de mayor llegada de colombianos se da del 2010 al 2017 (Gráfico No. 2).

Gráfico No.2. Inmigrantes nacidos en Colombia, según período de llegada al país



Fuente: Censo 2017, INE Chile

Seis de cada diez colombianos que viven en Chile están radicados en Santiago (Tabla No. 1). En segundo lugar, en la región de Antofagasta (18%). Otras regiones en las cuales residen los migrantes colombianos son Valparaíso, Tarapacá y Coquimbo, con un menor porcentaje de población, entre 4% y 3% cada una exactamente, concentrándose principalmente en regiones centrales y norte.

Tabla No. 1**.** Inmigrantes nacidos en Colombia, según región de residencia en Chile

Región de residencia habitual	n	%
Metropolitana	**62.330**	**59,3%**
Antofagasta	**19.211**	**18,2%**
Valparaíso	4.473	4,2%
Tarapacá	3.710	3,5%
Coquimbo	3.349	3,2%
Otras regiones	12.294	11,6%
Total	105.367	100,0%

Fuente: Censo 2017, INE. Chile

La migración colombiana se ha caracterizado por ser de carácter económico-laboral, patrón que se repite en Chile. Los colombianos como migrantes laborales se tienen que enfrentar a diversos tipos de dificultades para obtener un empleo y poder mandar remesas a sus hogares en Colombia. Estas dificultades varían de acuerdo con las cualidades propias de los migrantes y el tipo de empleos a los que aspiran y operan como barreras de entrada. ¿Cuáles son estas barreras? ¿Las barreras se presentan de igual forma entre los migrantes? y ¿Qué estrategias realizan para superarlas?

1.1.2. ¿Qué se sabe de los trabajadores colombianos en Chile? Estado del arte

El estudio de la inserción laboral de colombianos en Chile y especialmente en la ciudad de Antofagasta ha sido poco estudiado por ser un fenómeno de reciente aparición. Sin embargo, se presentan los siguientes estudios donde algunos autores se concentran en los flujos migratorios a Chile y otros estudian por el contrario los flujos de salida de los colombianos al extranjero. Dentro de estos textos se desarrollan varios puntos importantes como las razones que pudieron influir en la migración de colombianos a Chile, las formas de discriminación por las que pasan los colombianos en el país y las estrategias que estos realizan para adaptarse.

Con el fin de contextualizar se presentan dos textos que corresponden a los estudios realizados sobre migración en Chile, que exponen las razones del porque el país se convierte en un destino atractivo para la migración. En primer lugar, Solimano y Tokman (2008), en su artículo "Migraciones internacionales en un contexto de crecimiento económico: el caso de Chile" tienen como objetivo mostrar que las transformaciones económicas transcurridas a partir del año 1990 significaron un crecimiento económico y disminución de la pobreza, lo que influyó en el surgimiento de nuevos flujos migratorios. Los principales hallazgos encontrados son en primer lugar, el cambio de origen de inmigrantes, debido que, a comienzos de la década de 1960, el 61% de los inmigrantes provenían de Europa, y ya para el año 2002, el 72% de la población de inmigrantes provenían de países latinoamericanos (principalmente Argentina, Perú, Bolivia y Ecuador). En segundo lugar, la característica principal de esta nueva

inmigración es que había un predominio femenino. En tercer lugar, para el año 2002 la tasa de participación en el mercado laboral era más alta para los inmigrantes (56,3%) que para los chilenos (52,4%). El principal aporte de este artículo es que explica las razones del por qué Chile se convierte en un destino atractivo para los migrantes laborales, aunque no tenga mucha información acerca de la migración colombiana por ser reciente.

En segundo lugar, Igor (2008) en su artículo "Migración internacional: el caso de Chile" analiza las razones del porque Chile se convirtió en un país atractivo para la migración y cómo ha afrontado el fenómeno migratorio. Los principales hallazgos del artículo son, los motivos principales del aumento de la migración a Chile, que son las oportunidades económicas, similar cultura y cercanía geográfica con países como Perú, Bolivia y Argentina, más las pocas oportunidades de empleo en los países de origen, además las motivaciones propias que pudiera tener el migrante. En segundo lugar, los sectores sociales escogen su destino migratorio dependiendo de los recursos que tengan. Según la autora las clases altas deciden migrar al norte, mientras las medio-bajas y bajas lo hacen a Latinoamérica. En tercer lugar, los migrantes de Perú y Bolivia enfrentan el rechazo de los trabajadores nacionales que los ven como una amenaza en la competencia por un empleo, además aborda la discriminación por los rasgos indígenas. El aporte principal de este artículo es que presenta el tema de la discriminación hacia los migrantes, problemática que también enfrenta la migración colombiana, aunque no haya sido incorporado dentro del análisis de la investigación.

Desde el país de origen, aparecen varios estudios que se centran en explicar la salida de colombianos al extranjero en dos dimensiones: la forma como se estructura los flujos de salida de los colombianos y las razones que pudieron provocar su salida del país. El trabajo de Mejía (2012), en "Colombia y las migraciones internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras" tiene como objetivo analizar la situación migratoria del país a partir de datos estadísticos. Desde la segunda mitad del siglo XX empieza a cobrar importancia la emigración, debido a un surgimiento y crecimiento de flujos migratorios hacia Venezuela, Ecuador y Estados Unidos, y para finales del siglo XX el surgimiento del flujo migratorio hacia España. Los principales hallazgos del artículo son en primer lugar, las razones que influyeron en la salida de colombianos, como la poca protección a la producción nacional, el deterioro del empleo, el derrumbe de los precios internacionales del café, el terremoto sucedido en el eje cafetero, etc. influyeron en el debilitamiento de la economía del país, lo que generó un ambiente propicio para la emigración. El segundo hallazgo, es que para el año 2010 cobran importancia otros países como lugar de destino para los migrantes, entre estos el de mayor crecimiento es Chile. El tercer hallazgo es que los colombianos debido a sus principales motivaciones para migrar se catalogan como migrantes laborales. El aporte principal de este artículo es que destaca que la inmigración colombiana es de carácter laboral, además da un atisbo del flujo migratorio hacia Chile.

Las siguientes tres investigaciones se concentran específicamente en la migración de colombianos a Chile. Contreras, Bambague y Barrera (2019) en "Saberes que configuran trayectorias migratorias: narraciones de mujeres colombianas migrantes en Chile" tienen como objetivo exponer los saberes que desarrollan seis mujeres profesionales colombianas en sus trayectorias migratorias. Los principales hallazgos del artículo, en primer lugar, según los autores el proceso de feminización de la migración se relaciona con el aumento de empleos de cuidado y crianza. En segundo lugar, exponen las estrategias de supervivencia que realizan las migrantes para hacer frente a prácticas discriminatorias, un ejemplo es que algunas migrantes cambian su forma de vestir para pasar desapercibidas. En tercer lugar, las migrantes pasan por cambios en su cultura, debido a que las formas de vestir y maquillarse de las mujeres colombianas tienen características que son asociadas a la prostitución, cambian muchos aspectos que son parte de su cultura con el fin de pasar desapercibidas o ser aceptadas socialmente. El aporte principal de este artículo es el estudio al proceso de inserción laboral de estas mujeres profesionales, y además de develar las estrategias que realizan para tratar de disminuir las situaciones de discriminación, y, por último, exponen los cambios en sus valores, formas de interactuar, cambios en su aspecto y lenguaje por los que pasan algunas migrantes.

Rihm y Sharim (2017) en "Migrantes colombianos en Chile: tensiones y oportunidades en la articulación de una historia personal", su objetivo es analizar cómo la inmigración provoca un cambio en la vida personal, tomando como base las experiencias de vida de los migrantes. Los hallazgos principales del artículo son, el migrante crea una redefinición del sentido de pertenencia al estar dentro de una cultura diferente a la suya. En segundo lugar, algunos migrantes pasan por un proceso de duelo, debido a las pérdidas personales y económicas que generan el proceso migratorio. En tercer lugar, el proceso de integración del migrante es influenciado por la posición que tenga hacia la nueva cultura, es decir, si está dispuesto a convivir con nacionales, o a convivir solamente con personas de su mismo país de origen. El aporte principal del artículo, es que los autores destacan lo poco que ha sido investigado el ascenso de la migración colombiana, en segundo lugar, hacen un esbozo de las posibles razones del crecimiento del flujo de salida de los colombianos: cambios en la situación política y económica de Colombia, la baja inversión y producción se tradujo en un aumento del desempleo, y condiciones de violencia presentadas en el país, y por último, realizan un análisis de los motivos que convierten a Chile en un país atractivo para la migración.

Gissi y Ghio (2017) en "Integración y exclusión de inmigrantes colombianos recientes en Santiago de Chile: estrato socioeconómico y raza en la geocultura del sistema mundo" su objetivo es analizar las dinámicas de integración y exclusión de los migrantes colombianos en Santiago, según los autores se puede apreciar que las formas discriminatorias chilenas corresponden con las modalidades racistas de la geocultura del sistema mundo capitalista. Los principales hallazgos del artículo, es que el colectivo colombiano es heterogéneo (pluralidad racial y económica), y esto no se presenta en los

otros colectivos de migrantes, por lo tanto, la forma en que el racismo afecta a la comunidad depende de sus condiciones. En segundo lugar, se presentan diferencias en los procesos de integración de los migrantes de acuerdo con los estratos socioeconómicos y las razas, por ejemplo, los afrodescendientes presentan mayores situaciones de discriminación. En tercer lugar, las actitudes racistas de los chilenos no se explican por el hecho de no tener una población grande de afrodescendientes, sino por la geocultura colonialista y eurocéntrica de la cual hacen parte los chilenos, donde los afrodescendientes están de últimos en la jerarquía racial. El principal aporte de este artículo está en el análisis que realizan acerca de la discriminación, donde los migrantes afrodescendientes se ven especialmente afectados, y que provoca que recurran a estrategias de evasión, como no usar el transporte público, o no acceder a ciertos empleos, convirtiéndose en barreras de entrada para los migrantes.

A continuación, las investigaciones que se han realizado sobre la presencia de colombianos en Antofagasta, que es la ubicación espacial del estudio. En primer lugar, Echeverri (2016) en "Otredad racializada en la migración forzada de afrocolombianos a Antofagasta (Chile)" tienen por objetivo analizar la migración forzada de los afrocolombianos a Antofagasta-Chile por el conflicto armado. Los principales hallazgos, la inmigración en Antofagasta está caracterizada principalmente por personas provenientes del pacífico colombiano, provocado por situaciones de violencia y conflicto armado que aún se presentan en estas zonas del país. En segundo lugar, los afrocolombianos al ser rechazados bajo la figura de refugiados tienen que recurrir a solicitar otro tipo de visados para permanecer en el país, el más común es el visado sujeto a contrato, por lo que son contabilizados como "migrantes laborales", desapareciendo el reconocimiento de una migración forzada por cuestiones de conflicto armado. En tercer lugar, los migrantes afrocolombianos tienen que pasar por situaciones de discriminación, no sólo por parte de la población en general, sino también por parte de los funcionarios de las instituciones del país. El artículo se concentra en la migración forzada de afrodescendientes a causa del conflicto armado, pero el aporte principal está en la contextualización y caracterización de la red migratoria, Colombia-Chile, además destaca que el enfoque de las investigaciones de migración se sigue enfocando en los flujos sur-norte, y específicamente, la poca disponibilidad de estudios de la migración colombiana y ecuatoriana en Chile.

Gaete y Salazar (2017) en "Inmigración colombiana en Antofagasta: un estudio específico sobre racismo en torno a experiencias de inmigrantes de nacionalidad colombiana entre los años 2010 y 2013" plantea que la llegada de inmigrantes desata prácticas, discursos y manifestaciones racistas. Como principales hallazgos, si bien los migrantes colombianos son quienes solicitaron más visas de refugio, los principales motivos de migración son de índole laboral, el tener trabajos inestables, ingresos insuficientes para el sustento básico, hicieron de la migración el mejor camino para mejorar su situación económica. En segundo lugar, aunque los colombianos se insertan

principalmente en trabajos de baja remuneración, el salario mínimo en Chile es alto en comparación con el colombiano. En tercer lugar, algunos migrantes técnicos o profesionales se desempeñan en empleos de baja cualificación en Antofagasta por falta de homologación de títulos, debido a los costos y requisitos que se requieren, un ejemplo un requisito es asistir a la universidad un tiempo determinado. Otra razón es la preferencia por profesionales nacionales. El aporte de este artículo está en la amplia información que brinda sobre los migrantes en el mercado laboral chileno.

Hasta aquí los investigadores han abordado la migración de los colombianos a Chile, han resaltado las problemáticas de Colombia que influyeron en su decisión de migrar, además de los problemas a los que se han tenido que enfrentar en Chile, como el racismo, las dificultades para legalizarse, homologar sus títulos, normativas propias del país y choque cultural. Se han interesado por el racismo al que son sometidos los colombianos, han utilizado procedimientos metodológicos como la realización de entrevistas principalmente, el uso de datos cuantitativos como el Censo (INE), el Casen, etc. Pero poco ha sido investigado este tema. Siendo la migración colombiana en Chile un flujo relativamente nuevo, son diversos los aspectos que se podrían explorar, pero este trabajo de grado se centra en saber ¿cuáles son las principales barreras de entrada para la inserción laboral de los migrantes colombianos en Antofagasta-Chile desde el año 2008 hasta el 2017?

1.2. Referentes conceptuales

¿Qué es migración internacional?

La migración internacional es una movilización que se da a través del paso de fronteras, y que implica una dimensión de ciudadanía. Más allá de ser un movimiento geográfico, es un movimiento que implica cambios en aspectos de vida del sujeto, pero los cuales sean duraderos, es decir, que obliguen a una reorganización de la vida del sujeto. Se compone de los siguientes aspectos: espacial; delimitaciones geográficas significativas, la temporalidad; la duración del desplazamiento y, por último, lo social y cultural; tiene que haber un cambio significativo de entorno (Blanco, 2000). Las causas de la migración son concebidas desde el mismo sistema capitalista, y va más allá de la toma de decisiones personales y los factores de atracción y expulsión entre países. Para que esto suceda tienen que presentarse otras condiciones globales, como los enlaces entre países de origen y receptores, producto del colonialismo o implementación de bases militares, además las formas de internacionalización del capital, como los tratados de libre comercio de américa del norte, que influenciaron a movilizar las corrientes migratorias y crear puentes entre países de origen y los estados unidos. Entre las principales causas de la migración se encuentran los bajos salarios. Sin embargo, la migración internacional no obedece a las diferencias salariales entre los mercados nacionales, sino que está originado en la estructura del mercado mundial, por los lazos generados por la

globalización económica, los lazos que surgen de la contratación de trabajadores extranjeros, la exportación organizada, legal e ilegal, de mano de obra. Dentro de estas condiciones se encuentra el migrante laboral, que, al tener pocas oportunidades en su país de origen, decide migrar en búsqueda de un mejor empleo y mayor salario (Sassen, 2007).

Muchas son las explicaciones que se han intentado dar sobre el por qué se produce la migración, estas explicaciones provienen de las diferentes disciplinas, pero es quizás la economía la primera ciencia social que buscó darle una explicación a través de la teoría neoclásica, esta teoría se conoce como el modelo de push pull, del cual quizás el modelo más elaborado es el modelo de los diferenciales salariales de Michael Todaro.

La teoría del push-pull concibe la inmigración como resultado de situaciones en el país de origen que expulsan a la gente y situaciones en los países de destino que atraen a la gente. Los factores de expulsión son: pobreza, desempleo, y factores de atracción: posibilidad de tener un empleo, mejor remuneración, de una zona o país determinado. Pero estos factores explican porque migran algunas personas, pero no el por qué las personas que viven en las mismas condiciones que ellos permanecen en su país. Para que la pobreza se transforme en un factor de expulsión, es preciso que se den otras condiciones significativas. La crítica hacia esta teoría es que no tiene en cuenta los motivos subjetivos del migrante.

La teoría neoclásica de la economía con el modelo de Todaro que está basado en la diferenciación salarial (1969). Aborda la migración fundamentalmente como un fenómeno económico, que surge como una respuesta a las diferencias de ingresos entre las zonas rurales y urbanas, donde cada individuo toma la decisión de migrar, basado en un análisis de costo-beneficio. En el campo pagaban mal, la gente tenía muchos hijos, por lo que sobraba la mano de obra; por el contrario, en las ciudades el empleo industrial requería más empleados y pagaban mejor. Según Todaro, el migrante campesino al llegar a la zona urbana va a estar un buen tiempo desempleado, debido a que él no es un empleado industrial, no tiene los conocimientos, formación, etc. Por lo que el proceso migratorio es selectivo, donde los que tienen mayor calificación son los que más migran.

A nivel internacional, el movimiento de trabajadores está asociado a diferencias en las remuneraciones entre países, lo que implica que la mano de obra migre hacia aquellas naciones que brindan mejor remuneración y oportunidades. Esta migración tiene como efecto en los países de origen, la pérdida de capital humano o la fuga de cerebros, la desmembración familiar, además el aumento de transferencias o envío de remesas a familiares (Sinisterra, 2005).

Sin embargo, teniendo en cuenta las limitaciones de este modelo surge posteriormente en los años 70, la teoría de la segmentación del mercado que pone el foco en los países de destino que necesitan de la mano de obra inmigrante. Esta teoría tiene una

perspectiva estructural-económica y es desarrollada principalmente por Michael Piore, Peter Doeringer y Charles Sabel. Para esta teoría, los factores determinantes en los movimientos migratorios no son causados por la elección racional y libre de los posibles migrantes, sino por la demanda de fuerza de trabajo intrínseca de las sociedades industriales modernas, es decir, las personas se ven sometidas bajo condicionamientos económicos del mercado. Los migrantes son inducidos por los países receptores con un mayor desarrollo, pero se encuentran con un mercado de trabajo segmentado, el cual se divide en segmento primario (Puestos de trabajo cualificados, buena remuneración, estabilidad laboral, posibilidad de movilidad social) y segmento secundario (trabajos de menor cualificación, mala remuneración puestos con poca estabilidad laboral, poca estabilidad económica, malas condiciones de trabajo, bajo estatus social). Los migrantes tienden a estar dentro del segmento secundario, gracias a que los puestos de trabajo del segmento secundario tienen bajo estatus social, las personas nativas se ven poco atraídas hacia este tipo de trabajos, esto genera que los empresarios busquen personas que se sometan a este tipo de trabajos, los cuales son tomados sin "mayor problema" por los migrantes. En contraste a los nativos, para el migrante el hecho de tomar un empleo remunerado en un país extranjero hace que este adquiera estatus en su país de origen (Piore, 1983).

Para Sengenberger (1988), el mercado de trabajo está dividido en mercados parciales o segmentos. La mano de obra y los puestos de trabajo no son homogéneos, sino que son cantidades parciales diferenciables con determinadas características y no intercambiables entre sí o hasta un nivel limitado, esto debido a que los puestos de trabajo tienen contenidos diferentes, es decir, requisitos de calificación diferentes, lo que determina cierta mano de obra. Para el autor un elemento importante en el estudio de la segmentación del mercado de trabajo es la desigualdad de las clases sociales, que se produce porque se persiguen intereses económicos particulares a expensas de intereses generales, y solamente los propietarios de las empresas pueden adquirir la cultura necesaria para competir por puestos de trabajos bien remunerados. Otro elemento es la estigmatización, aparece como otro mecanismo consolidador de la segmentación del mercado de trabajo, un ejemplo de esto es el de la mujer en algunos puestos de empleo, esto se asocia a que para algunos empleos ser mujer se presenta como una barrera de entrada.

Según el autor existen tres segmentos de mercado de trabajo:

Mercado general: en este se requieren capacidades de trabajo mínimas, generales, tales como empleos de baja calificación o empleos que no necesitan de una gran formación para desempeñar el cargo. En este tipo de mercado la intercambiabilidad es ilimitada.

Mercado de trabajo profesional: en este se presenta una cualificación específica de una profesión o un sector que demandan las empresas. Cuando este mercado presenta cambios en la estructura, se pueden presentar apariciones o desapariciones de algunas profesiones.

Mercado interno de trabajo: Los requisitos de cualificación específicos de una organización o empresa para permitir el ascenso al interior de una empresa.

La segmentación significa que para entrar a un puesto de trabajo existen ciertas barreras de entrada que no puede traspasar sin más el trabajador. El sólo hecho de definir un perfil laboral en un empleo implica plantear barreras. Los trabajadores migrantes se enfrentan también a otro tipo de barreras relacionadas con su origen. Según Vincens (citado en Sengerberger, 1988) "podemos considerar insuperables aquellas barreras de acceso que conciernen a determinadas características inalterables de la persona, como la edad, el sexo o la raza. (...) Una segunda barrera de acceso está constituida por la normativa de los convenios colectivos, consuetudinaria o formal, que ningún trabajador aislado, sino sólo el colectivo puede modificar", un ejemplo de este tipo sería un convenio de empresa, en el que, para cubrir un puesto de trabajo se diera preferencia a los candidatos de la empresa. Las barreras de entrada limitan el paso a determinados grupos de trabajadores, pero al mismo tiempo les otorga facilidades y privilegios a otros, según el autor, esto es un efecto de la restricción de la intercambiabilidad.

Para la autora Sánchez (2016), Los migrantes internacionales tienen un acceso limitado al mercado laboral del país de destino por no hablar el idioma, por ser inmigrantes sin documentos y por diversas razones de capital humano, como la formación, habilidades, aptitudes, experiencia laboral previa y experiencia ocupacional, que les podría permitir tener acceso a ciertas oportunidades en el mercado laboral. Pero el tipo de empleo que los migrantes obtienen no depende únicamente de su nivel educativo o de su historia laboral previa, sino de los tipos de empleo que los migrantes se concentran y las oportunidades obtenidas por medio de las redes, las cuales se podrían presentar como estrategias frente a las barreras de entrada que pueda presentar el migrante.
Los migrantes se encuentran en desventaja por no contar con la experiencia local y/o los documentos necesarios para acceder a mejores empleos, por lo tanto, tienden a concentrarse en los sectores más bajos del mercado de trabajo, donde los pagos son más bajos y hay poca estabilidad laboral. Esto también tiene que ver con el objetivo que tienen el migrante en el país de destino, es decir, algunos solo van con un objetivo económico, por lo tanto, no se interesan tanto en conseguir un empleo que les de estatus. Una vez que una cantidad significativa de inmigrantes se han incorporado a un sector del mercado laboral de bajo prestigio, los nuevos migrantes tendrán barreras para acceder a mejores empleos.

Debido a esto los migrantes sufren de movilidad descendente, pero cuando el migrante pasa más tiempo en el país de destino, y conoce mejor el mercado laboral, adquiere más habilidades para tener mayor movilidad (Sánchez, 2016). Las desventajas en el país de destino se convierten en barreras de entrada para los migrantes.

1.3. Objetivos

General:

Describir las principales barreras de entrada en la inserción laboral de trabajadores colombianos en empleos de alta y baja cualificación en Antofagasta-Chile.

Objetivos específicos:

- Describir el proceso de inserción laboral de migrantes colombianos de alta y baja cualificación en Antofagasta, Chile.
- Describir los principales tipos barreras de entrada en el proceso de inserción laboral de migrantes colombianos de alta y baja cualificación a Antofagasta, Chile.

A continuación, teniendo en cuenta los objetivos propuestos se resume el modelo analítico de la investigación y se muestra la forma en que fueron abordados los conceptos.

Tabla No. 2. Modelo analítico

Conceptos	Definición	Dimensiones
Inserción laboral	Da cuenta de la forma en que el trabajador se vincula al mercado laboral. Según Blanco y Gutiérrez (1996:2), "La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos". Está relacionado con la vinculación inicial que crea una experiencia laboral previa, y se expresa en diferentes formas de contratación.	-Estudios realizados
		-Tipo de trabajador según calificación
		-Experiencia laboral previa
		-Tiempo de búsqueda de empleo
		-Vinculación inicial: Formas de contratación
		Primera ocupación en Chile
		-Ocupación actual
Barreras de entrada	Son un conjunto de requisitos de diferente índole formativo, normativo y adscriptivo, que le facilitan o dificultan la inserción al mercado laboral. Basado en la definición de Sengenberger (1988).	- Permiso de trabajo
		-Homologación de títulos
		-De origen
		-Estrategias frente a las barreras: Redes y Estudios en país de destino

1.4. Estrategia metodológica

Este es un trabajo de corte cualitativo, que se hizo con un diseño etnográfico, aunque también involucra información cuantitativa de forma complementaria. La fuente principal de información en este trabajo de grado provino de entrevistas semiestructuradas a 6 colombianos realizadas en Antofagasta en el año 2017. De forma complementaria, se hizo una post-explotación en SPSS de la base de datos de la Encuesta CASEN (2015) para extranjeros, filtrando sólo a los colombianos. Esto permitió configurar el tipo de colombianos en Chile. La encuesta reveló las principales características de los migrantes y permitió realizar la guía de entrevistas.

Las entrevistas fueron procesadas en rejillas y para su análisis, se utilizó el método comparativo de Bertaux (2005), razón por la cual los datos se presentan haciendo una comparación entre migrantes calificados y no calificados. Igualmente se hizo una

revisión documental de las normativas de inserción laboral de los migrantes en Chile para configurar mejor las barreras de entrada (periódicos, publicaciones gubernamentales, etc.).

La unidad de análisis es el trabajador, debido a que es él, quien enfrenta las barreras de entrada para obtener un empleo. La población de estudio fueron los colombianos residentes en Antofagasta-Chile. El criterio de selección para los casos fue la calificación laboral y el tiempo de residencia en Chile. La temporalidad es del 2008 al 2017, basado en el ingreso de los colombianos a Chile, no solo de los casos tomados, sino del crecimiento del flujo migratorio.

2. INSERCIÓN LABORAL DE LOS COLOMBIANOS EN CHILE

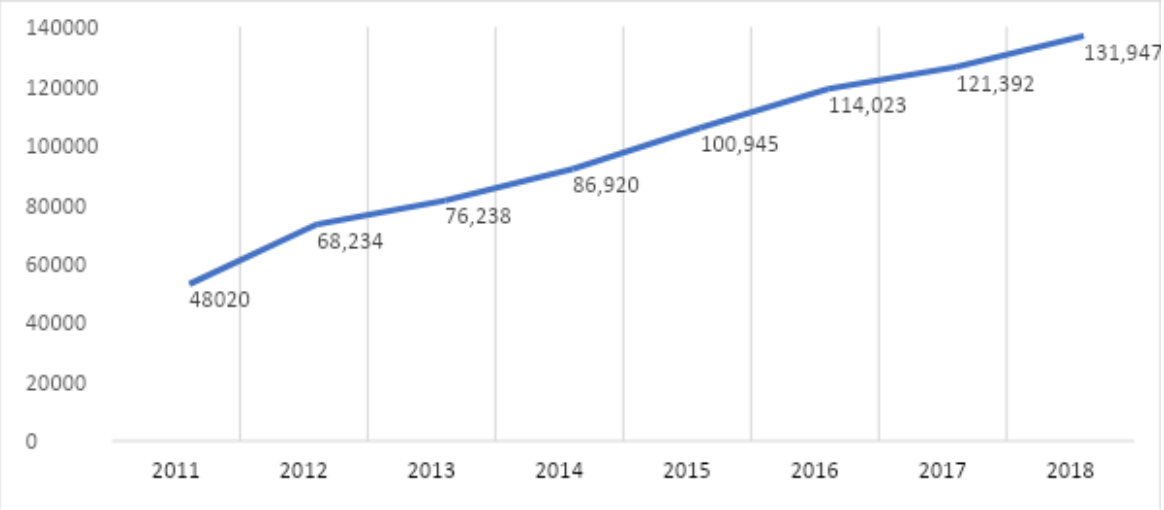
"Apenas entré (a Chile),
lo primero que hice fue buscar trabajo"
(Wilson, 45 años, trabajador independiente)

El siguiente capítulo tiene como objetivo, en la primera parte caracterizar los migrantes colombianos que se encuentran en Chile, teniendo en cuenta sus aspectos sociodemográficos, su inserción laboral en Chile y dar cuenta de sus condiciones laborales. Para ello se utiliza la información disponible de los datos del Casen 2015 y algunos datos del Censo 2017 realizados en Chile. En la segunda parte del capítulo, se exponen los perfiles de los entrevistados, para dar entrada a la descripción y análisis del proceso de inserción laboral de los migrantes colombianos estudiados.

2.1. ¿Quiénes son los colombianos en Chile?

Es importante tener en cuenta el flujo de salida y el flujo de entrada a Chile con datos obtenidos de Migración Colombia y la encuesta Casen de Chile respectivamente, del año 2015. En primer lugar, el flujo de salida de colombianos a Chile realizado con datos de Migración Colombia muestra una tendencia de crecimiento a partir del año 2011 (gráfico No. 3). Es entre el 2011 y el 2012 que se produce el mayor crecimiento del flujo porque pasa de 48.020 a 68.234 de colombianos, respectivamente, y a partir del año 2012, tiene un crecimiento constante hasta el año 2018, que es el año con mayor número de salidas en Chile con 131.947.

Gráfico No. 3. Flujo de salida de colombianos a Chile-2011-2018

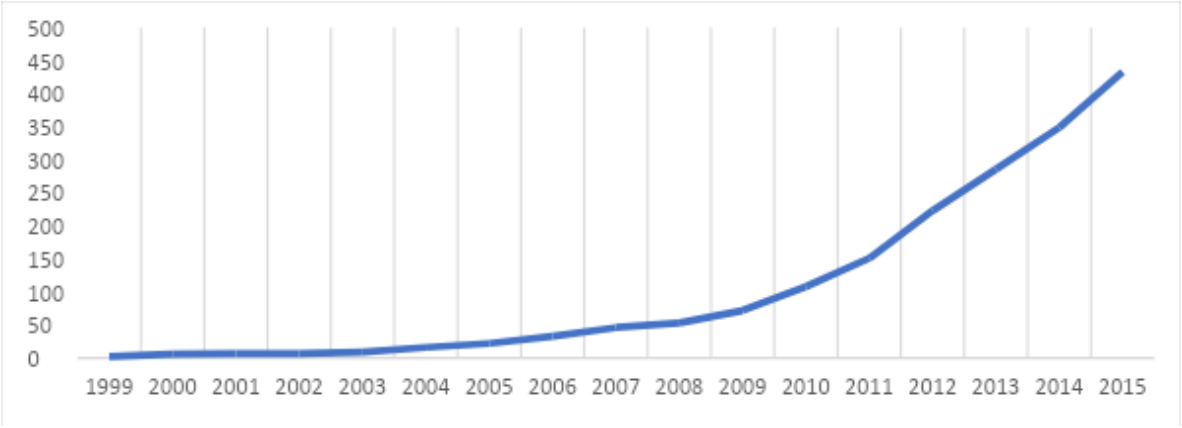


Fuente: Migración Colombia

El flujo de entrada de colombianos a Chile realizado con datos del Casen revela que el crecimiento de los colombianos hacia Chile empieza a partir del año 2004 (Ver gráfico No. 4). Entre el año 2007 y 2008 el crecimiento tiene una leve desaceleración, para después, a partir del año 2009 seguir manteniendo un patrón de crecimiento constante

hasta el 2015, año al que corresponde el mayor número de entrada de colombianos hacia Chile.

Gráfico No. 4. Flujo de entrada de colombianos a Chile por años



Fuente: Encuesta Casen 2015

Los flujos tienen en común que son las dos caras de una misma moneda. Una tendencia de crecimiento constante a partir del año 2011 hasta el año 2015. Como aspecto principal de estos flujos, se observa que el flujo migratorio de colombianos hacia Chile es reciente, porque empieza a cobrar importancia a partir del año 2010-2011.

A continuación, se presenta una descripción de los migrantes colombianos por características sociodemográficas, capital humano, inserción y condiciones laborales.

Las características sociodemográficas están compuestas por las variables de sexo, grupos de edad, estado civil y parentesco (Tabla No. 3). 54% de los colombianos en Chile son mujeres y 46% son hombres, se podría decir que estamos hablando de un flujo con una ligera preeminencia femenina. La mayoría de los colombianos se encuentra entre los 15 y 45 años. 28% son adultos jóvenes (en el rango de edad de 26 - 35 años), seguido de un 24% correspondiente al rango de edad de 15 - 25 años, y un 21% en el rango de edad de 36 - 45 años, es decir, que la mayoría de los migrantes se encuentran en edad laboralmente activa. los residentes colombianos se caracterizan por ser principalmente solteros con un 46%, seguido de conviviendo o en pareja con un 34%, y tan solo el 15% de los migrantes son casados. El 30% de los migrantes son jefes de hogares, el 25% son cónyuge de los jefes de hogares y un 23% son hijos.

Tabla No. 3. Características sociodemográficas

Sexo	**n**	**%**
Hombre	242	46,4
Mujer	279	**53,6**
Total	521	100
Edad	**n**	**%**
Menores de 14 años	76	14,6
15 - 25 años	126	24,2
26 - 35 años	145	**27,8**
36 - 45 años	110	21,1
46 - 55 años	48	9,2
56 años en adelante	16	3,1
Total	521	100
Parentesco jefe de hogar	**n**	**%**
Jefe(a) de hogar	154	**29,6**
Esposo o pareja	130	25
Hijo(a)	121	23,2
Padre o madre	5	1
Otro familiar	83	15,9
No familiar	25	4,8
Servicio doméstico puertas adentro	3	0,6
Total	521	100
Estado civil	**n**	**%**
Casado(a)	79	15,2
Conviviente o pareja	179	**34,4**
Separado/Divorciado	22	4,3
Viudo(a)	3	0,6

Fuente: Encuesta Casen 2015

En relación con el capital humano se encuentra que los colombianos tienen “educación media científico -humanista” (Tabla No. 4). Así el 42% tiene educación media, seguido de un 22% con “educación básica”, y un 10% con estudios profesionales. En relación con los universitarios, se observa que una cuarta parte de los encuestados tienen carreras de “ciencias médicas y afines” (26%), seguido de un 20% con formación de “administración y gestión”, y un 8% corresponde a las “Ingenierías, especialmente en informática y minería.

Tabla No. 4. Capital humano

Nivel educativo	**n**	**%**
Nunca asistió-primaria	21	4
Educación básica	114	21,9
Humanidades (Sistema Antiguo)	1	0,2
Educación media científico-humanista	**221**	**42,4**
Educación media Técnica Profesional	27	5,2
Técnico nivel superior incompleto	7	1,3
Técnico nivel superior completo	38	7,3
Profesional incompleto	22	4,2
Profesional completo	**51**	**9,8**
Postgrado incompleto	4	0,8
Postgrado completo	14	2,7
Total	521	100
Carrera o programa de estudios	**n**	**%**
Pregrado área educación	7	5,1
Área artes gráficas, audiovisuales y musicales	3	2,2
Área letras y humanidades	1	0,7
Ciencias económicas y administrativas	6	4,4
Periodismo y comunicación social	1	0,7
Administración y gestión	**27**	**19,9**
Derecho y jurídica	6	4,4
Ingeniería en informática y computación	**11**	**8,1**
Ingeniería en mecánica, geología y minería	**11**	**8,1**
Ingeniería industrial y en administración	3	2,2
Ingeniería en obras y construcción civiles	9	6,6
Ciencias veterinarias y afines	1	0,7
Ciencias médicas y afines	**35**	**25,7**
Trabajo social y afines	4	2,9
Turismo, hotelería y gastronomía	8	5,9
Ingeniería en transporte y afines	1	0,7
Ingeniería en prevención de riesgos y afines	2	1,5
Total	136	100

Fuente: Encuesta Casen 2015

Los trabajadores colombianos se dedican a ocupaciones en el sector de servicios no calificados. Un 28% de la población de migrantes son “trabajadores de servicios y vendedores de comercio”, 20% de la población son “trabajadores no calificados”, un 14% son “oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros”, un 11% son “profesionales, científicos e intelectuales”, y un 10% son “empleados de oficina”. Esta actividad se realiza principalmente como asalariados (79%) del sector privado”, el 10% son “Trabajadores por cuenta propia”, y sólo un 5% pertenece al “servicio doméstico”.

El 94% de los trabajadores colombianos no realiza otras actividades laborales además de su empleo principal y tan solo un 6% presenta pluriempleo.

Tabla No. 5. Inserción laboral

Oficio u ocupación	**n**	**%**
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos	9	2,7
Profesionales, científicos e intelectuales	**37**	**11,1**
Técnicos profesionales de nivel medio	26	7,8
Empleados de oficina	32	9,6
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	**95**	**28,4**
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	2	0,6
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros	46	13,8
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	19	5,7
Trabajadores no calificados	**68**	**20,4**
Total	334	100
Posición ocupacional	**n**	**%**
Patrón o empleador	4	1,2
Trabajador por cuenta propia	35	10,5
Empleado u obrero del sector público	16	4,8
Empleado u obrero del sector privado	**263**	**78,7**
Servicio doméstico	16	4,8
Total	334	100
Pluriempleo	**n**	**%**
Sí	19	5,7
No	315	**94,3**
Total	334	100

Fuente: Encuesta Casen 2015

En relación con la estabilidad laboral, se encuentra que el 83% de los colombianos encuestados declaran tener un empleo permanente, tan solo un 7% "por plazo o tiempo determinado", y un 5% "Ocasional o eventual" (Tabla No. 6). Así mismo, en el tipo de contrato, el 71% de los migrantes declaran tener un contrato de trabajo de "plazo indefinido", frente a un 28% de los migrantes con un tipo de contrato de "plazo fijo". Teniendo en cuenta los resultados mostradas anteriormente, se podría concluir que los trabajadores colombianos en Chile presentan un alto nivel de estabilidad laboral.

Tabla No. 6. Estabilidad laboral

Tipo de empleo	**n**	**%**
Permanente	**278**	**83,2**
De temporada o estacional	15	4,5
Ocasional o eventual	17	5,1
A prueba	1	0,3
Por plazo o tiempo determinado	23	6,9
Total	334	100
Tipo de contrato	**n**	**%**
Plazo indefinido	**211**	**71,5**
Plazo fijo	84	28,5
Total	295	100

Fuente: Encuesta Casen 2015

En el componente condiciones laborales, se observa que el promedio de horas trabajadas es de 45 horas equivalente a una jornada ordinaria. Este comportamiento de

la variable podría obedecer a que la jornada laboral semanal es de 45 horas según lo estipulado por leyes chilenas ya sean nacionales o extranjeros, por supuesto, con algunas excepciones que presentan menos o más horas de jornada laboral ordinaria. El 66% de la población se encuentra afiliada a un sistema de pensiones, frente a un 33% de la población que no se encuentra afiliada (Tabla No. 7).

Tabla No. 7. Condiciones laborales

Jornada de trabajo[2]	n	%
Jornada parcial	38	7,3
Jornada ordinaria	**224**	**43,0**
Jornada extraordinaria	72	13,8
Total	334	64,1
Afiliación a sistema de pensiones	**n**	**%**
Sí	**292**	**65,6**
No	147	33
No sabe	6	1,3
Total	445	100

Fuente: Encuesta Casen 2015

Para sintetizar, los migrantes colombianos se caracterizan por ser una población predominantemente femenina en edad laboralmente activa. Los trabajadores se ocupan en servicios no calificados principalmente, con altos niveles de estabilidad laboral que se reflejan en jornadas laborales ordinarias con protección social.

2.2. Descripción de los entrevistados

En este entorno laboral de los trabajadores colombianos en Chile, la población estudiada en este trabajo de grado fue de 6 casos. A continuación, se presentan los casos:

Caso 1. Andrés

Andrés tiene 33 años, nacido en la ciudad de Cali, soltero, de raza afro, sin hijos, contextura delgada, estatura media, y es enfermero titulado en Colombia, con homologación en Chile. Realizó estudios de instrumentación quirúrgica en la Universidad Santo Tomás de Chile hace 3 años.

Llego al país en el año 2011 y lleva 8 años de radicado. Actualmente tiene un carné de residencia definitivo. Se insertó en el mercado laboral chileno por su propia cuenta, al mes y medio de haber llegado al país. Su primer empleo fue en una empresa de aseo durante dos meses mientras legalizaba sus papeles. El primer empleo que tuvo acorde a su carrera fue en la clínica de Antofagasta, donde duró 4 años. En el momento de la

[2] Según la Dirección del trabajo, la jornada ordinaria corresponde a 45 horas semanales, la jornada parcial corresponde a máximo 30 horas semanales, lo que en Colombia se conoce como medio tiempo, y la jornada extraordinaria corresponde a la que se extiende más allá de las 45 horas semanales, lo que se conoce como horas extras.

entrevista se encuentra trabajando como enfermero en una empresa prestadora de servicios, donde lleva 2 años, con un tipo de contrato de trabajo indefinido.

Caso 2. Oscar

Oscar tiene 26 años, nacido en la ciudad de Cali, soltero, mestizo, sin hijos, es de tez trigueña, de cabello oscuro, contextura delgada, estatura media, y su nivel educativo es bachiller.

Llegó al país en el año 2015. Actualmente tiene un carné de residencia temporaria y está esperando el visado de residencia definitiva. Se insertó en el mercado laboral chileno por medio de un amigo, al otro día de haber llegado al país. El primer empleo en el país fue en construcción, con un subcontratista y no requirió de los papeles para obtener el empleo. En el momento de la entrevista se encuentra trabajando como tabiquero (construcción), donde lleva 2 meses, y no tiene un contrato de trabajo escrito.

Caso 3. Jorge

Jorge tiene 35 años, nacido en la ciudad de Riohacha, se encuentra viviendo en unión libre, de raza afro, tiene un hijo menor de edad que se encuentra viviendo con él en Antofagasta. Es de contextura gruesa, estatura alta, es administrador de empresas titulado en Colombia, con homologación en Chile, y no ha realizado estudios en el país de destino.

Llegó al país en el año 2008, y lleva 11 años de radicado. Actualmente tiene un carné de residencia definitivo. Se insertó en el mercado laboral chileno al momento de llegar, debido a que la empresa en la que se encontraba trabajando en Colombia lo trasladó a Chile. En el momento de la entrevista aún se encuentra trabajando en esta misma empresa de joyería como administrador de empresas, donde lleva 9 años y medio, y tiene un contrato de trabajo indefinido.

Caso 4. Adriana

Adriana tiene 26 años, nacida en la ciudad de Cali, soltera, mestiza, sin hijos, de tez muy blanca, cabello oscuro, contextura delgada, estatura media, y su nivel educativo es bachiller.

Llegó al país en el año 2016. Actualmente tiene un carné de residencia temporaria. Se insertó en el mercado laboral chileno por su propia cuenta, al mes y medio de haber llegado al país. El primer empleo fue en un almacén de ropa y variedades, en el que duró acerca de 3 meses. En el momento de la entrevista se encuentra trabajando como asesora comercial en un local de Subway, donde lleva un mes, y tiene un contrato de trabajo temporal.

Caso 5. Wilson

Wilson tiene 45 años, nacido en la ciudad de Cali, soltero, mestizo, tiene 3 hijas; una mayor de edad y dos menores de edad, que se encuentran viviendo en la ciudad de Cali. Es de tez blanca, cabello oscuro, contextura delgada, tiene tatuajes en sus brazos y pierna, estatura media, y su nivel educativo es bachiller.

Llegó al país en el año 2011, y lleva 8 años de radicado. Actualmente tiene un carné de residencia definitivo y está esperando la nacionalidad. Se insertó en el mercado laboral chileno por su propia cuenta al día siguiente de haber llegado al país en dos empleos, el primero como portero en un night club en el que duró 4 meses, y el segundo como ayudante de cocina en un restaurante, en el que duró 1 año mientras se legalizaba. En el momento de la entrevista se encuentra trabajando de independiente con su propia microempresa construyendo locales, desde hace 6 años.

Caso 6. Diana

Diana tiene 46 años, nacida en la ciudad de Cartagena, casada, mestiza, tiene 2 hijos; uno de ellos es mayor de edad y se encuentra viviendo en la ciudad de Cartagena mientras termina sus estudios y una niña menor de edad que se encuentra viviendo con ella en Antofagasta. Es de tez blanca, cabello rubio tinturado, contextura gruesa, acento parecido al chileno, estatura baja, y es licenciada en educación preescolar en Colombia, con homologación en Chile, además se encuentra estudiando un magister en la Universidad de Santo Tomás de Chile.

Llegó al país en el año 2010, y lleva 9 años de radicada. Actualmente tiene el carné de nacionalidad. Se insertó en el mercado laboral chileno por su propia cuenta a los meses de haber llegado al país, por medio de aviso de periódico. Su primer empleo fue como educadora parvularia, acorde a su profesión, pero al no tener carné, ni títulos homologados no era remunerada como profesional. En el momento de la entrevista se encuentra trabajando como educadora parvularia en un jardín, donde lleva 4 años, y tiene un contrato indefinido.

Se presenta la información resumida (Tabla No. 8).

Tabla No. 8. Perfil de entrevistados

Perfil de los entrevistados						
Nombre del migrante	**Andrés**	**Oscar**	**Jorge**	**Adriana**	**Wilson**	**Diana**
Sexo	Masculino	Masculino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Edad	33	26	35	26	45	46
Ciudad de nacimiento	Cali	Cali	Riohacha	Cali	Cali	Cartagena
Estado civil	Soltero	Soltero	Unión libre	Soltera	Soltero	Casada
Contextura	Delgado	Delgado	Gruesa	Delgada	Delgado	Gruesa
N. de hijos	0	0	1	0	3	2
Apariencia personal	Raza afro y estatura media	Tez trigueña, cabello oscuro y estatura media	raza afro y estatura alta	Tez blanca, cabello largo, liso y oscuro, ojos saltones y estatura media	Tez blanca, cabello oscuro, tatuajes en brazos, estatura media	Tez blanca, cabello corto, rubio tinturado, dentadura prominente, acento parecido al chileno y estatura baja
Nivel educativo	Profesional-Enfermero	Bachiller	Profesional-Administrador de empresas	Bachiller	Bachiller	Profesional-Licenciatura en preescolar
Homologación de títulos	Si	NA	Si	NA	NA	Si
Otros estudios realizados en el país de destino	Si, instrumentación quirúrgica.	No	No ha realizado estudios	No	No	En desarrollo, magister
Año en que llegó al país	2011	2015	2008	2016	2011	2010
Estatus legal	Definitiva	Temporaria	Definitiva	Temporaria	Definitiva	Nacionalidad
Ocupación actual	Enfermero	Tabiquero (Construcción)	Administrador de empresa	Asesora comercial	Gerente de construcción de locales	Educadora parvularia

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

2.3. ¿Cómo se insertan al mercado laboral los migrantes colombianos en Antofagasta, Chile?

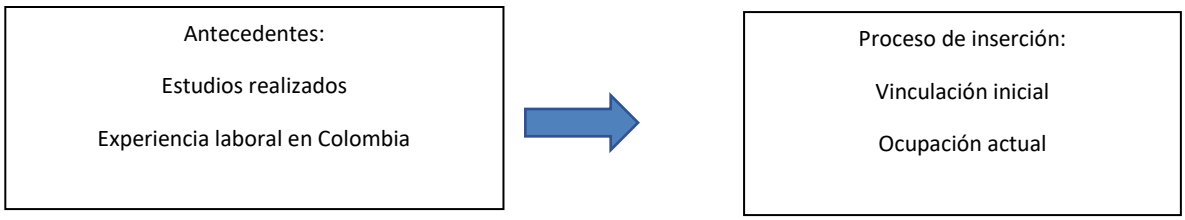
A partir de esta pregunta inicia la parte central del capítulo donde se da cumplimiento al primer objetivo, y por ende los trabajadores estudiados se clasificaron en migrantes calificados y no calificados. Todos los calificados tienen sus títulos homologados y todos los entrevistados se encuentran laborando en el momento de la entrevista. La pregunta clave es ¿Cómo fue su proceso de inserción laboral? ¿qué elementos los diferencian? y ¿qué recurrencias empíricas se presentan entre ellos?

Para los autores Blanco y Gutiérrez (1996:3), "La inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos", esto es a nivel general, para los migrantes el proceso de inserción es más complicado. En Chile, anteriormente, sí los migrantes tenían intenciones de obtener un permiso de trabajo primero tenían que solicitar el visado "sujeto a contrato". Para acceder a este tipo de visado se tenía que obtener un empleo con contrato escrito y con un formulario firmado por el empleador dirigirse al departamento de extranjería y hacer

la respectiva solicitud del visado, es decir, la inserción al mercado laboral se da antes de obtener un permiso de trabajo, pero era un requisito hacer la solicitud para seguir laborando en un empleo formal. Para los migrantes, era vital buscar un empleo con un contrato escrito o tendrían que adherirse a empleos que no requerían un permiso de trabajo, como comúnmente sucede en el sector de construcción, los sitios nocturnos, ayudantes de cocina, los empleos como garzones[3], etc. Pero después del 2015 ya no es necesario solicitar este tipo de visado desde un principio, y se puede acceder desde un comienzo al tipo de visado residencia temporaria. Esto significa que para algunos migrantes la inserción se da antes de obtener un permiso de trabajo y para otros este sí es un requisito para su primera vinculación inicial. En el caso de los calificados, además de tener el permiso de trabajo, deben tener sus títulos homologados.

Para presentar el proceso de inserción laboral se plantea que todo migrante presenta principalmente las siguientes características. Se divide en dos segmentos, primero antecedentes: 1) Estudios realizados, el tener o no estudios antes de ingresar al país de destino va a definir las posibles ocupaciones que va a tener el migrante en el país de destino. Si bien un migrante calificado puede insertarse al mercado laboral en empleos que no son acordes a sus estudios realizados, este tendrá mayores posibilidades de tener un empleo acorde después de haber homologado su título, además de mejores remuneraciones, seguridad social, etc. 2) Identificar la experiencia laboral previa: el contar con un mayor tiempo de experiencia o carrera de su profesión en su país natal, podría ser una ventaja al competir por un cargo en el país de destino, además permite ver sí en ese proceso de inserción el migrante pasa por un proceso de descualificación.

El segundo segmento es el proceso de inserción: 1) Vinculación inicial, además de sus estudios y experiencias, pueden a surgir otros elementos que facilitan o no este proceso, que se convierten en barreras de entrada para el migrante, 2) Ocupación actual: comparación entre el empleo que tenía en su vinculación inicial y el empleo actual.



2.3.1. Experiencia laboral previa

Según Sabel (1983), los migrantes no calificados pueden llegar a tener buenas remuneraciones, pero tienen pocas probabilidades de obtener empleos con seguridad

[3] Meseros.

social, pocas posibilidades de ascender dentro de la empresa, y también están expuestos a empleos que son principalmente temporales, como se refleja en los casos de algunos de los entrevistados.

La inserción laboral comenzará con identificar la última experiencia laboral en Colombia. En el caso de Oscar, se dedica a trabajos de construcción, dice que se especializa en ser tabiquero, oficio que aprendió empíricamente en Cali y que empezó a ejercer desde los 15 años. En el caso de Adriana, se dedicó a atención al cliente desde que se graduó del colegio en Colombia, Wilson era comerciante desde hace varios años en Colombia y también había trabajado en empleos en el sector de la construcción. Aunque los no calificados no cuenten con una profesión como tal, la experiencia laboral previa en su país de origen puede dar indicios sobre qué tipo de empleos buscarán insertarse en el país de destino.

Para Portes (2012), la migración es un cambio que puede provocar transformaciones profundas tanto para la sociedad de origen como para la sociedad receptora. Los migrantes con mayor capital humano podrían tener mejores oportunidades en el mercado laboral, y una entrada más fácil a la economía de las sociedades receptoras, debido a que los migrantes de mayor capital humano son más flexibles y tienen mayor capacidad para adaptarse.

Para los migrantes calificados, en el proceso de obtener un empleo, al tener que competir con los calificados nacionales, el contar con una mayor experiencia laboral puede convertirse en una ventaja frente a las posibles barreras de entrada. En el caso de Andrés, tenía poca experiencia laboral previa en su profesión como enfermero, razón que lo lleva a migrar a Chile. En el caso de Jorge, contaba con experiencia, pero no principalmente en su cargo, en Colombia era asistente comercial, para luego ser ascendido a administrador, después de tener este cargo es trasladado a Chile. En el caso de Diana, llevaba ejerciendo su profesión en Colombia desde hace 15 años, por lo tanto, contaba con una larga experiencia laboral previa. En un punto, contrario a lo que plantea Portes (2012), la inserción al mercado laboral para los calificados tarda más tiempo, en comparación con el tiempo de inserción de los no calificados.

2.3.2. Proceso de inserción: vinculación inicial

En el primer empleo en Chile se destaca que todos los trabajadores calificados y no calificados que fueron entrevistados comenzaron a buscar empleo sin disponer de un permiso laboral. El tiempo promedio de búsqueda de empleo fue menos de un mes para los no calificados (Oscar, Wilson y Johana) y en el caso de los calificados estuvieron en desempleo entre 2 y 6 meses (Andrés, Jorge y Diana). El largo tiempo de desempleo de los calificados podría obedecer a la presencia de altas barreras de entrada al empleo

calificado. Una vez obtuvieron el primer empleo, hicieron los trámites para regularizarse.

Es interesante observar que los migrantes no calificados presentaron continuidad de su ocupación entre Colombia y Chile. Esto quiere decir que se ocuparon en los mismos puestos, sin tener en cuenta las diferencias en las condiciones laborales. Este es el caso de Oscar que trabajaba en el sector de la construcción durante un largo tiempo en Colombia y su primer empleo en Chile fue en lo mismo. Lo obtuvo por medio de un amigo que le recomendó a un subcontratista y pudo empezar a trabajar al día siguiente de haber llegado, no requirió solicitar un permiso de trabajo para su vinculación[4] y tampoco para continuar trabajando, pero realiza la solicitud del permiso de trabajo tiempo después. En el caso de Adriana, su primer empleo fue en una shopería (tienda de miscelánea) y lo consigue buscando de negocio en negocio quien necesitaba una dependienta. Al mes de haber entrado al país por fin encuentra empleo. En el caso de Wilson, su primer empleo fue como portero en un night club al día siguiente de haber llegado. De forma simultánea en el día obtuvo otro empleo como ayudante de cocina lavando platos en un restaurante chino. Para obtener estos empleos no requirió de un permiso de trabajo, porque según él, en el 2011 había mucho trabajo sin necesidad de tanto requisito. El migrante al tener dos empleos, le tomó más tiempo (1 año) obtener un permiso de trabajo[5].

En los migrantes calificados, se destaca que no hay un tiempo promedio de búsqueda de empleo porque todos tardaron tiempos diferentes en conseguir el empleo. En el caso de Andrés, tardó casi mes y medio en conseguir empleo, y lo obtuvo por su propia cuenta. El primer empleo fue en una empresa de aseo donde estuvo 2 meses mientras sacaba su permiso de trabajo, para después poder homologar sus títulos. Este migrante presenta un proceso de descualificación tanto en su vinculación inicial, como tiempo después al haber pasado por un cargo acorde a su profesión[6]. En el caso de Jorge no tuvo que llegar al país a conseguir un empleo, porque fue trasladado de la empresa en la que se encontraba trabajando en Colombia, por lo tanto, presenta un proceso de inserción laboral de manera exitosa desde un comienzo. Como ya contaba con un empleo, obtuvo sus papeles más rápido, y así mismo su homologación de títulos. Por último, en el caso de Diana, tardó varios meses en conseguir empleo, porque estaba buscando un empleo acorde a su profesión. Su vinculación inicial se da en un jardín como educadora parvularia (educación preescolar en Colombia) que es su cargo. Este empleo

[4] Para el período en que ingresó el migrante, ya se podía acceder al visado de residencia temporario. Debido a esto para obtener un empleo formal ya era un requisito tener un permiso de trabajo.

[5] Esto se debe a los requisitos del tipo de visado sujeto a contrato. Se ahondará en este tema en el próximo capítulo.

[6] La descualificación en la vinculación inicial se debe al no cumplimiento de los requisitos para acceder a un cargo (permiso de trabajo y homologación de títulos). El segundo proceso de descualificación se debe según el migrante a falta de vacantes de empleo en su profesión (para este período ya cumplía con la documentación.

lo obtuvo a través de aviso de periódico, le pidieron su título y le dieron espera para hacer el proceso de homologación. No tuvo necesidad de sacar permiso de trabajo, porque el motivo de su migración a Chile fue con el fin de casarse con su pareja chileno, por lo tanto, obtiene la nacionalidad antes de insertarse al mercado de trabajo.

2.3.3. Ocupación actual

Según Sánchez- Soto (2016), el objetivo que tiene el migrante en el país de destino es un elemento importante, porque algunos migrantes sólo van con un objetivo económico y no buscan estatus, por lo que el hecho de obtener un empleo que supla sus necesidades podría considerarse como inserción laboral exitosa. En el caso de Oscar, sigue trabajando en empleos de construcción los cuales son de corto tiempo, por lo que ha tenido alrededor de 8 empleos desde que llegó al país, lo mismo sucede en el caso de Adriana, se encuentra trabajando en un Subway, y en el tiempo que lleva en el país ha pasado por 6 empleos, todos del servicio al cliente. Y en el caso de Wilson, trabaja como independiente con su propia microempresa de construcción de locales, donde lleva 6 años. Estos migrantes al no tener una profesión, el simple hecho de tener un empleo del mismo tipo al que se dedicaban en su país natal podría considerarse como inserción laboral exitosa, porque su proyecto migratorio era obtener un empleo bien remunerado.

En los migrantes calificados, en el caso de Andrés, después de homologar su título puede obtener un empleo acorde a su profesión, en la clínica de Antofagasta donde duró 4 años, al terminar este empleo tuvo que pasar por varios tipos de trabajos, aseo, construcción, etc. Después de realizar un estudio en instrumentación quirúrgica en Chile, en la actualidad se encuentra desempeñando su profesión en una empresa prestadora de servicios donde lleva 2 años. En el caso de Jorge, pudo realizar su legalización y homologación de títulos en corto tiempo, en la actualidad se encuentra laborando en la misma empresa que lo traslado desde Colombia. Ha ido ascendiendo poco a poco dentro de la empresa; después de tener el cargo de administrador de empresas, fue ascendido como supervisor, después del terremoto del 2010 en Chile, lo ascendieron a jefe de región de Antofagasta. Además, creó un punto de comidas rápidas en otra región. Por último, en el caso de Diana, después de su primer empleo, siguió laborando en empleos acorde a su profesión, en la actualidad se encuentra trabajando en un jardín donde lleva 4 años, y aspira a pasar a colegio, porque según ella, ya tiene la carrera suficiente para aspirar a este.

El hallazgo más importante en la inserción laboral es que todos los colombianos no calificados presentan continuidad entre la ocupación que tenían en Colombia y la ocupación en Chile, y todos los migrantes calificados en el momento de la entrevista se encuentra laborando en cargos acorde a su profesión. Esto significa que todos los entrevistados tienen un proceso de inserción laboral exitoso, de acuerdo con sus estudios realizados y su experiencia laboral.

> "yo aprendí a trabajar lo que fueron la construcción, entonces como ya tenía mi documentación, me pude independizar, me fui para impuestos internos, que es uno de los controles del país, expuse mi caso, llené el formulario y me aprobaron para poder independizarme y ahí se me abrieron más puertas, porque tuve mejores ingresos, pude contratar personas, entonces es algo mucho mejor." (Wilson, 45 años, trabajador independiente)

2.3.4. Recurrencias y discontinuidades

Como aspecto general, son pocas las recurrencias entre los procesos de inserción al mercado laboral de los migrantes. Las recurrencias se presentan entre algunos casos, en primer lugar, la mayoría se insertan al mercado laboral como irregulares, a excepción del caso de Diana que ya tenía la nacionalidad cuando tuvo su primer empleo. En segundo lugar, en algunos casos la consecución del primer empleo representó la regularización en el mercado laboral. En tercer lugar, los migrantes presentaron continuidad de su ocupación entre Colombia y Chile.

Pero son más las discontinuidades que se presentan entre los casos por ser una población heterogénea[7]. En primer lugar, los tiempos de búsqueda de empleo son distintos entre los calificados y los no calificados. Para los no calificados la inserción al mercado laboral se da en un tiempo más corto que en el caso de los migrantes calificados, debido a las barreras de entrada que presentan los empleos calificados. Un ejemplo es el caso de Andrés, al ser enfermero las instituciones no podrían correr el riesgo de contratar a alguien sin comprobar que tiene los estudios correspondientes para desempeñar el cargo. Contrario a esto, Diana obtiene un empleo acorde a su profesión donde le dan espera para homologar su título. En segundo lugar, algunos tuvieron redes de apoyo que facilitaron el proceso de inserción laboral. Como en el caso de Oscar, que es por medio de un amigo que obtiene su primer empleo. En tercer lugar, las ocupaciones de los migrantes hacen que los procesos de inserción varíen, un ejemplo es el caso de Oscar, como su ocupación pertenece al sector de construcción, obtiene de manera rápida el empleo. Se podría decir entonces que debido a que los procesos de inserción laboral entre los migrantes son distintos, son más las discontinuidades que se presentan entre ellos.

A continuación, para una mayor claridad, se presenta la información resumida en el siguiente cuadro.

[7] Por ser migrantes de diferentes edades, raza, distintas profesiones y ocupaciones, distintos períodos de llegada al país, etc.

Tabla No. 9. Trayectorias laborales

	Trabajadores calificados			Trabajadores no calificados		
Trayectoria laboral	**Andrés**	**Diana**	**Jorge**	**Adriana**	**Wilson**	**Oscar**
Formación en Colombia	Profesional-enfermero	Profesional-licenciatura en educación preescolar	Profesional-administrador de empresas	Bachillerato	bachillerato	Bachillerato
Años de experiencia en Colombia	No especifica	15 años	No especifica	No especifica	No especifica	11 años
Experiencia previa	No	Si	Si	Si	Si	Si
Última ocupación en Colombia	No se presenta información	Licenciada en educación preescolar	Administrador de empresas	Asesora comercial	Comerciante	Tabiquero (construcción)
Situación laboral antes de migrar	Desempleado	Empleada	Empleado	Empleada	Empleado	Empleado
Proceso de búsqueda de empleo 1 empleo	Por su propia cuenta	Buscar clasificados en periódicos	Lo trasladó la empresa	Por su propia cuenta	Por su propia cuenta	Lo recomendó un amigo
Tiempo de búsqueda	1 mes y medio	Varios meses (no especifica)	Llegó con empleo de Colombia	1 mes	1 día	1 día
Primer empleo en Chile	Aseo	Licenciada parvularia	Administrador de empresas	Asesora comercial	Portero en night club	Peón construcción
Permanencia 1 empleo	2 meses	No especifica	9 años y medio[8]	3 meses	4 meses	No especifica
Coincidencia con el perfil laboral	si	Si	si	si	si	si
Rotación laboral (# empleos)	5 empleos	No especifica	No aplica	6 empleos	2 empleos[9]	8 empleos
Ocupación actual	Enfermero titulado	Licenciada parvularia	Administrador de empresas	Asesora comercial	Gerente de construcción de locales	Tabiquero (Construcción)
Posición ocupacional	Asalariado	Asalariado	Asalariado	Asalariado	Trabajador cuenta propia	Asalariado

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

[8] Es su empleo actual.

[9] Pasó por dos empleos antes de crear su microempresa.

3. BARRERAS DE ENTRADA

"Uno tiene que ponerse a trabajar en otras cosas,
cosas en que usted jamás ha trabajado para
subsistir"
(Andrés, 33 años, enfermero)

En este capítulo se presenta la descripción el análisis de las barreras de entrada en el proceso de inserción laboral, dando cumplimiento al objetivo específico No. 2. En primer lugar, las barreras de carácter institucional, en segundo lugar, las barreras correspondientes al cargo, en tercer lugar, las barreras adscriptivas. Por último, se exponen las estrategias que han realizado los migrantes para superar estas barreras.

Para Sengenberger (1988), la segmentación hace que para el trabajador surjan determinadas barreras de entrada para acceder a un empleo. Los trabajos tienen contenidos diferentes y cada empleo tiene determinados requisitos para acceder al cargo, lo que hace que se limite la mano de obra, es decir, sólo los trabajadores que cumplan con los requisitos que exige el cargo podrán obtenerlo.

Los empleos también presentan niveles de flexibilidad. Los empleos de baja calificación presentan mayores niveles de flexibilidad debido a que no contienen muchas barreras de entrada relacionadas con el perfil laboral. Algunos empleos calificados presentan barreras insuperables como la formación, un ejemplo es el caso de los médicos. Debido a esto, hay empleos que no se pueden desempeñar sin la formación académica necesaria. Las barreras de entrada cumplen una doble función, en primer lugar, pueden funcionar como ventajas a la hora de competir por un puesto de trabajo, debido a que crea filtros en el cargo por el que se está compitiendo, y así los trabajadores tendrán mayores posibilidades de obtener el empleo. Además, protege los cargos de ser desempeñados por personas que no cumplan con la formación académica u otros requisitos necesarios. Estos requisitos se convierten en barreras para las personas que no cumplan con lo que exige el cargo. Los migrantes, van a tener más barreras de entrada por estar en un país diferente al suyo, porque para trabajar de manera regular van a tener que contar con un permiso de trabajo.

3.1. Barreras institucionales

Las barreras de entrada de carácter institucional constan de las leyes del país en que se encuentra el migrante, visados o permisos de trabajo, convenios colectivos que ningún trabajador aislado puede modificar sino solamente el colectivo, normativas producidas ya sea dentro del mismo segmento del mercado o producidas dentro de la misma empresa, un ejemplo, algunas empresas dan prioridad a su personal para ascender a otro cargo, y por otro lado están las costumbres propias del país. Para este trabajo de

grado, la barrera de carácter institucional que se identificó dentro del proceso de inserción de los migrantes es el permiso de trabajo.

3.1.1. El permiso de trabajo

Las barreras de entrada no son las mismas para todos los migrantes, pero hay una que es imperativa, ya sea un migrante calificado o no calificado, como lo es el permiso de trabajo, esta es la barrera más básica a la que tiene que enfrentarse un migrante cuando llega a otro país a trabajar. Sin papeles, el migrante trabaja de forma irregular, pero los empleos a los que suelen insertarse son precarios, por lo que el estar legal en el país se ve traducido en mejores oportunidades de empleo, seguridad social, y posiblemente mejores condiciones laborales, además de otros posibles beneficios para los hijos de migrantes, como lo son la gratuidad en la educación, derecho a afiliación a Fonasa[10] y diversos bonos[11] que da el Estado chileno.

Los migrantes entrevistados ingresaron al país en años diferentes, lo que permitió poder identificar que tuvieron que pasar por un proceso de legalización diferente, es decir, por dos permisos laborales y cada uno lleva asociados distintas restricciones.

A) Primer tipo de visado: sujeto a contrato

Este tipo de visado fue requerido hasta el año 2015. El requisito para obtenerlo era tener un solo empleador. La duración del permiso de trabajo dependía del contrato, apenas se terminara el contrato tenía derecho a prorrogar, sólo con el consentimiento notariado de ambas partes (empleador y migrante), y de no ser así, se le otorgaba un plazo de 30 días para un nuevo contrato. Después de dos años de haber tenido este visado, el migrante ya podía hacer solicitud de la visa temporaria. Después de un año de tener la temporaria podía solicitar la residencia definitiva. De 6-7 años puede solicitar la nacionalidad, si es lo que deseaban. “La visa de residencia sujeta a contrato es un permiso que se otorga a los ciudadanos extranjeros que llegan a Chile, con el fin de dar cumplimiento a un contrato, o, por otro lado, a las personas que se encuentren dentro del territorio y quieran radicarse en el país con el mismo fin, las ventajas de este visado, es que los familiares (cónyuge, padre e hijos) que vivan a expensas del migrante titular, podrán adquirir este tipo de visado como dependientes, pero no podrán realizar actividades remuneradas en el país” (Departamento de extranjería y migración, 2018). Esto último representaba una ventaja para los migrantes que quisieran hacer reagrupación familiar sin necesidad de esperar por un permiso de residencia temporario.

Se plantea como barrera de entrada porque en un principio el visado sujeto a contrato obligaba al empleador, que al término del contrato debía pagar los pasajes del migrante para regresar a su país, y en el caso del migrante no calificado al ser mano de obra de

[10] El Fondo Nacional de Salud, “es el ente financiero público encargado de recaudar, administrar y distribuir los dineros estatales destinados a salud” (Observatorio chileno de salud pública, 2019).
[11] Subsidios que otorga el estado.

fácil reemplazo era mayor la competencia por un empleo, porque los empleos de baja calificación no requieren de una gran formación académica. Además, también tenían que competir con el migrante calificado que también esté dispuesto a desempeñar el cargo. Algunos migrantes calificados se insertan en empleos de baja calificación frente a las barreras que se le presentan para obtener un empleo de mayor calificación, como fue el caso de Andrés:

> "Dure casi mes y medio sin conseguir trabajo, y el primer trabajo fue en una empresa de aseo" (Andrés, 33 años, enfermero)

La restricción de un solo empleo por la ley de extranjería se plantea como una barrera en el mercado de trabajo porque muchos migrantes no pueden quedarse con un solo empleo, sino que deben trabajar en varios empleos para completar su remuneración.

> *"*Porque cuando tú no tienes un solo empleador, los documentos se van atrasando día tras día, entonces, entre más empleadores consigas, o no tengas un contrato fijo con una sola persona, los documentos se te demoran mucho más, solamente estas autorizado a tener un solo empleo legalmente, no puedes ya tener dos empleadores, ni tres, sino uno solo" (Wilson, 45 años, independiente)

El caso de Wilson ejemplifica esta situación porque no podía sostenerse con un solo empleo así que tuvo que mantenerse por un tiempo en dos empleos: En el día era ayudante de cocina con un contrato laboral[12], pero con bajo salario y en las noches laboraba en un night club[13] sin contrato laboral, esta situación provocó que tardara un año en legalizarse. Aunque no se muestra como barrera de entrada para insertarse al mercado laboral, si se presenta como barrera de entrada para obtener un empleo formal.

Según los migrantes Wilson y Andrés, para el año 2011 se podían encontrar más vacantes de empleo sin necesidad de hacer ningún proceso de regularización, esto podría ser algo no positivo porque hace que el migrante permanezca en ese mismo circulo, no se legalice y no acceda a mejores empleos.

> *"*No, en la época que entré, porque fue en el 2011, había mucho trabajo, mucho empleo, a pesar de que había mucha migración, mucho extranjero, había mucho empleo, no le ponían muchas condiciones a uno para emplearlo*"* (Wilson, 45 años, independiente)

> *"*Y pues conseguir trabajo en este momento si es difícil, de verdad, de verdad, que es difícil el trabajo por ahora, anteriormente si era más fácil, pero ahora no, por lo menos, lo finiquitan en alguna parte, tiene que buscar trabajo en alguna cosa mientras le sale en lo que uno sabe, esa es la verdad." (Andrés, 33 años, enfermero)

[12] Se inserta de manera irregular, después de un tiempo obtiene un contrato de trabajo y por medio de este empleo obtiene el permiso de trabajo.

[13] Estos lugares tienden a captar migrantes irregulares, por lo que es usual que no le otorgaran un contrato escrito.

Otras consecuencias que trae consigo el no tener el permiso de trabajo es la discriminación por ser ilegal. En el caso de Wilson, aunque para el migrante se pueda sentir como discriminación, el tener los papeles es no cumplir con el requisito que contiene el empleo, por lo que el no tener el permiso de trabajo se convierte en una barrera de entrada al mercado laboral.

> "No, al principio como te digo, sí lo sufre uno, porque uno viene indocumentado, entonces ¿qué pasa?, toda parte donde tú vas te piden documentos y lo primero que te dicen es no recibimos extranjeros o no recibimos ilegales, eso es lo que uno sufre al principio cuando uno llega a cualquier país del mundo, cuando tú ya tienes documentación nadie te discrimina porque tú ya tienes un carnet (…) entonces ya las discriminaciones pasan a segundo plano." (Wilson, 45 años, independiente)

El permiso de trabajo se presenta como barrera de entrada para insertarse al mercado de trabajo porque muchos empleadores no contratan irregulares. El trabajador sin permiso carece de los derechos inherentes al empleo, como la seguridad social, en el caso de los calificados es un requisito necesario si desean poder ejercer su profesión en el país de destino.

> "Entonces ya uno empieza a pagar salud, empieza a pagar las cotizaciones de vejez, entonces uno ya empieza a hacer parte de ser ciudadana chilena" (Diana, 46 años, educadora parvularia)

B) Segundo tipo de visado: residencia temporaria

En la actualidad ya no se tiene que pasar por el tipo de visado sujeto a contrato y se puede solicitar en primera instancia el visado de residencia temporario[14]. Este tipo de visado permite realizar cualquier tipo de actividad en Chile, y se otorga a los extranjeros que acrediten tener vínculos familiares ya sea con chilenos, con migrantes que estén legalizados, o que tengan intereses en el país[15]. Se otorga por un año y se prorroga por un año, después de este tiempo el migrante puede solicitar la residencia definitiva.

El visado de residencia temporario se presenta como barrera de entrada porque es un requisito el tener los papeles para obtener un empleo. Al tener que poseer un permiso de trabajo para poder insertarse al mercado laboral el migrante tiene que asegurar su sustento para los 3 o 4 meses aproximadamente que tarda en salir el visado de residencia temporario, además del costo de este mismo, lo que puede conducir a condiciones de precariedad de los migrantes, hacinamientos, tomas, etc. Frente a esta situación el migrante tendrá que insertase manera irregular o recurrir a redes de apoyo mientras se legaliza. Además, según el migrante Andrés, el tener este tipo de visado no

[14] El visado sujeto a contrato no se ha eliminado, solamente ya no es requerido en primera instancia.

[15] Los requisitos para obtener el visado varían de acuerdo con las intenciones que el migrante tenga en el país y bajo la figura en que quiera hacer la solicitud, es decir, como familiar de ciudadano chileno o migrante (hijo, cónyuge, etc.), como religioso, como jubilado, profesional o técnico, etc.

da seguridad al migrante de obtener un empleo, porque se da prioridad al migrante que tenga el carné de residencia definitivo.

> "Por eso siempre exigen que uno tenga definitiva, para ahorrarse tanto trámite, porque toda persona que tenga definitiva es más fácil todo lo del papeleo y tanta cosa que piden" (Andrés, 33 años, enfermero).

C) Nueva ley de migración

La creciente migración en Chile ha hecho que se hayan ido produciendo cambios en las leyes migratorias, primero, según el diario T13 (2016), el rápido crecimiento de la migración colombiana causó un duro debate en la Segunda Región de Chile[16], por lo que el Departamento de Extranjería y migraciones creó el "formulario Antofagasta", el cual consistía en que se podía solicitar la visa de residencia a través de correo, esto con el objetivo de disminuir las grandes colas que se producían en las instalaciones del departamento de extranjería. Este cambio ocurrió en el período de presidencia de Bachelet.

Para el año 2013, el presidente Sebastián Piñera, presentó una iniciativa para una reforma migratoria con el objetivo de regular el ingreso, la estadía y residencia de los extranjeros, debido a un crecimiento de extranjeros que ingresaban con visa de turismo y decidían quedarse en el país de forma irregular. Paulina Núñez una diputada afirma que no saben quién está ingresando al país, porque los migrantes entran al país como turistas y después de haber entrado al país hacen el proceso de regularización, lo que no permite que ellos investiguen bien quien entra o no al país.

Lo importante a destacar de esta nueva ley, es que cambia la operatividad para obtener la residencia temporal, prohibiendo la solicitud de cambio de calidad migratoria de turista a residencia temporal dentro del país, que se deberá solicitar por fuera de Chile, lo que quiere decir que las personas que quieran migrar al país con el fin de buscar trabajo deberán hacer un proceso de solicitud de visa "temporaria de oportunidades" en el consulado chileno en Colombia. Está visa es dirigida a profesionales y emprendedores y se medirá la posibilidad de obtener el visado a través de su ocupación, educación, edad, idioma, y región donde vivirá.

Esta nueva ley migratoria en Chile entrará en vigor a partir del año 2020. Aunque no se presenta como barrera de entrada en los casos estudiados, debido a la temporalidad de esta nueva ley, es importante mencionarla porque da indicios de posibles barreras de entrada para los nuevos migrantes, porque es mucho más estricta que la anterior. Esta nueva ley no permite que los turistas se queden como trabajadores en el país. Este endurecimiento de la reglamentación hace mucho más difícil la incorporación laboral de los migrantes irregulares.

[16] La región de Antofagasta.

3.2. Barreras del cargo

Las barreras del perfil laboral del migrante hacen referencia a la formación académica y experiencia en el cargo que tenga la persona. Estos son requisitos académicos necesarios para desempeñar el cargo y que la persona sin la formación necesaria no puede pasar sin más. En el caso de los migrantes, otro requisito para obtener un empleo es la homologación de títulos.

3.2.1. Homologación de títulos en el país de destino

Una de las barreras de entrada más importantes es la homologación de títulos, porque, aunque un migrante haya estudiado una profesión en su país de origen y tenga varios años de carrera, si no obtiene la homologación de su título no podrá ejercer su carrera y/o tener una remuneración como profesional en el país de destino. El proceso de homologación de títulos se presentó de manera diferente entre los migrantes entrevistados:

> "Tuve que mandar a buscar mi título a la Universidad donde yo estudié, la malla curricular, y un certificado de la Universidad que está acreditado por el Ministerio, todo eso había que legalizarlo y apostillarlo, ahora es solamente con el puro apostillo. Y ese proceso duró más o menos 6, 8 meses mientras que venían los sellos, mientras venía todo de Colombia, y obviamente también implica dinero, en ese entonces era mucho más costoso, ahora es un poco más económico y el trámite es mucho mejor, porque nosotros los colombianos tenemos, estamos dentro del tratado de la haya, tenemos convenio con varios países, con Chile, y se nos facilita por medio de apostillo la homologación a los profesionales, " (Diana, 46 años, educadora parvularia)

> "Cuando yo vine no traje los documentos porque desconocía el tema de homologación y aquí me di cuenta que lo podía hacer, entonces saqué el record de notas de la universidad y de mi bachillerato, luego, esos documentos yo los envié al consulado chileno en Bogotá, ellos allá me lo revisaron y me lo apostillaron, luego de eso yo, luego esos papeles me lo mandaron por bio correo físico, lo trajeron acá, y yo lo llevé al Ministerio de relaciones exteriores de Chile, aquí en Santiago, que queda en la calle monjita, Santiago, yo lo entregué y se demoró como aproximadamente, en ese tiempo como 10 días, mientras ellos me los revisaban y me daban si era bueno o era legal, y luego me llamaron, y si fue aceptada y me la homologaron(...)10 días duró, ahorita de pronto se está demorando más porque habemos muchos extranjeros y de pronto, pero duró 10 días no más. Y esa homologación me sirvió para yo presentarlo en el registro civil, cuando yo fui a sacar mi visa temporaria." (Jorge, 35 años, administrador de empresas)

Estos testimonios muestran procesos de homologación de títulos con diferentes tiempos. Para Jorge fue más rápido que Diana. Diana, tardó varios meses en obtener un empleo, pero el primero fue acorde a su profesión como educadora parvularia, donde le dieron espera mientras duraba el proceso de homologación. En este caso, la barrera

de entrada no se presenta para adquirir el empleo, sino para obtener las condiciones de empleo como profesional, debido a que le tocaba realizar las mismas actividades que las demás educadoras que trabajaban con ella, pero su remuneración era mucho más baja, después de obtener su homologación ya empieza a ganar un mejor salario. En el caso de Jorge, no tuvo grandes dificultades, porque él fue trasladado por su empresa, por lo tanto, ya contaba con un empleo antes de migrar.

En el caso de Andrés, el no tener su título homologado se presenta como una barrera de entrada porque no le permite adquirir un empleo acorde a su profesión y retarda su enganche laboral.

> "Yo cuando llegué acá, duré casi mes y medio sin conseguir trabajo, y mi primer trabajo fue en una empresa de aseo, ahí trabajé 2 meses, mientras que pude legalizar mis papeles, en el Ministerio de Relaciones Exteriores en Santiago. Ya cuando valide mi título, ahí sí conseguí trabajo en enfermería y la primera parte que trabaje aquí, fue en la clínica Antofagasta y ahí duré 4 años." (Andrés, 33 años, enfermero)

Anteriormente el proceso de homologación de títulos requería de mayor tiempo y de mayores costos, actualmente se obtiene en menos tiempo y a menor costo, lo que se ve traducido en mayor beneficio para los migrantes calificados.

3.2.2 Experiencia laboral en el país de destino

Otra barrera de entrada para insertarse en el mercado es la falta de experiencia laboral en el país de destino. La experiencia laboral en origen se devalúa con la migración, incrementando la vulnerabilidad del migrante. Un migrante con experiencia en su profesión u ocupación en el país receptor, tendrá mayores ventajas frente a un migrante recién llegado. Los migrantes calificados tienen que competir con los trabajadores nacionales calificados, por lo que contar con mayor experiencia se vería traducido en una ventaja frente a otros migrantes que no la tengan.

> "Pues obviamente que cuando tu empiezas a llegar a un país, tú no vas a empezar a ganar lo que tu realmente te mereces ganar, pero empiezas a hacer experiencia y eso te va dando cancha para tú poder a aspirar a ganar mucho más (…)yo ya tengo cuatro años, trabajo en un jardín pero ya voy a aspirar a lo que es tema de colegio, porque ya tengo suficiente tiempo como para yo aspirar a colegio, los jardines son igual, son chiquititos, pagan menos, pero ya uno aspirando a colegio, más grande, reconocido, ya a uno le pagan mucho mejor" (Diana, 46 años, educadora parvularia)

El caso de Diana muestra que, por su experiencia laboral en su profesión en Chile, tiene la posibilidad de competir por un empleo cubierto por nativos con mejores condiciones laborales. Después de adquirir la homologación de su título continúa desempeñándose en un cargo acorde a su profesión, pero para ese período al no tener la experiencia suficiente no podía aspirar al cargo que deseaba. El tener

mayor experiencia también permite que el migrante desarrolle habilidades para desenvolverse en el país de destino y nuevas redes de apoyo.

3.3. Barreras adscriptivas

Las barreras de entrada de carácter adscriptivo se refieren a aquellas que son insuperables para la persona, como la edad, el sexo, la raza, y la apariencia física. En este trabajo de grado, no se detectó que este tipo de barreras dificultaran la inserción laboral de los casos estudiados.

3.3.1. Por el origen – asociadas al hecho de ser colombiano

Esta barrera de entrada se refiere al imaginario que tiene la sociedad de acogida respecto a un colectivo nacional. Esta barrera no está basada en la experiencia personal sino en un estereotipo que se construye sobre el inmigrante y especialmente sobre algunos colectivos como el colombiano.

A nivel internacional hay un imaginario del colombiano como violento, basado en hechos históricos de nuestro país, con episodios de narcotráfico, guerrillas, paramilitarismo, etc. Este estigma tiene sustento en una fuerte presencia de los colombianos en actos delictivos en Chile[17]. Este imaginario está desencadenando hechos de discriminación en Chile por parte de la población y las instituciones públicas. Lo que ha provocado en la población chilena una mayor tensión y prevención hacia los migrantes colombianos. Esta prevención también se ve reflejada a nivel institucional, un ejemplo es que actualmente los colombianos tienen que presentar sus antecedentes judiciales para cualquier solicitud realizada en el departamento de extranjería: "Los extranjeros de nacionalidad colombiana, peruana y dominicana deben presentar "certificado de antecedentes judiciales para cualquier solicitud, dicho documento deberá ser solicitado en sus respectivos consulados" (Departamento de extranjería y Migración, 2019).

[17] Según cifras de las bases de datos de Carabineros de Chile, PDI y Ministerio público, para el año 2015, el 20% del total de extranjeros detenidos (5.415) eran colombianos, el tercer grupo con mayor número de detenidos después de Bolivia y Perú. Para el año 2016, según el diario el Mercurio, la mitad de los delitos registrados en Antofagasta, fueron cometidos por extranjeros, según el fiscal de delitos violentos Wilson Castro Bekios, se ha incrementado de manera importante el número de homicidios en la región (Diario El mercurio,2017).

Según el diario El tiempo, de acuerdo con cifras del Ministerio del Interior, para el año 2018, se realizaron en Chile 1.748 expulsiones por órdenes judiciales, donde los países con mayor expulsados son Bolivia, Perú y Colombia, los delitos que más predominan son infracciones a la ley de drogas, con 1.600 casos (Diario El tiempo, 2019).

Los hechos de discriminación se basan principalmente en que "los colombianos son violentos". La diputada de Antofagasta Paulina Núñez afirmó en el canal de radio Rock&pop que "la sensación de inseguridad ha aumentado precisamente por los colombianos, porque son más violentos y porque lamentablemente los delitos que hemos conocido, de alta connotación social, son delitos distintos a los que hemos conocido en la última década" (Canal de radio Rock&Pop, 2016). Los delitos asociados a los colombianos son secuestro, descuartizamiento, modalidad de crédito gota a gota, peleas a plena luz del día, tiroteos, etc. Son hechos que incitan a esa discriminación que se está presentando hacia colombianos.

> *"*Yo si he escuchado la discriminación, pero no directamente conmigo (…) No, sino que estoy en un sitio y veo que hablan de la nacionalidad, "los colombianos esto", "los colombianos lo otro", pero nunca directamente "tú", sino que hablan de los colombianos, y claro yo me siento, pero todavía no me ha tocado quien me haya señalado, no. Pero si he escuchado, han hablado del tema." (Jorge*,* 35 años, administrador de empresas)

Como dijo el migrante anteriormente, la discriminación opera a través de acciones como comentarios al aíre, o no saludar cuando escuchan el acento, protestas en la plaza central en contra de la migración de colombianos, comentarios ofensivos por medio de redes sociales, pero al ser poco frecuente que la discriminación suceda de manera directa, algunos colombianos tienden a ignorarlo y/o normalizarlo.

> *"*Pues igual, eso es normal, a veces lo tratan bien a uno, y a veces mal por ser colombiano*."* (Adriana, 26 años, asesora comercial)

Estos hechos de discriminación por ser colombianos podrían tener consecuencias en la inserción laboral porque algunos empleadores podrían no querer contratar colombianos, convirtiéndose así en una barrera de entrada para los colombianos en Chile. Aunque no se presenta dentro de los casos estudiados, es un hecho que debido al contexto actual del país (Chile) es importante destacar. Siguiendo el lineamiento de Sengenberger, hay otros tipos de barreras de carácter adscriptivo como lo es el género, la apariencia física y la raza, que no se identificaron como barreras de entrada para los migrantes colombianos que fueron entrevistados.

3.4. Estrategias frente a las posibles barreras de entrada

Los trabajadores inmigrantes desarrollan estrategias para superar las barreras anteriormente expuestas, ya sea para conseguir un empleo, o para obtener un mejor empleo, el cual se ve traducido en una mejor remuneración, y posibles mejores

condiciones de trabajo. La estrategia más importante es el uso de las redes sociales para la búsqueda de empleo.

3.4.1 El uso de redes sociales

Sánchez Soto (2016) plantea que las redes sociales[18] presentan una dualidad, como primer aspecto, funcionan como ventajas frente a los posibles riesgos que pueda generar la migración, y pueden ser una fuente confiable para obtener empleo, como sucedió en el caso de Oscar:

> *"*No, yo llegué y al otro día salí y me encontré con un amigo y ese amigo me dijo que, si ya tenía trabajo y yo le dije que no, y me dijo, ah llama este señor, que este señor necesita trabajadores*."* (Oscar*,* 26 años, tabiquero)

Las redes pueden representar una gran ventaja para obtener empleo basado en el principio de confianza. Para Diana, el tener un esposo chileno le brindó varias ventajas como además de la residencia y la legalidad. Gracias a que su esposo estaba trabajando pudo ayudar a su sustento y permitió que pudiera esperar a obtener un empleo acorde a su profesión, razón por la que duró varios meses sin encontrar empleo.

> "Para poder quedarme y no tener tanta dificultad en cuanto al trámite de documentos, sí, me casé, mi esposo y yo nos casamos, pero uno tiene que hacerlo durante el proceso de estadía de turismo, para no tener complicaciones después, ya no se puede hacer eso, eso se hacía antes, hace 8 años atrás, ahora no, ahora es con trámite de visa de Colombia, porque las leyes de migración cambiaron" (Diana*,* 46 años, educadora parvularia)

Pero como aspecto negativo, las redes pueden influir en la concentración de migrantes en determinados sectores específicos del mercado, principalmente en empleos de bajo prestigio generando encapsulamiento. Esto significa que una vez que un trabajador obtiene un empleo no calificado, es difícil salir de allí.

3.4.2. Ilegales

Cuando era un requisito el visado sujeto a contrato, ante el hecho de no poder obtener el permiso de trabajo algunos migrantes recurrían a acciones ilegales como pagar a personas que tuvieran un RUT, que les firmara el formulario requerido para fingir que tienen un contrato de trabajo, y así poder obtener la visa sujeto a contrato.

Las autoridades chilenas se percataron de lo que estaba sucediendo y penalizaron a las personas que firmaron estos formularios sin ser realmente empleadores, lo que provocó que las personas se previnieran más de seguir cometiendo estas acciones, y por supuesto esto se tradujo en mayor regularización para obtener el visado.

[18] Las redes sociales son una fuente de capital social, este "se refiere a la suma de los recursos que un individuo posee como miembro de una red o un grupo social. Pueden incluir acceso a apoyos materiales o a información por medio de otros miembros de la red social. También puede transformarse en otras fuentes de capital para ayudar a los individuos a alcanzar o mantener su posición social" (Citado en, Sánchez, 2016)

3.4.3. Estudios realizados en país de destino

Frente a las posibles barreras de entrada para obtener un empleo, algunos migrantes optan por realizar estudios en el país de destino. De los migrantes entrevistados, dos de los calificados realizaron estudios en el país de destino. Andrés realizó un estudio en Instrumentación quirúrgica en La Universidad Santo Tomás de Chile y le permitió obtener un mejor empleo, porque tiempo después de graduarse de este estudio obtiene el empleo en que se encuentra actualmente, donde lleva 2 años. Diana se encuentra estudiando un magister en la Universidad Santo Tomás de Chile.

> "En Chile tú puedes tener más ventajas, porque un título de Chile pesa más que cualquier título colombiano, ya." (Diana, 46 años, educadora parvularia)

Según la migrante, tener un título en Chile te permite escalar profesionalmente. Por lo tanto, el tener estudios en el país de destino, se puede ver representado en mayores oportunidades en el mercado laboral, mejor remuneración, etc.

3.4.4. Creación de empresa

La creación de empresa se presenta como una estrategia porque le permite al migrante tener mejor remuneración sin estar inserto en un empleo como asalariado. Wilson analizó que tenía que trabajar en dos empleos porque el dinero no le era suficiente para su sustento y para mandar remesas a Colombia, además de las altas jornadas de trabajo que estos dos empleos requerían. Decide crear una microempresa, con la que ya lleva 6 años, tiene varios trabajadores y en todo el año le surgen contratos de trabajo, por lo que ha logrado estabilidad laboral. Así la creación de empresa se ve como una oportunidad para salir de condiciones de precariedad y poder obtener mejor remuneración y condiciones laborales.

> "Si, apenas tuve mi documentación como ayudante de cocina, estuve ahí un tiempo y de ahí ya me retiré, empecé a trabajar por mi propia cuenta, me volví microempresario.(…)A ver, ya aprendí a trabajar lo que fueron la construcción, entonces como ya tenía mi documentación, me pude independizar, me fui para impuestos internos, que es uno de los controles del país, expuse mi caso, llené el formulario y me aprobaron para poder independizarme y ahí se me abrieron más puertas, porque tuve mejores ingresos, pude contratar personas, entonces es algo mucho mejor." (Wilson, 45 años, independiente)

La creación de empresa se presenta (en el caso de Jorge) como una estrategia para obtener más ingresos. Él tuvo mayor facilidad puesto que como administrador de empresas ya tenía algunos conocimientos de cómo crearla. En este caso, el migrante tuvo que recurrir a poner el local en la ciudad de Talca, debido a que su cargo principal cuenta con cláusula que no le permite trabajar en otro sitio, debido a esto su local es manejado por otras personas y él recibe un ingreso mensual.

"en el año 2015 yo ya conocía lo pertinente para montar un local, pues a mí se me fue más fácil.(…)aparte de eso aquí en Chile tenemos la facilidad, de que la empresa se hace por un día, primero que todo, tú vas al puesto interno, y por interno haces tú empresa, y eso es tu inversión no más y con eso, lo único que tienes que tener es local, porque todo te lo da la empresa con la que tu vayas a trabajar, nosotros estamos trabajando con una empresa de comida, a nosotros Coca cola, la empresa Coca cola, nos regaló la publicidad de afuera de la calle, nos regaló las sillas, nos regaló la mesa, nos regaló el enfriador, ya, nos regaló muchas cosas que no es de nosotros, el día que cerremos el negocio tenemos que entregarlo, pero entonces tenemos la facilidad, a parte que las carnes frías, también nos entregó el enfriador para las carnes frías, o sea, nosotros la inversión fue poca, la inversión que nosotros hicimos fue darle como lindo al local, el toque de nosotros los colombianos." (Jorge, 35 años, administrador de empresas)

Según los testimonios presentados, el crear una microempresa no presenta tantas dificultades, desde los requisitos legales, como las facilidades que brindan algunas empresas en el país, convirtiéndolo en una opción viable para los migrantes que estén dispuestos a crear su propia empresa.

A continuación, se resume la información presentada en la sección de las barreras de entrada en el siguiente cuadro.

Tabla No. 10. Barreras de entrada

Barreras de entrada	Trabajadores calificados			Trabajadores no calificados		
	Andrés	**Diana**	**Jorge**	**Adriana**	**Wilson**	**Oscar**
Ocupación actual	Enfermero titulado	Licenciada parvularia	Administrador de empresas	Asesora comercial	Independiente	Tabiquero (construcción)
Permiso de trabajo	Si	No[19]	Si	Si	Si	No
Visado sujeto a contrato	Si	No	Si	No	Si	No
Visado de residencia temporario	No	No	No	Si	No	No[20]
Homologación de títulos	Si	Si	Si	No	No	No
Experiencia laboral en el país de destino	No	Si	No	No	No	No
Asociada al hecho de ser colombiano	No	No	No	No	No	No

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia

Los trabajadores no tuvieron que pasar por todos los tipos de barreras de entrada propuestos por Sengenberger, pero se establece que el permiso de trabajo es la barrera

[19] Diana no la requiera, porque obtiene la nacionalidad antes de insertase al mercado de trabajo chileno.
[20] No lo requiere para obtener el empleo, pero lo solicita tiempo después.

de entrada fundamental para los casos estudiados, y en el caso específico de los calificados, además del permiso de trabajo, la homologación de sus títulos se convierte en algo imperativo para obtener un empleo acorde a su profesión. Es importante destacar de este capítulo las estrategias que ejecutaron los migrantes frente a las posibles dificultades que se les presentó para obtener un empleo y para tener mejores condiciones de trabajo.

Conclusiones

Este trabajo de grado se realizó con el objetivo central de describir las principales barreras de entrada en la inserción laboral de trabajadores colombianos en empleos de alta y baja cualificación en Antofagasta-Chile, teniendo en cuenta que una gran parte de estas barreras se encuentran sometidas al tiempo de residencia del migrante en el país de destino.

Las categorías analíticas inserción laboral y barreras de entrada, bajo el lineamiento de Sengenberger, fueron un soporte fundamental para el análisis y presentaron capacidad explicativa para este trabajo de grado porque permitieron, en primer lugar, dar guía para identificar las barreras de entrada que se presentan en los trabajadores, y establecer que los migrantes con baja calificación pueden acceder rápidamente a un empleo debido a las pocas barreras de entrada, en comparación con los migrantes calificados que tardan un mayor tiempo en insertarse al mercado laboral, pero que presentan mayores niveles de estabilidad. Bajo la luz de estos lineamientos, se definió segmentar los trabajadores de acuerdo con su nivel de calificación, con el fin de observar si la calificación influye en las barreras de entrada que se presentan los procesos de inserción de los migrantes. Esto permitió identificar que hay diferencias significativas entre los migrantes de acuerdo con su calificación en su proceso de inserción, y principalmente en las barreras de entrada que se presentaron.

Los resultados revelaron que el proceso de inserción laboral de migrantes colombianos de alta y baja cualificación son diferentes para todos entre sí, esto fundamentalmente por ser una población heterogénea. La distinción no parte solamente de la baja o alta calificación sino de las condiciones propias del migrante, como el tener o no ventajas que influyen en el desenvolvimiento en el país de destino, un ejemplo de esto es contar con redes de apoyo que influyeron de manera positiva en el proceso de inserción laboral.

Del análisis del proceso de inserción laboral entre los migrantes se encontraron los siguientes hallazgos:

1. Los tiempos de búsqueda de empleo son distintos entre los calificados y los no calificados. Los no calificados se insertan de manera más rápida al mercado de trabajo, en comparación con los calificados. El tiempo promedio para los migrantes no calificados es de menos de un mes. En los migrantes calificados no hay un tiempo promedio, este varía de dos a seis meses. El mayor tiempo de búsqueda para los calificados se debe a que son empleos con mayores barreras de entrada, en comparación con los empleos de baja calificación.
2. Uno de los puntos más importantes del proceso de inserción laboral es que todos los migrantes (calificados y no calificados) presentaron continuidad de su

> ocupación entre Colombia y Chile. En el primer empleo en Chile, uno de los seis trabajadores presentó descualificación, pero en la ocupación actual todos los migrantes se desempeñan en cargos acordes a su profesión o del mismo tipo de ocupación a la que se dedicaban en Colombia. Sánchez (2016) afirma que los objetivos que tiene el migrante en el país de destino influyen en los empleos a los que aspira, y teniendo en cuenta que este es un tipo de migración laboral se podría decir entonces que los casos presentan una inserción laboral exitosa.

Respecto al segundo objetivo, en el desarrollo de este trabajo de grado se reveló que las barreras de entrada para insertarse a un empleo no son las mismas para todos los migrantes y se presentan de manera diferente. En los empleos de baja calificación se presentan menos barreras como sucede con los empleos de mayor calificación, que requieren homologación de sus títulos y otros requisitos que contenga el cargo, como la experiencia laboral previa que jugó un papel importante a la hora de buscar un empleo. La barrera de entrada que es imperativa para la inserción laboral de todos los migrantes es el permiso de trabajo, aunque este punto también se presenta de manera distinta para todos los migrantes y casi todos se insertan de manera irregular al mercado de trabajo, sí es necesario para seguir trabajando y obtener empleos formales con posibles mejores condiciones de trabajo.

Se concluyó entonces que los principales tipos barreras de entrada en el proceso de inserción laboral de migrantes colombianos de alta y baja cualificación son principalmente el permiso de trabajo (carácter institucional), la homologación de títulos y experiencia laboral previa (barreras del cargo) y el ser colombiano (carácter adscriptivo). Si bien entre los casos la discriminación por ser colombiano no jugó un papel radical para obtener un empleo, si hay un ambiente de discriminación en la región, y sí se observó en los casos que estos hechos generan tensión en el ambiente de trabajo y otros sitios de esparcimiento.

En las estrategias que desplegaron los migrantes frente a las barreras de entrada, en primer lugar, se destaca el papel de las redes que, a pesar de su dualidad en los casos funcionan más como un aspecto positivo porque contribuyeron a facilitar el proceso de inserción laboral de algunos migrantes. En segundo lugar, la creación de empresa, aunque no surgió como estrategia frente a las barreras que se presentaron en la obtención del primer empleo, se plantea en estos casos como estrategia frente a la rigidez del mercado laboral y los riesgos migratorios, porque efectivamente contribuyeron a mejorar los salarios de los migrantes, y además se muestra que en Chile hay facilidades para crear empresa.

Por último, como anexo, se analizó las condiciones laborales entre los migrantes colombianos de alta y baja cualificación, se destaca que hay diferencias sustantivas entre

los empleos de baja o mayor calificación dentro del mercado laboral chileno, pero a nivel general los migrantes presentan buenas condiciones de empleo. Acorde a lo planteado por Sabel (1983), los migrantes no calificados pueden llegar a tener buenas remuneraciones, pero tienen pocas probabilidades de obtener empleos con seguridad social, con pocas posibilidades de ascender dentro de la empresa, y obtener empleos que son principalmente temporales. El migrante de baja calificación puede llegar a obtener salarios por el mismo rango que un migrante calificado, dentro de una jornada laboral ordinaria según lo estipulado por las leyes chilenas y bajo las condiciones que otorga un empleo formal, la diferencia se encuentra en la estabilidad laboral que tiene el migrante de mayor calificación, porque el migrante de baja calificación está sometido a trabajos temporales, esto se traduce a que si bien su remuneración en un mes sea mayor a un salario mínimo, no significa que todo el año va a obtener el mismo salario.

Debido a los cambios contextuales que se están presentando en el país, como la nueva ley de inmigración, la dinámica de la discriminación hacia la migración, que en vez de apaciguar sigue en aumento, hacen falta más estudios de como esta nueva ley tendrá impacto en los migrantes, ¿tendrán menos barreras de entrada para obtener un empleo? O si por el contrario va a dificultar más el proceso migratorio de los trabajadores. Además de otros aspectos de la migración colombiana a Chile que hacen falta explorar con profundidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bertaux, D. (2005). "Los relatos de vida". Perspectiva etnosociológica. Ediciones Bellaterra. Barcelona.

Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas.* Alianza Editorial, Madrid.

Blanco, J. Y Gutiérrez, R. (1996) "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas**",** en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, No. 75, Monográfico sobre Desigualdad y Clases Sociales pp. 269-293 Published by: Centro de Investigaciones Sociologicas Stable URL: http://www.jstor.org/stable/40184036

Contreras S., Bambague, C., Y Barrera-Ruiz, Y. (2019). Saberes que configuran trayectorias migratorias: narraciones de mujeres colombianas migrantes en Chile. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 26 (79), 1-25. http://dx.doi.org/10.29101/crcs.v0i79.9496

Echeverri B., M. (2016). Otredad racializada en la migración forzada de afrocolombianos a Antofagasta (Chile). Nómadas (Col), (45), 91-103.

Gaete, P. y Salazar, J. (2017). "Inmigración colombiana en Antofagasta: un estudio específico sobre racismo en torno a experiencias de inmigrantes de nacionalidad colombiana entre los años 2010 y 2013" (tesis de pregrado). Facultad de filosofía y humanidades, Santiago de Chile.

Gissi, N. y Ghio, G. (2017) "Integración y Exclusión de Inmigrantes Colombianos Recientes en Santiago de Chile: Estrato Socioeconómico y 'Raza' en la Geocultura del Sistema-Mundo", en revista Papeles de Población, Vol. 23, N°93, 151-179, Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población, Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Toluca, México. Publicación indexada en ISI: https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/9101/7651

Igor, O. y Flores, T. (2008). Migración Internacional: El Caso de Chile. Libertad y Desarrollo, Serie Informe Económico N° 190.

Massey, D (2017). ¿Por qué se producen las migraciones internacionales? Una síntesis teórica. En: Comprender las migraciones internacionales. Teorías, prácticas y políticas. Edicions Bellaterra. Barcelona.

Mejía, O. (2012). Colombia y las migraciones internacionales: evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras. REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidad Humana, 20(39), 185-210. https://dx.doi.org/10.1590/S1980-85852012000200010

Piore, M. (1983). Los trabajadores extranjeros. En Paro en Inflación: perspectivas institucionales y estructurales de Michael Piore (comp). Alianza Editorial. Madrid.

Portes, A. (2012). Sociología económica de las migraciones internacionales. Editorial Anthropos, España.

Rihm, A. & Sharim, D. (2018). Migrantes colombianos en Chile: Tensiones y oportunidades en la Articulación de una Historia Personal. Universitas Psychologica, 16(5), 1-15. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-5.mcto

Rodríguez, M. (2008). Las investigaciones recientes sobre la migración laboral femenina internacional. CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva, 15 (3), 326-332.

Sabel, C. (1983). Los trabajadores marginales en la sociedad industrial. En M. Piore (Comp), *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales.* Alianza editorial, Madrid – España.

Sánchez, G. (2016). Los determinantes de la ocupación y la movilidad ocupacional de los migrantes latinoamericanos en Estados Unidos. En M. Roa (Comp), *Migración internacional: patrones y determinantes. Estudios comparados, Colombia-America Latina-Proyecto LAMP* (pp. 201-235) Cali, Colombia: Programa editorial Universidad del Valle.

Sassen, S (2007) "La conformación de los movimientos migratorios transnacionales. En "Una Sociología de la Globalización" ed. Katz, Buenos Aires. cap. 4, pp. 165 – 204.

Sengenberger, W. (1988) "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo" En Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania I. Comp. Werner Sengenberger. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sinisterra, M. (2005). Migración laboral internacional, remesas y crecimiento económico. Estudios Gerenciales, (97), 83-100.

Solimano, A. & Tokman, V (2008). "Migraciones internacionales en un contexto de crecimiento económico: el caso de Chile*".* En: *Migraciones internacionales en América Latina: booms, crisis y desarrollo.* Editorial Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile, pp. 185-266.

ANEXOS

Anexos 1. Condiciones laborales

De manera voluntaria se analizó las condiciones laborales de los migrantes, realizando una comparación entre migrantes calificados y no calificados.

- Jornada laboral

Según los resultados de la Encuesta Casen 2015, las horas trabajabas por los migrantes colombianos en Chile están acordes a lo estipulado por las leyes chilenas, sin embargo, es importante analizar si esta situación se cumple con los seis casos estudiados. La jornada laboral contiene varias dimensiones a analizar, en primer lugar, la duración de la jornada que se expresa en las horas trabajadas semanalmente, el tipo de jornada laboral y las horas extras.

Tipo de jornada laboral: Todos los migrantes tienen un tipo de jornada ordinaria, solamente el caso de Wilson es diferente por ser microempresario.

Horas trabajadas semanalmente:

-Calificados: Para Andrés su jornada es especial porque es 7x7[21], debido a esto su jornada diaria es de 12 horas y trabaja hasta 84 horas semanales. En el caso de Jorge, tiene un horario fijo de 8 horas diarias, 45 semanales estipuladas en su contrato, pero según el migrante al tener el cargo de jefe de región, constantemente tiene que trabajar por fuera de sus horas establecidas, además, su vivienda se encuentra en el segundo piso de una de las sedes de la empresa, debido a esto pasa más tiempo de lo determinado en su área de trabajo. En el caso de Diana, ella trabaja 9 horas diarias, 45 semanales[22].

- No calificados: Oscar y Adriana, trabajan 45 horas semanales[23], 8 horas diarias. Wilson al ser microempresario no está sometido a una jornada laboral, porque él maneja su propio tiempo. Al trabajar por obras de remodelación la duración de horas por semana puede variar, pero según el migrante a sus empleados les designa una jornada laboral de 45 horas semanales.

En cuanto a las horas extras, sólo Oscar (tabiquero, construcción) está dispuesto a realizar horas extras. Este migrante no realiza actividades por fuera de su ocupación principal, se podría decir entonces que sí desea tener un ingreso extra, pero sin necesidad de tener otro empleo que requeriría más horas de trabajo. Andrés no plantea negativas a trabajar horas extras, aunque refiere que por ley no podría hacer horas extras, porque tiene jornadas diarias de 12 horas, sólo en caso de emergencia donde se presentara un accidente grave tendría que quedarse hasta el final con su paciente, además el migrante realiza otras actividades además de su ocupación principal en sus semanas de descanso.

[21] Trabaja una semana, descansa una semana, es decir que trabaja sólo dos semanas al mes.

[22] Distribuidas en 5 días a la semana.

[23] Las 45 horas semanales distribuidas entre 6 días, realmente correspondería a 7 horas, 30 min diarios.

- Tipo de contratación

De los migrantes entrevistados, 4 de los seis cuentan con un contrato escrito, de estos sólo los migrantes calificados cuentan con un contrato de trabajo indefinido, y la otra migrante es Adriana que tiene un contrato de trabajo temporal, según ella este tiene duración por un mes, y dependiendo del rendimiento de la migrante se decide si lo renuevan o no. El migrante Oscar no cuenta con un contrato escrito. En el caso de Wilson, este elemento no aplica porque es microempresario.

- Funciones adicionales a las del cargo

Con el objetivo de identificar si los migrantes tienen que realizar actividades que no corresponden a las que se encuentran estipuladas en su contrato, se indagó si los trabajadores calificados o no calificados han tenido que asumir funciones adicionales.

Calificados: En el caso de Andrés sus labores no van más allá de lo que se encuentra dentro de su contrato. Sus funciones son principalmente el evaluar la gravedad de un accidentado o la emergencia que tenga el paciente y remitir si es necesario a un hospital. Jorge, debido la posición de su cargo, sus actividades van mucho más allá de lo que pudiera estar establecido en el contrato, pero por algunas de esas actividades extras recibe comisiones, como por ejemplo los balances que hacen dos veces al año a la zona. Tiene a cargo 8 administradores en las 8 sucursales de la región. Según él, estar de jefe de zona lo obliga a hacer frente a cualquier problema que pueda surgir en las diferentes sedes de la región, hasta el más mínimo detalle como por ejemplo el control de las cámaras de seguridad. Por último, Diana no fue muy específica con las actividades desempeñadas en su cargo, pero dejó claro que las actividades que realiza no están por fuera de lo estipulado dentro de su contrato.
No calificados: Oscar, aunque no tiene un contrato escrito, dice que las actividades que tiene que realizar corresponden sólo al área de la tabiquería. En el caso de Adriana, ella expone que tiene que realizar todo tipo de actividades dentro del restaurante de comidas, pero todo se encuentra estipulado dentro del contrato. En el caso de Wilson, las actividades del grupo de trabajo se encuentran divididas por áreas, unos son encargados de la parte de seguridad, otros de electricidad, de las estructuras, etc. así cada trabajador se dedica al área de la cual tiene conocimiento y esto también evita accidentes dentro del área de trabajo.

Se destaca en este punto que los migrantes tienen empleos que se acogen a las normativas y no tienen que realizar actividades que están por fuera de lo establecido dentro de su contrato, o se encuentran por fuera de sus conocimientos. Aún en el caso de Oscar (tabiquero, construcción), a pesar de no tener un contrato de trabajo escrito el migrante sólo realiza actividades que están dentro de su área de conocimiento.

-Ascenso

Se podría pensar que el obtener un ascenso dentro de una empresa es menos probable en los empleos de baja calificación debido a la tendencia de estos a ser temporales. En este punto, tan sólo el migrante Jorge ha tenido un notorio ascenso dentro de la empresa. Se encuentra trabajando en ella desde Colombia, donde inicio como asistente comercial, después fue ascendido como administrador de empresas, para luego ser trasladado, ya en Chile fue ascendido como supervisor, y después del terremoto del 2010 pasa a ser el jefe de región de Antofagasta, cargo que tiene actualmente, donde es el responsable por varias sedes que se encuentran en la región.
El tener un empleo calificado no certifica que el migrante vaya a obtener un ascenso dentro de la empresa, un ejemplo es el caso de Andrés, en el empleo actual lleva dos años y no ha tenido ningún tipo de ascenso, tampoco lo obtuvo cuando estuvo trabajando 4 años en el hospital Antofagasta, lo mismo sucede en el caso de Diana, lleva 4 años en un jardín de niños y no ha tenido ningún tipo de ascenso, en su caso su aspiración es cambiar a un mejor empleo pero no a ascender dentro de la misma empresa que se encuentra laborando actualmente. Pero en comparación con los no calificados, se puede decir que tienen menos probabilidad que los calificados, debido a la tendencia de ser empleos temporales. En el caso de Wilson, al ser microempresario no aplica el ascenso.

- Remuneración

Uno de los elementos más importantes para el análisis de las condiciones laborales de los migrantes es la remuneración, este punto se divide en dos dimensiones, en la remuneración mensual y las horas extras, bonos, etc. Se encontró que algunos migrantes se encuentren reacios a revelar su ingreso, como sucedió en el caso de Diana, que solo dio a entender que gana igual que las mismas profesionales chilenas que ocupan su mismo cargo. En el caso de Wilson, no gana un salario fijo mensual porque su remuneración depende del trabajo que se encuentre realizando en el momento, por lo que su remuneración puede ser mayor a un salario mínimo, pero la diferencia en comparación con el resto de migrantes que es que esta remuneración no es fija mensualmente.
En el resto de migrantes no hay grandes diferencias entre sus salarios, el salario fijo mensual de Andrés y Jorge es superior a dos salarios mínimos, y en el caso de Oscar a pesar de no ser calificado gana igualmente más de dos salarios mínimos. La diferencia al igual que en el caso de Wilson, es que esta remuneración no es fija mensualmente. En el caso de Adriana, lo estipulado es un salario mínimo. En cuanto a los ingresos por horas extras, bonos, etc. En el caso de Andrés (enfermero), por ley no puede hacer horas extras, sólo recibe un bono mensual por alimentación[24], y en el caso de Jorge, a parte

[24] Según la Dirección del Trabajo, el empleador no tiene la obligación de pagar colación (alimentación) al trabajador. Legalmente no hay un monto máximo legal, por lo que el valor del bono de alimentación llega

del bono de alimentación, recibe comisiones dos veces al año, cuando se realizan balances a la zona[25].

- Antigüedad laboral

Un elemento fundamental de las condiciones de empleo constituye la estabilidad en el empleo. En este caso, para analizar la estabilidad se tomará la antigüedad laboral, a mayor tiempo de antigüedad, mayor estabilidad. Se presentan diferencias en la antigüedad laboral de los calificados y los no calificados.

Calificados: Andrés trabaja para una termoeléctrica, una empresa prestadora de servicios donde lleva 2 años. Jorge, sigue trabajando en la empresa de la que fue trasladado de Colombia a Chile, donde lleva 9 años y medio, además lleva 2 años con su local de comidas rápidas en Talca, y el migrante ha planteado que al negocio le va bien. Diana lleva 4 años en un jardín, y gracias a la experiencia que ha ido construyendo en Chile ahora puede aspirar a ascender a colegio y tener un mejor salario.

Por otro lado, en cuanto a los no calificados, Oscar lleva dos meses trabajando en su actual empleo, y en el tiempo que lleva en el país ha tenido alrededor 8 o 9 empleos, debido a que los trabajos en construcción tienden a ser temporales. Adriana cumplió un mes en el local de Subway en el que se encuentra trabajando actualmente, al igual que Oscar, la migrante lleva año y medio en el país y en el transcurso de este tiempo lleva 6 empleos, también por estar inserta en empleos temporales. En el caso de Wilson, lleva 6 años con su microempresa de remodelaciones de locales, siendo esta su único ingreso, donde tiene 5 empleados. Según el migrante, en el año constantemente surgen contratos para remodelaciones, y como las remodelaciones duran más o menos 45 días, no se queda mucho tiempo sin un contrato en el año, lo que da un indicio de que podría ser un negocio estable.

- Pluriempleo

Entre los migrantes entrevistados el pluriempleo se presenta en diferentes episodios, en primer lugar, en el caso de Wilson, al llegar al país antes de obtener el permiso de trabajo, tenía dos empleos porque uno no le era suficiente para su sustento, pero en su ocupación actual no realiza otras actividades además de su ocupación principal con su microempresa. En el caso de Andrés, debido a su jornada laboral de 7x7, tiene 2 semanas libres al mes, y debido a esto puede dedicarse a otras actividades como las ventas de productos para tener más ingresos. En el caso de Jorge, el migrante tiene un local a su nombre del cual recibe un ingreso mensual, aunque él es quien lo creó no se encarga

por mutuo acuerdo. “Finalmente debe señalarse que el valor razonable de una asignación de colación está en relación con los ingresos del trabajador, (…) por ejemplo, un trabajador que tiene una remuneración de $300.000 no podría tener una asignación de colación de $100.000” (Dirección del Trabajo, 2019).

[25] Estos bonos ya están incluidos dentro del valor que dieron anteriormente de su ingreso mensual. En el caso de Jorge, la comisión no está incluida dentro del valor dado, porque en el mes anterior no se había realizado ningún balance a la zona.

del manejo de este actualmente, debido a que en su empleo principal tiene una cláusula que no le permite tener otros empleos u actividades además de su empleo principal. A pesar de esto crea el local de comidas rápidas que se llama "pare y coma" en Talca, más hacia el sur de Chile y no en la región de Antofagasta.

- Protección social

En el caso de los migrantes entrevistados, todos a excepción de Wilson se encuentran pagando "imposiciones[26]". El pago de estas imposiciones se reparte entre el fondo de pensiones, cesantías, la salud y otro tipo de subsidios. Según el migrante Wilson (microempresario), no paga imposiciones para él, porque su interés sería solamente pagar la pensión. El pago de imposiciones corresponde a los ingresos mensuales de la persona, entonces en el caso de él por ser el representante legal de la empresa su remuneración supera los 4 salarios mínimos, por lo tanto, según el migrante, el costo de sus imposiciones sería muy alto para tener la misma atención que las personas que gana un salario mínimo, debido a esto en caso de accidentes laborales, prefiere pagar particular y no tener que pagar un monto mensual, porque según él sale mucho más económico, porque los accidentes laborales no ocurren eventualmente.
Cabe destacar que, aunque el migrante puede llegar a tener ingresos que superen los 4 salarios mínimos, esta no es una remuneración fija mensual como lo es para un asalariado. El migrante no paga imposiciones para él, pero si para sus 5 empleados, según él, a sus 5 empleados les otorga todo lo reglamentado por la ley.

- Riesgos laborales (enfermedades, y/o accidentes en el puesto de trabajo)

Un elemento importante para saber las condiciones laborales de los migrantes es su salud, si han surgido enfermedades a causa de su trabajo, o han tenido algún accidente dentro de su espacio de trabajo, etc. Los migrantes entrevistados se encuentran en buenas condiciones de salud, sólo es diferente en el caso de Jorge, que tiene diabetes tipo 2, pero esta enfermedad no es consecuencia de su trabajo, sino de una mala alimentación suya. Wilson dice que lo primordial en su empresa es la seguridad, pero sí ha tenido algunos accidentes dentro de su trabajo, además al igual que Oscar, su empleo es más propenso a accidentes dentro del área de trabajo, que para el del resto de migrantes.

Cabe destacar que, aunque de un empleo no calificado se pueda obtener una buena remuneración, la diferencia más importante entre empleos calificados y no calificados es la estabilidad laboral. Otro punto por señalar es la formación que requieren los cargos, el estar en un empleo que no requiere de mayor tiempo de capacitación para desempeñar el cargo, hace que sea más propenso tener que realizar todo tipo de actividades dentro de su empleo, además de tener un salario mínimo y ser un empleo

[26] Lo que se conoce en Colombia como "prestaciones sociales".

temporal. Por último, aunque no se tenga un conocimiento certificado, el aprendizaje empírico es tenido en cuenta para desempeñar un empleo, y permite que no tenga que realizar otro tipo de actividades que están por fuera de área de conocimiento.

Anexos 2. Tabla de las condiciones laborales resumidas

Condiciones laborales	Trabajadores calificados			Trabajadores no calificados		
	Andrés	**Diana**	**Jorge**	**Adriana**	**Wilson**	**Oscar**
Ocupación	Enfermero titulado	Licenciada parvularia	Administrador de empresas	Asesora comercial	Gerente de construcción de locales	Tabiquero (construcción)
Funciones adicionales al cargo	Correspondientes al cargo	Correspondientes al cargo	Correspondientes al cargo y otras no	Correspondientes al cargo	Correspondientes al cargo	Correspondientes al cargo
Antigüedad en el empleo	2 años	4 años	9 años y medio	1 mes	6 años	2 meses
Tipo de contratación	Indefinido	Indefinido	Indefinido	Temporal	NA	Contrato verbal
Jornada laboral	12 horas diarias	9 horas diarias	8 horas diarias	8 horas diarias	8 horas diarias	8 horas diarias
Ascenso	No	No	Si	No	NA	No
Remuneración	Más del mínimo	No especifica	Más del mínimo	El mínimo	No especifica	Más del mínimo
Protección social	Si	Si	Si	Si	No	Si
Accidentes laborales	No	No	No	No	Si	No
Enfermedades laborales	No	No	No	No	No	No
Desplazamiento	No	No	Si	No	Si	No
Pluriempleo	Si	No	Si	No	No	No

Fuente: Entrevistas. Elaboración propia.

Anexos 3. Guía de entrevistas

<u>Aspectos sociodemográficos</u>

Nombre
Sexo
Edad
Nivel educativo
Nombre de la carrera o programa de estudios
Estado civil actual

----------o----------

- ¿En qué año llegó usted al país?
- ¿cómo era su situación legal cuando llegó?
- ¿Qué te motivó a migrar y por qué a Antofagasta?
- ¿Por qué Chile, específicamente?

- ¿A qué te dedicabas en Colombia antes de migrar a Chile?
- ¿Y qué estudios realizaste en Colombia?
- ¿has realizado estudios en Chile?
- ¿en donde estudió?
- ¿Habías migrado a otro país anteriormente?
- ¿Cuál fue todo el proceso que tuvo que hacer para irse a Chile?
- ¿Cuáles fueron los costos económicos y personales que tuvo que hacer para poder emigrar?
- ¿Qué fue lo primero que hizo al llegar a Chile?
- ¿Tenía a alguien en Chile, a donde llegó?
- ¿Cómo fue tu proceso de legalización?
- ¿Cuánto tardaste en conseguir un empleo?
- ¿usted ya tenía un trabajo antes de llegar?
- ¿Y le pidieron papeles para entrar a trabajar ahí?
- ¿Y cuánto duró en ese empleo?
- ¿Tuvo que presenciar alguna pesquisa?
- ¿Y qué cambios hubo a partir de que usted obtuvo los papeles?
- ¿y cómo fue tu proceso de homologación de títulos? (para calificados)
- ¿Mientras esperabas los documentos que tipo de empleo tenías, era acorde a lo que tú te desempeñabas?
- ¿A qué se dedica en este momento?
- ¿Cuál es su ocupación u oficio?
- ¿El trabajo en sí, en qué consiste?
- ¿Y tiene protección social en este empleo?
- ¿Se encuentra afiliado a algún sistema de pensiones?

- ¿Cuánto tiempo llevas laborando en tu empleo actual?
- ¿Qué actividades hace usted en su trabajo principal?
- ¿Las actividades que tienes que hacer son acordes a tu contrato de trabajo?
- ¿Cómo es tu tipo de contrato, jornada laboral?
- ¿Cómo es todo el procedimiento para estudiar una maestría?
- ¿Y usted paga pensión, salud…?
- ¿Cómo es el procedimiento para pagar pensión?
- El mes pasado, ¿cuál fue su sueldo?
- Además de ese ingreso, ¿recibió algún otro tipo de ingreso de su empleo?
- ¿Y con qué periodicidad recibió este ingreso?
- ¿Cuántas horas trabaja habitualmente por semana en su empleo principal?
- ¿Usted estaría dispuesto a trabajar más horas a la semana?
- ¿Qué tipo de horario tiene en su trabajo?
- En el último mes, ¿tuvo otros trabajos, empleos, actividades o negocios además de su trabajo principal?
- ¿En los últimos 3 meses, tuvo algún problema de salud, enfermedad o accidente?
- ¿Tuvo alguna consulta o atención médica por esa enfermedad o accidente?
- ¿Ha tenido muchos accidentes laborales?
- ¿tuvo problemas para formar su propia empresa? (Para los que tienen negocio propio)
- ¿Hace cuánto tiempo tiene su negocio?
- ¿Y los trabajos que ha tenido que realizar son solo en Antofagasta o ha tenido que desplazarse a otro lugar?
- ¿Y cuál es el estatus legal que tiene ahora?
- ¿Y cuáles son los requisitos para nacionalizarse?
- ¿En qué empresa trabajaba antes?

- ¿Cuántos empleos ha tenido desde que llegó al país y cuáles son?
- ¿Y cómo ha sido la experiencia con Chile, ha sufrido de algún tipo de discriminación?
- ¿Cuándo te fuiste a Chile, te fuiste con tus hijos?
- ¿tienes planes de retorno?
- ¿O sea que, para ti para un profesional no es tan recomendable Antofagasta por el costo de vida?
- ¿Algo que quieras agregar?