

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL**



“Estudio comparado del proceso migratorio europeo y chileno”

**MEMORIA PARA OPTAR
AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS Y
AL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL**

Profesor Guía: ERNESTO FERNÁNDEZ OYARZO

Alumno: ALLISON FERNÁNDEZ LEÓN

VIÑA DEL MAR, 2014

DEDICATORIA

Dedicado a mi hermosa familia,
especialmente a mi amado
abuelo Pansin Q.D.E.P.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente agradezco a Dios que me permitió cumplir una de mis primeras metas de vida, quien me dio sabiduría para superar las dificultades que se me presentaron.

A mis papás que me apoyaron fielmente en este proceso y cooperaron en el desarrollo del mismo.

Doy gracias a mi profesor Ernesto Fernández y Don Jorge Gatica, por sus aportes y correcciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE.....	i
ÍNDICE DE ANEXOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	3
1.1 Definiciones de migración	3
1.2 Conceptos asociados a migración.....	5
1.3 Algunas migraciones	11
1.4 Proceso migratorio ocurrido en Europa	13
1.5 Causas de las migraciones.....	18
1.6 Efectos de las migraciones.....	19
CAPITULO II: PROCESO MIGRATORIO DE CHILE	22
2.1 Ley de migración en Chile	22
2.2 Flujos migratorios	24
2.3 Inmigración en Chile	27
2.4 Consecuencias de la inmigración en Chile	37

CAPITULO III: COMPARACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EUROPA Y CHILE	
.....	44
3.1 Comparación entre los procesos migratorios hacia Europa y hacia Chile ...	44
3.2 Repercusiones de la inmigración en empresas de Viña del Mar y Valparaíso	
.....	49
3.3 Resultados.....	62
CONCLUSIONES GENERALES.....	65
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Informe sobre Desarrollo Humano	79
Anexo 2: Definiciones de Migración	81
Anexo 3: Tipos de migración en Chile.....	86
Anexo 4: Bases de la nueva política migratoria en Europa (1999).....	87
Anexo 5: Causas de las Migraciones	88
Anexo 6: Teoría de la motivación humana por Maslow.....	93
Anexo 7: Ley de Migración en Chile.....	95
Anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.....	103
Anexo 9: Cuadro de Visaciones	107
Anexo 10: Introducción y entrevista a Huella Digital	108
Anexo 11: Introducción y entrevista a SAAM	121
Anexo 12: Introducción y entrevista a Ian Taylor & Company	124
Anexo 13: Introducción y entrevista a Chilquinta	127
Anexo 14: Introducción y entrevista a Sazón Peruana.....	130

RESUMEN

Las migraciones internacionales son un tema de gran importancia en la actualidad; corresponden a movimientos de población entre países por un período de tiempo temporal o permanente. Debido a la relevancia del tema se investigan las consecuencias de éstos flujos de entrada al país y los efectos que se observan en las empresas de Viña del Mar y Valparaíso. Asimismo se describe el proceso migratorio de la historia de Europa y el que vive Chile desde hace 30 años, para finalmente determinar si es que las implicancias ocurridas en Europa se presentarán igualmente en Chile.

Palabras Claves: Migración, Emigrante, Inmigrante, Flujo migratorio, Proceso migratorio.

ABSTRACT

International migration is an issue of great importance today; they correspond to movements of people between countries for a temporary or permanent period of time. Due to the relevance of the topic, the consequences of these inflows to the country, and the effects that have been observed in enterprises of Viña del Mar and Valparaíso, will be investigated. Also the migration process of European history and the situation of Chile for the past years, will be described. Finally we will determine if the implications occurred in Europe will also occur in Chile.

Keywords: Migration, Migrant, Immigrant, immigration flow, migration process.

INTRODUCCIÓN

Chile durante las últimas décadas se ha posicionado como uno de los países más estables de Latinoamérica. Se considera como un país seguro, con oportunidades laborales, buena economía y una mejor calidad de vida comparado con la de otros países de la región. Debido a esto la cantidad de extranjeros que buscan nuevas oportunidades de vida en el país, ha crecido en forma importante en los últimos 30 años.

Por otro lado, se conoce que en los sectores de agricultura, minería, salud y construcción existe una alta demanda de personal, por lo que se observa un déficit de profesionales o técnicos de especialidades en esas áreas, que se denomina escasez laboral puntual. Dicha situación impacta en las áreas de especialización, provocando que las empresas contraten a empleados de otros sectores convirtiendo ésta situación en una de alcance general. Es por ello que las compañías ven en la llegada de mano de obra extranjera una solución, pues son ellos quienes pueden suplir el déficit de especialistas que tienen las empresas en la actualidad.

El objetivo general de este estudio es conocer las consecuencias positivas o negativas del proceso migratorio que viven las empresas de Viña del Mar y Valparaíso. Además esta investigación pretende identificar las implicancias de las migraciones en Chile comparadas con las ocurridas en Europa.

La presente memoria consta de tres capítulos, en el primero se definieron los conceptos claves para entender el desarrollo de la investigación, se habla de

migración, emigrante, inmigrante, proceso migratorio y tipos de migraciones. También se detalla el proceso migratorio que ha vivido Europa desde 1950 hasta 2000, indicando las causas y consecuencias del mismo.

En el segundo capítulo se presenta la ley que rige las migraciones en Chile, algunos de sus decretos más relevantes y los tipos de visas que pueden tener los inmigrantes en el país. Luego se especifica el flujo migratorio que ha recibido Chile en los últimos 30 años y las consecuencias del proceso, para ello se recurrió a fuentes estadísticas de los Censos de los años 1992, 2002 y 2012, y con datos de permisos otorgados por el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior.

Finalmente en el capítulo III se hizo una comparación de los procesos migratorios vividos en Europa y Chile, a partir de las consecuencias observadas en ambos casos. Dicho análisis fue segmentado de acuerdo a temáticas relacionadas y pertinentes con las migraciones en las zonas mencionadas.

Posteriormente se realizaron entrevistas a empresas de Viña del Mar y Valparaíso con el fin de conocer las consecuencias positivas o negativas de las migraciones percibidas en esa zona.

Con todo lo anterior se busca identificar en qué lugar del proceso migratorio que vivió Europa se ubica Chile y conocer si es que se presentaran en Chile las implicancias del fenómeno migratorio vivido en Europa. Cumpliendo así con los objetivos y planteamientos iniciales de ésta investigación.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

En la actualidad las migraciones internacionales son un tema de real interés para los países que año a año reciben gran cantidad de extranjeros. Los efectos de este fenómeno son complejos y a veces inciertos para un país, pudiendo tener repercusiones tanto en el sector económico como en los aspectos sociales.

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2009 de PNUD¹ la cantidad de migrantes internacionales corresponde al 3,1% de la población mundial. Aun cuando este porcentaje puede observarse bajo, no obstante hay que considerar que este fenómeno migratorio, por lo general, se produce en concentraciones importantes en determinadas regiones y países. Visto en este marco, los efectos sí son relevantes en aquellos estados. De otra parte las Naciones Unidas estima que las personas involucradas en estos movimientos ha venido aumentando progresivamente desde el principio del siglo XX. Ver anexo 1: Informe sobre Desarrollo Humano.

1.1 Definiciones de migración

Para detallar un proceso migratorio es necesario precisar el término *migración*, por lo que se analizaron 13 nociones del concepto de acuerdo a diferentes perspectivas y autores, cada uno con su propia idea y sensación acerca del fenómeno. Ver anexo 2: Definiciones de Migración.

Los autores o instituciones analizadas son las que se muestran en la siguiente tabla:

Autor o Institución
Real Academia Española
Richard Perruchoud
Consejo Nacional de Población de México
Aida Ruiz García
Organización de las Naciones Unidas
Iain Chambers
Víctor Alfaro Jiménez
Michael Kearney y Bernadete Beserra
Joaquín Arango
Eduardo Sandoval
Red Europea de migraciones
Laura Oso
Cristina Blanco

Producto del análisis objetivo de los conceptos y definiciones expuestas, se considera la perspectiva de Cristina Blanco como la más apropiada, específica y aplicable para la investigación “Estudio comparado del proceso migratorio europeo y chileno”.

1.2 Conceptos asociados a migración

Clarificado el término, definición o concepto de la palabra *migración*, es necesario, para el desarrollo de esta investigación, plantear y dilucidar los términos vinculados directamente a las migraciones y por consiguiente, especificar lo que es un proceso migratorio.

Al consultar por migración en el portal Web de la RAE, se encuentra el vocablo emigración¹⁵, definido como “conjunto de habitantes de un país que trasladan su domicilio a otro por tiempo ilimitado, o, en ocasiones, temporalmente”.

1.2.1 Emigrante e inmigrante

En general, se denomina *emigrante*, a la persona que deja su lugar de origen para establecerse en otra zona donde considera que existen mayores oportunidades de obtener una mejor calidad de vida. Se denomina *migrante* internacional a la persona que cruza una frontera, cambia su lugar de residencia y tiene una nacionalidad diferente a la del país de destino. Se dice que es necesario que estos tres requisitos mencionados, concurren, para ser considerado un migrante internacional como tal. Hay que señalar que no siempre es fácil distinguir y diferenciar cada elemento en forma individual.

De otra parte, se encuentran los *inmigrantes*. Considerados como aquellas personas que llegan a otro país para establecerse en él, con la idea de mejorar su modo de vida.

Según recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico¹⁶ (OCDE), un inmigrante internacional es “cualquier persona que cambia su país de residencia habitual”. Un ejemplo explicativo de esto se da en un chileno que se va a Argentina en busca de nuevas oportunidades de vida. En Chile es considerado un emigrante mientras que en Argentina será un inmigrante, es decir, el migrante es al mismo tiempo emigrante e inmigrante.

1.2.2 Tipos de migración

Además existen diversos tipos de migraciones importantes de mencionar, los cuales se observan a continuación:

- 1.2.2.1 Migración Interna; se llama así a los desplazamientos que se dan dentro de un mismo territorio de origen (país, región o provincia). Históricamente, estos movimientos migratorios, se han presentado como resultado de la industrialización urbana, dándose comúnmente estas migraciones internas, del campo hacia la ciudad.
- 1.2.2.2 La Migración internacional o externa; se da cuando las personas cruzan límites fronterizos, ya sea de forma legal o ilegal, comúnmente los individuos que participan en este movimiento migratorio, lo hacen por falta de posibilidades dentro del país de origen.

De acuerdo al intervalo de tiempo existen dos tipos de migraciones:

- 1.2.2.3 Migración temporal o circular; es cuando el migrante realiza desplazamientos recurrentes o continuos, y la residencia habitual se mantiene en su comunidad de origen. Se caracteriza porque las personas que viajan normalmente no tienen documentos, los empleos que ejecutan fuera de su zona de origen, son inestables y poseen un bajo grado de integración en el país de destino.
- 1.2.2.4 Migración permanente; se refiere al cambio definitivo de residencia, fuera del país o región de origen del emigrante.

Históricamente han existido dificultades para cuantificar de modo exacto las grandes olas migratorias ocurridas durante los siglos anteriores, debido a la presencia de emigraciones clandestinas. Además es necesario considerar las migraciones vinculadas a las épocas donde era común la esclavitud. Entonces se pueden diferenciar otros tipos de migraciones como:

- 1.2.2.5 Migración legal o documentada; corresponde a la que se produce dentro de las normas vigentes en el país que acoge, en referencia a la legislación sobre extranjería. Es decir, cuando el individuo que pretende emigrar cumple con la legalidad para entrar al país escogido.
- 1.2.2.6 Migración ilegal; es aquella que se produce cuando las personas que se trasladan a otro país no cumplen con las leyes necesarias para ingresar

libremente al país de destino, por lo que optan por entrar a través de vías no permitidas o violando los códigos del país de acogida.

1.2.2.7 Migración voluntaria; corresponde a la que la movilidad geográfica se hace por elección propia, ya sea por un cambio de trabajo, de casa o para visitar familiares en un país lejano.

1.2.2.8 Migración involuntaria o forzada; ocurre cuando un individuo o grupo de personas son obligadas a abandonar su lugar de origen. Generalmente se relaciona con conflictos políticos y/o sociales.

Un ejemplo de esto es la esclavitud vivida a finales del siglo XIX por más de diez mil africanos que fueron trasladados, forzosamente, a América del norte, para servir como esclavos en esa región. La principal causa que ocasionó este proceso migratorio, fue la necesidad de mano de obra de bajo costo, creada a partir de las nuevas colonias que se instalaban en el continente americano. Ver Anexo 3: Tipos de migración en Chile.

1.2.3 Concepto proceso migratorio

A partir de la información recopilada expuesta en los acápite anteriores, se tiene una idea más acabada del proceso migratorio. Al respecto se puede colegir que la migración es un fenómeno complejo que abarca diferentes sujetos y ámbitos humanos, estableciendo un extenso campo para el análisis sociológico.

A fin de explicar mejor el concepto del proceso migratorio, se observará la propuesta del autor Tizón García¹⁷, quien estipula que un proceso migratorio consta de cuatro etapas, las que se exponen a continuación:

1. **Preparación**; ésta etapa se da cuando el emigrante en conjunto con su familia evalúa la posibilidad de emigrar, los aspectos positivos y negativos que supone la decisión de emigrar y estar lejos del país de origen, familia y amistades, entorno etc. El futuro emigrante dedica tiempo y energía para decidir hacia dónde emigrar, con quién emigrar y qué hacer para lograrlo.
2. **Acto migratorio**; esta segunda etapa corresponde al traslado propiamente tal, desde el lugar de origen hasta la zona de acogida. Normalmente el emigrante imagina la migración solo por un periodo de tiempo determinado, y siempre posee la convicción que regresará, esto último es fundamental porque facilita tomar la decisión de partir.
3. **Asentamiento**; se conoce como la tercera etapa que comienza desde que el individuo llega al país de acogida hasta que resuelve los problemas mínimos inmediatos de subsistencia. Este tiempo implica cambios personales del recién llegado y ambientales por parte de la comunidad receptora, donde se despliega un mutuo conocimiento y aceptación o no de la convivencia. Quien llega no pierde las costumbres y valores con los que vino, aceptando las nuevas, pero sin todavía hacerlas suya. Existen casos en que el emigrante no logra adaptarse a la nueva situación del país de acogida y en otros casos,

tampoco lo intenta hacer, generando un desarrollo deficiente en su proceso de integración en ese país.

4. **Integración**; se entiende como la etapa final del proceso migratorio. La integración está dada por la inmersión e incorporación, del inmigrante, en la nueva cultura hasta sentirla como propia, a partir de la aceptación, respeto e interés por la misma. También se puede dar que el inmigrante acepte mínimamente la cultura del país receptor, con el fin de no entrar en conflicto con ella, pero sin que exista el deseo y la necesidad de incorporarla como suya a nivel superior.

El concepto *proceso migratorio*, implica complicados factores e interacciones que conducen a la migración internacional. El proceso migratorio que afecta todas las dimensiones de una sociedad, desarrollando una difusa y compleja dinámica. Por esta razón, en el estudio de las migraciones participan diversas disciplinas, tales como la sociología, política, historia, economía, geografía, demografía, psicología y derecho. En cada una de estas disciplinas intervienen diferentes aspectos de la movilidad poblacional.

De la manera que García considera que los procesos migratorios comienzan antes del acto de emigrar, otros autores sostienen que el fenómeno empieza cuando el inmigrado abandona su región o país habitual. Atendiendo a las variadas controversias, en este concepto, entre un autor y otro, se considerará la propuesta

de Tizón García como definición de un proceso migratorio, para efectos de esta investigación.

1.3 Algunas migraciones

Durante años de investigación, los científicos dedicados al estudio la raza humana, concluyeron que las migraciones tuvieron su origen en África Oriental, hace más de 60.000 años. Desde esas regiones, se producen varias “oleadas” migratorias que avanzaron hacia el sur y el oeste de ese continente, para luego continuar hacia el continente europeo. Este proceso se observa en diferentes épocas, haciéndose extensivas también hacia otras regiones: dentro de Europa hacia los países nórdicos y más allá de este continente, como en el Medio Oriente y Asia, llegando incluso a Australia y la Polinesia.

Las investigaciones genéticas de las últimas décadas, en particular las auspiciadas por la National Geographic Society, junto con la IBM y la Fundación de la Familia Waitt, han logrado despejar toda duda acerca de las rutas migratorias de los primeros habitantes del planeta.

A partir del siglo XIX el continente americano se convirtió en una enorme cuenca de recepción de millones de personas de toda Europa, afectadas por el proceso de industrialización. Hasta el año 1830, el número de personas que inmigraban a EEUU, no excedía de unas diez mil al año. Esta cifra fue incrementándose hacia la cercanía del siglo XX, superando en algunos casos, el millón de inmigrantes anuales.

En la figura 1 se puede observar los países con más inmigrantes al año 2010.

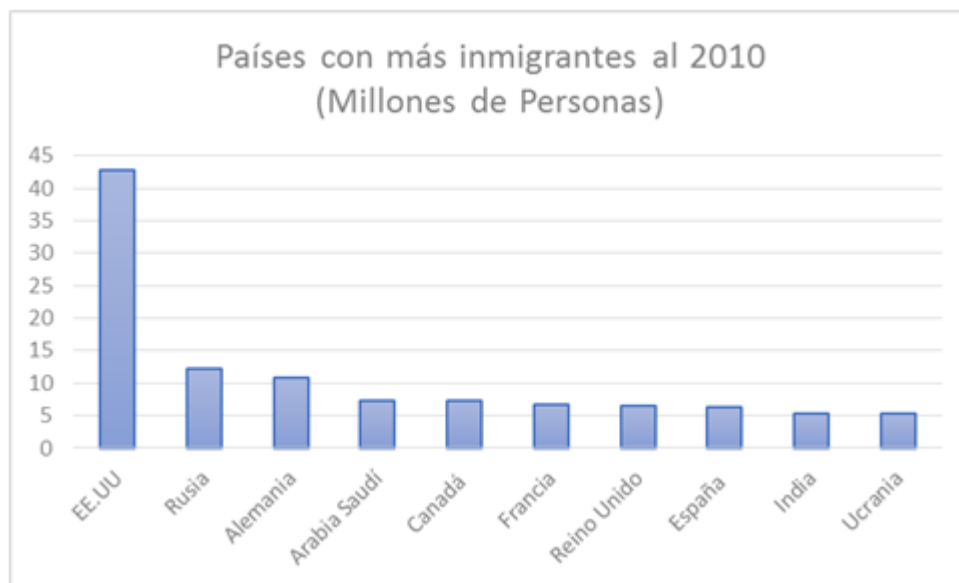


Figura 1: Gráfico Elaboración propia.

De un total de 57 millones de inmigrantes en EEUU, estimados entre 1607 y 1990, se calcula que más del 90% ingresó después de 1830. Casi la mitad procedía de Alemania, Italia, Reino Unido e Irlanda. Por su lado Brasil, Argentina y Chile también se convirtieron en importantes países receptores de grupos de población afectada por la revolución industrial europea. Fue principalmente en EEUU donde se acuña la idea del gran crisol racial (en inglés *melting pot*). En efecto, las más diversas razas, religiones y nacionalidades, constituyen el elemento clave de la identidad nacional norteamericana, formando la sociedad multiétnica que hoy día es.

De esta manera, en EEUU, desde inicios del siglo XX se fue desarrollando el concepto de pluralismo cultural y étnico. Al mismo tiempo, desde los años sesenta

la composición, por región de origen de los inmigrantes en EEUU, comienza a experimentar un cambio radical: los inmigrantes procedentes de Latinoamérica y Asia, comienzan a desplazar a los inmigrantes europeos. Según registros pertinentes, muestran que en la década del noventa, los inmigrantes latinos y asiáticos, representan más de las tres cuartas partes de los inmigrantes en EEUU.

La emigración de cientos de miles de europeos hacia el nuevo continente fue posibilitada por la aparición de los buques de vapor, al mismo tiempo la navegación transoceánica solo llegó a ser rentable por el transporte masivo de trabajadores emigrantes a través de barcos.

El ejemplo de la vieja migración hacia el continente americano, y en especial hacia EEUU, permite comprender el cambio de la dinámica tanto de la inserción en la región de destino como de factores expulsores en las áreas de salida. Es posible que el término globalización pueda ser leído como la razón de la transformación de una vieja migración hacia un contexto diferente e inexplorado.

1.4 Proceso migratorio ocurrido en Europa

A continuación se procede a detallar acontecimientos relevantes en la historia de las migraciones internacionales, indicando los factores que influyeron en las distintas olas migratorias hacia Europa y las consecuencias de estos procesos de migración.

Durante la segunda mitad del siglo XIX y a comienzo del XX, se observaron los mayores índices de migraciones de población europea hacia otros continentes,

especialmente hacia América. También, en esta época, el fenómeno se observó con intensidad en países como Irlanda, Escocia, Portugal e Italia. Este proceso migratorio genera las mayores repercusiones en países de destino como Estados Unidos, Argentina, Uruguay o Cuba.

La salida de estos emigrantes hacia América provocó consecuencias positivas y negativas en sus países de origen. Entre las positivas se cuentan las relativas a la disminución de excedentes de población en el sector rural, una importante generación de divisas y una genuina promoción de sus países de origen. Dentro de lo negativo de este proceso migratorio se menciona la pérdida de potencial humano que en el futuro ocasionaría problemas en el desarrollo económico del continente.

Es importante destacar que durante estos periodos migratorios no sólo se daban desplazamientos a otros continentes, sino que además se presentaban migraciones internas en Europa, donde Francia, Alemania y Suiza fueron los países que acogieron mayor cantidad de inmigrantes de otras naciones europeas. Si bien este flujo de emigrantes generó una importante corriente migratoria, era bastante menos negativa que la intercontinental, dado que la cercanía geográfica del continente europeo, permitía, generalmente, que los emigrantes internos permanecieran fuera de su país de origen por acotados periodos de tiempo.

Transcurría 1950 cuando el flujo de emigración europea comenzó a disminuir drásticamente, invirtiéndose el proceso migratorio. Europa se transformó en el destino preferido de inmigrantes de todas partes del mundo, los cuales iban en

busca de nuevas oportunidades de trabajo y calidad de vida. Mayoritariamente las personas que emigraron correspondía a hombres jóvenes cuya escasa edad, experiencia y capacitación, les hacía competitivos para entrar y permanecer en un nicho específico del mercado laboral, en el cual, el país receptor justamente adolecía (obreros, peones, agricultores), Estos nuevos asalariados se dirigían a las grandes ciudades de Europa por temporadas o periodos indefinidos de tiempo.

La causa de esta inversión en el destino de migración, se debió principalmente a los cambios demográficos, políticos y económicos ocurridos en Europa durante la segunda mitad del siglo XX, donde el mercado se había vuelto más industrial que rural.

Durante la década de los cincuenta la cantidad de residentes extranjeros en Europa, era el 1,5% del total de la población, porcentaje que paulatinamente ha ido aumentando. Desde esa fecha se han ido presentando distintas olas migratorias con sus respectivas causas y consecuencias, las que se presentan a continuación:

- 1950-1973 Este periodo es denominado *El Desarrollismo*, ya que en el continente se enfrentaron las insuficiencias de la economía a través de la industrialización destinada a la autosustentabilidad económica. En el marco migratorio, este periodo se caracterizó por una importante entrada de varones jóvenes en edad activa para trabajar, los que se ubicaron principalmente en el sector industrial.

- 1973-1982 La crisis económica de los años setenta originó grandes repercusiones en el sector industrial en Europa. Los grandes niveles de desempleo fueron enfrentados a través de políticas de protección a la mano de obra nacional, limitando así las posibilidades de entrada y trabajo de los inmigrantes en los países receptores. Si bien estas políticas resultaron en el sur de Europa, en el norte del continente la situación fue inesperada, pues, el volumen de extranjeros aumentó y la composición migratoria ya no solo era de hombres, en edad de trabajo, sino que también se extendió a menores y mujeres, lo que acentuó el asentamiento completo de la inmigración. Asimismo estas políticas fomentaron las migraciones clandestinas, las cuales hacen que los registros de emigrantes durante esos años, no sean precisos.
- 1983-1992 La recuperación económica impulsó grandes cambios en las migraciones internacionales originando problemas de contradicción en las políticas migratorias aplicadas. El sector industrial dejó de ser el predominante, experimentando el sector de los servicios, los mayores crecimientos, creándose allí una mayor demanda de mano de obra.

Hay que señalar que el fenómeno migratorio, comenzó a ser una pieza relevante en el sector de la construcción en Europa, afectando directa o indirectamente las políticas nacionales sobre inmigración.

- 1993-2000 Este periodo es considerado como la consolidación de la Unión Europea. Se observa una aceleración en los movimientos migratorios

generados por el reagrupamiento familiar, alta demanda de mano de obra en el sector de servicios y constantes entradas clandestinas.

Alemania ocupó el primer lugar en cuanto a recepción de flujos migratorios, acogiendo gran cantidad de solicitudes de asilo. Es en el año 1992 cuando se produce el “pick” de inmigrantes en el país, estabilizándose hacia el año 1996, la entrada anual de inmigrantes.

Entre los años 1991 y 2000, los países con mayor flujo de entrada anual de inmigrantes, fueron, por orden descendente, Alemania, Reino Unido, Italia, Francia y Holanda. En cuanto a Finlandia, ocupó el último lugar en el número de entradas de población extranjera.

Los países que experimentaron una mayor aceleración en el flujo de entrada de población extranjera en el período 1998-2000 fueron Italia y Portugal, con un incremento porcentual entre estos dos años de aproximadamente un 145%.

El tratado de Ámsterdam y la reunión del Consejo de Europa en 1999, marcan un cambio en la sensibilidad europea frente a su política migratoria, intentando acercar las diferentes legislaciones nacionales, en materia de extranjería y desarrollar una política común para todos los flujos de migrantes. Ver anexo 4: Bases de la nueva política migratoria en Europa (1999).

1.5 Causas de las migraciones

Es complejo determinar cuáles son las principales causas de las migraciones, debido a que estas son estudiadas por diversas disciplinas, como historia, economía, psicología, demografía, derecho, sociología, política, e incluso ecología. Cada una de ellas tiene su propio punto de vista acerca del concepto, considerando sus propias causas y efectos. De ahí la dificultad para considerar solo algunas causas, dependiendo de la situación que viva cada individuo.

Las principales causas de un proceso migratorio se relacionan con conflictos políticos, búsqueda de una mejor vida, seguridad social, mayores niveles salariales y disconformidad con las condiciones sociales, económicas y políticas del país de origen. Ver anexo 5: Causas de las Migraciones.

En general las causas de la migración no solo son económicas, como se pudiera pensar. Sino que se basan en diversos factores, uno de ellos es el aspecto psicológico, que, claramente puede determinar que una persona decida enfrentar un proceso de migración. Efectivamente, como ya se ha mencionado, en el estudio de las migraciones deben interrelacionarse otras disciplinas tales como la sociología, la historia o economía, con el fin de conseguir una cabal comprensión del fenómeno social.

1.6 Efectos de las migraciones

Los efectos de los procesos migratorios se pueden clasificar principalmente en positivos y negativos. A continuación se presentaran algunos de estos efectos, en el respectivo orden.

Entre las consecuencias positivas se observa, en el establecimiento de una significativa proporción de emigrantes, la formación de comunidades o minorías étnicas en el nuevo país. Este fenómeno conlleva a repercusiones sobre la sociedad de destino, al generar una mayor diversidad cultural y aumento de tasas de natalidad.

Desde el punto de vista demográfico, la migración tiene un efecto en la estructura en la edad y sexo de la población, produciendo repercusiones en el corto, mediano y/o largo plazo.

En el corto y mediano plazo, la inmigración tiene un efecto rejuvenecedor de la población y permite que la tasa de envejecimiento descienda. No obstante en el largo plazo los efectos son invertidos, dado que los inmigrantes también envejecen, produciendo una carga social al estado receptor. Por otra parte el efecto rejuvenecedor dependerá de la llegada de inmigrantes jóvenes y de la fecundidad de los nuevos llegados.

En muchos países de destino, se construyen y mantienen industrias e infraestructuras que no podrían llevarse a término sin la colaboración de la mano de

obra extranjera, por lo que un proceso migratorio es necesario para el desarrollo de la sociedad en general de ese estado.

Se menciona también los efectos positivos que produce la emigración, sobre la economía de los países de origen, dado por los ahorros de los inmigrantes, pasan a constituir una importante fuente de ingresos para las familias en sus países. Simultáneamente las economías receptoras se benefician con éstas entradas de migrantes, porque se revitaliza el mercado laboral, aumenta el consumo y las recaudaciones de impuestos son mayores.

En contraste, existen consecuencias negativas para las familias de los emigrantes como es el estrés económico y psicológico que arrastra la decisión de emigrar, desintegración familiar, la posible desculturización o abandono por parte del emigrado.

Como aspecto negativo para el país receptor, se menciona la necesidad de desarrollar la infraestructura social, cultural, política y económica, necesaria para integrar a esta nueva población inmigrante. Esta tarea implica un gran esfuerzo para el país de destino, pues la creación de todos esos servicios, significan altos costos económicos además del riesgo de conflictos sociales que pueden producirse.

Otros problemas asociados a las inmigraciones, están dados por la integración y adaptación de los inmigrantes, la competencia laboral, el aumento de la xenofobia y disminución de los salarios de los trabajadores locales, por la competencia de los inmigrantes.

Aunque el proceso migratorio implica grandes esfuerzos y sacrificios para los que emigran, los problemas para ellos no terminan al llegar a destino. El inmigrante a su llegada al país receptor, se ve enfrentado a superar diversos y difíciles obstáculos, como puede ser, por ejemplo, el idioma, la discriminación en el trabajo o en las remuneraciones, asociadas a posibles riesgos del desempleo. No es menos importante el factor afectivo al que se ve afrontado el inmigrante, dado por la lejanía de su familia, amigos y tierra natal.

Para concluir con este primer capítulo, es preciso enfatizar que la dinámica migratoria es un fenómeno de una complejidad importante que involucra la interrelación de diversas disciplinas. También concluir que este fenómeno migratorio se ha venido desarrollado masivamente en los últimos años. Decir finalmente que no obstante todo ello, el proceso migratorio es un proceso necesario y natural, que se ha dado desde los inicios del género humano.

CAPITULO II: PROCESO MIGRATORIO DE CHILE

Para una mejor comprensión en el estudio de las migraciones en Chile, este trabajo contextualizará el fenómeno con instrumento legal que norma los movimientos, ya sea entrada o salida, de extranjeros en el país.

2.1 Ley de migración en Chile

Las migraciones en Chile se rigen por el Reglamento de Extranjería del Ministerio del Interior²⁶, el cual fue aprobado por Decreto Supremo N°1.306 del 27 de octubre de 1975 y modificado por Decreto Supremo N°597 del 14 de junio de 1984. Por tanto, la residencia o permanencia definitiva, el egreso o el reingreso, la expulsión y el control de los extranjeros, en Chile, están regulados por estos decretos. Ver Anexo 7: Ley de Migración en Chile.

En esta ley se establece que se puede ingresar al país a través de dos modalidades, como turista o residente oficial (inmigrante). Además se indican los tipos de visas que se otorgan a los extranjeros que vienen a Chile, las cuales se observan en la siguiente tabla:

Tipo de Visa	Breve definición
Visa de Turismo simple o múltiple para extranjeros	Consiste en la autorización de una visita con fines de recreación y sin intención de residencia permanente o actividades remuneradas.
Visa sujeta a contrato de trabajo para extranjeros	Otorgada a extranjeros contratados por una empresa de residencia en Chile, tiene una duración máxima de 2 años o por la vigencia del contrato.
Visa de residencia temporaria	Otorgada a extranjeros con propósito de radicarse en Chile, ésta permite trabajar y estudiar.
Visa de estudiante residente	Otorgada a migrantes que viajan con el objetivo de realizar estudios en establecimientos públicos o privados pero reconocidos por el Estado de Chile.

Cabe mencionar que este estudio se focaliza en los extranjeros que tienen las siguientes autorizaciones para residir en el país: visa de residencia temporaria; visa sujeta a contrato de trabajo y extranjeros con permanencia definitiva. Dado que la información y datos que se manejan para este trabajo, están basados en el estudio de los últimos tres Censos, es decir, solo se considera a los extranjeros que residen y trabajan legalmente en Chile.

2.2 Flujos migratorios

Las corrientes migratorias a Chile, en general, mantienen los patrones de las migraciones hacia el resto del continente. A lo largo de la historia se pueden identificar tres flujos migratorios: el primero se dio con la llegada de inmigrantes provenientes de países fuera de América Latina entre los años 1870 y 1950. El segundo movimiento fue y sigue siendo con la llegada de extranjeros de naciones de la región, y el tercer flujo es la emigración de chilenos hacia EE.UU y otros países desarrollados.

Primer flujo

Durante este periodo se observa una importante llegada de inmigrantes árabes y asiáticos, los cuales no poseían ofertas laborales concretas para quedarse en el país. Su arribo al país no obedeció a políticas de atracción de inmigrantes, ya que las que hubo, no beneficiaban a los extranjeros provenientes de esas regiones. (Ver 2.3, segundo párrafo) En efecto, estos inmigrantes procedían de países con menor

relevancia en la jerarquía que establecía la política migratoria de ese entonces. A pesar de las dificultades antes mencionadas, estos extranjeros lograron radicarse en el país gracias a su espíritu emprendedor, aunque en el proceso de integración, tuvieron que enfrentar situaciones discriminatorias por parte de la sociedad chilena²⁷.

También se destaca un aporte significativo por parte de este grupo de inmigrantes, árabes y asiáticos, debido a que impulsaron el desarrollo económico de Chile a través del fomento de nuevos rubros de negocios. Los recién llegados se caracterizaban por ser profesionales, inversionistas y unos cuantos venían a emplearse en el rubro de la construcción y el trabajo doméstico, aunque mayoritariamente éstos poseían calificaciones superiores a las que se necesitan en este tipo de empleos²⁷.

Segundo flujo

La cercanía geográfica y cultural que existe entre cada uno de los países que conforman América Latina, y la desigualdad en el desarrollo de los pueblos a lo largo de la historia, ha provocado el desplazamiento de personas a través de las fronteras andinas, quienes buscan mejores oportunidades laborales e independencia.

Por otro lado los intercambios poblacionales al interior de Latinoamérica se desarrollan en un contexto marcado por las capacidades que tienen los países de

atraer población hacia dentro o fuera de sus fronteras nacionales, esto está profundamente ligado al desarrollo de los mercados laborales de cada país.

Hasta los años ochenta Brasil, Paraguay y Argentina eran los países con mayores concentraciones de inmigrantes. Argentina presentaba gran cantidad de migrantes paraguayos. Presumiblemente estas migraciones tuvieron su origen en la guerra civil y el golpe militar que se vivió en los años cincuenta en Paraguay. A partir de la década de los noventa, fue Chile que presentó un mayor crecimiento de población migrante en el territorio. El Censo de 1992, acusa un 68% más de inmigrantes que en el censo anterior. Las nuevas condiciones políticas y económicas del país atrajeron a extranjeros de países vecinos.

Tercer flujo

Este arribo de inmigrantes al país tiene sus causas en los aspectos políticos y económicos. Durante la década del sesenta los chilenos comienzan a emigrar hacia países desarrollados como EE.UU, Canadá y Australia, atraídos por el gran crecimiento económico experimentado en estos países, generando necesidades laborales a diferentes niveles.

Seguidamente se considerarán las migraciones contempladas en las últimas tres décadas, es decir, son sujeto de este estudio los movimientos migratorios planteados en el segundo flujo, ya que son los más significativos dentro de la historia de la inmigración en Chile.

2.3 Inmigración en Chile

A través de su historia, Chile ha experimentado diversos movimientos migratorios provenientes de América y Europa. Si bien en la época de migraciones transoceánicas ocurrida entre los siglos XIX y XX, el país no fue un gran receptor de población migratoria, no obstante registró un flujo de migrantes que generó impacto en materias económicas y culturales.

En ese entonces los flujos de entrada eran considerados como estrategias de crecimiento económico y poblacional, se esperaba que con la llegada de nuevos habitantes se colonizaran las regiones australes y se trabajara más el sector agrícola, y conjuntamente se desarrollaran las industrias. Debido a lo anterior comenzó a funcionar en Chile la *Agencia de Inmigración y Colonización* creada en el año 1882 y con sede en París, Francia. El propósito de esta Agencia era dar a conocer al mundo, especialmente a Europa, los beneficios y encantos que tenía Chile; fue así como entre los años 1882-1994 la Agencia trajo al país un total de 31.139 extranjeros.

En 1817 se realizó en Chile el primer censo nacional, en el cual se determinó que en el territorio vivían 21.982 personas nacidas en el extranjero, y en términos porcentuales 1,2% de la población total de Chile eran inmigrantes. De ellos más del 50% provenían de Europa y menos del 40% eran latinoamericanos.

Desde el año 1865 el censo se comenzó a hacer cada diez años, y recién para el año 1907 el censo tomó relevancia debido a su magnitud e inversión requerida en

el proceso. Fue en ese mismo año cuando la población inmigrante representaba el 4,1% de la población total de Chile, esto se debía principalmente a las medidas de fomento inmigratorio dado por la *Agencia de Inmigración y Colonización*.

Hasta los años setenta la llegada de europeos fue mayoritaria. A partir de ahí los sudamericanos han liderado intensamente el flujo migratorio hacia Chile.

Año 1992

De acuerdo a las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el año 1992, los inmigrantes con residencia en Chile eran 105.070, lo que representa una participación reducida de extranjeros ya que solo corresponde al 0,8% de la población total residente en Chile²⁸.

Los extranjeros inmigrantes registrados durante este período provenían principalmente de Argentina con 31.854; España 9.460; Bolivia 7.090 y Perú 6.870 inmigrantes. Dadas estas cifras, los sudamericanos son los que componen mayoritariamente esta corriente migratoria, Argentina representa un 30% del total de inmigrantes, 7% Bolivia y 6,5% Perú, lo cual resulta que más del 60% del total de las inmigraciones provienen de la región andina, especialmente de los países que se ubican cercanos a los límites fronterizos con Chile.

Contextualizando la situación del mercado laboral en esos años, decir que Chile se encontraba en un proceso de recuperación debido a la crisis económica vivida en el año 1982. A partir de ahí, el país comenzó a desempeñarse en forma positiva,

el mercado laboral se incrementa como resultado de la creación de más de 1.400.000 puestos de trabajo, permitiendo disminuir la tasa de desempleo de 10,4% en el año 1986 a 6,2% en el 1992²⁹. La creación de nuevos empleos se relaciona con el crecimiento global de la economía de Chile, que alcanzó en la década de los noventa un ritmo promedio anual de 6,6% del PIB.

Del total de inmigrantes en el país, no todos eran considerados mano de obra en edad de trabajar, por lo que solo un 0,7% formaba parte de la fuerza laboral total de Chile, es decir, solo un porcentaje es considerado población económicamente activo (PEA). En Chile el 25% de la PEA inmigrante eran europeos, 22,6% argentinos, 9,3% bolivianos y 15,2% correspondía a peruanos y otros sudamericanos.

La “Población Económicamente Activa, PEA, está constituida por las personas, de uno u otro sexo, que colaboran con mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, esto se establece durante un periodo de referencia para estudiar características económicas de un país o localidad.

La caracterización de los migrantes de acuerdo al sexo en Chile en general, levemente es mayoritaria en hombres. No obstante referente a la tendencia genérica de los inmigrantes en Chile, se pueden dividir en dos grandes grupos: los sudamericanos y europeos, y los argentinos. En cuanto a los primeros se ven más mujeres migrantes, lo que denota una leve tendencia de hacia la inserción laboral femenina, para esta corriente migratoria. Mientras que los segundos muestran

mayores volúmenes de varones inmigrantes, resultando que alrededor del 70% de la PEA argentina son del género masculino.

Respecto a la caracterización según edades se obtiene una estructura de migrantes jóvenes, cuyos porcentajes muestran en la siguiente tabla:

Países	Edad	Porcentaje de PEA
Argentina	20-49 años	75%
Perú	20-49 años	84%
Otros sudamericanos	20-49 años	90%
Europeos y Bolivia	+50 años	75%

Los migrantes también se pueden segmentar de acuerdo a los países de origen respecto el sector donde se desempeñan. En general se puede apreciar un patrón común entre los migrantes, independiente de su lugar de origen; el sector que acoge a más de la mitad de la PEA migrante es el de servicios y comercio, le siguen la industria, finanzas, transporte, la agricultura y finalmente la construcción.

A continuación se presenta una tabla resumen con información relevante de cada país:

Países	Desempeño
Argentina	Poco menos del 50% se inserta en el sector de servicios y comercio.
Perú	Para las mujeres la principal actividad es el comercio. Mientras que para los hombres un 27,6% se dedica a la construcción, 20,9% industria, 6% operarios de máquinas, 4,5% soldadores, 3,7% garzones y jardineros, y un 3% son aseadores, conserjes o vendedores.
Bolivia	Si bien se vinculan fuertemente con el comercio, la agricultura capta a más del 21% de los varones inmigrantes y un 8% de los mismos se desempeñan en labores mineras.
Otros sudamericanos	Gran concentración en ámbitos de servicios (más del 30%) y mínima ocupación en sector comercio.

En general el sector de servicios es el que atrae mayor cantidad de mujeres: alrededor de un 40% peruanas, 43% argentinas, 38,5% bolivianas y un 48% de otras sudamericanas. Además del total de la PEA inmigrante un 20% se desempeña en ámbitos profesionales y un 7% corresponde a técnicos, por lo que más del 25% de

ellos desarrollan actividades de tipo *calificadas* y solo un 6,4% de los inmigrantes en Chile realiza tareas de tipo *no calificadas*.

Referente a la situación de cada país, en la siguiente tabla se detalla los tipos de tareas que realizan:

Población	Tipos de tareas
Argentinos y Bolivianos	Ejecutan con mayor proporción tareas de tipo <i>no calificadas</i> .
Peruanos	Generalmente desarrollan actividades que requieren conocimientos de nivel técnico.
Otros Sudamericanos y Europeos	Son los que proporcionan al país migrantes con estudios profesionales y se desempeñan en el país como tal.

Como información adicional, de acuerdo a las visas otorgadas a los inmigrantes peruanos en los últimos años, se observan cambios en la composición de la fuerza de trabajo de estos migrantes. De hecho en 1995 el 21,3% de las visas otorgadas a inmigrantes peruanos correspondían a profesionales, el 16% a técnicos y el 10% a trabajadores manuales.

A partir de 1999 se reduce considerablemente la proporción de inmigrantes profesionales llegando a triplicarse el número de trabajadores artesanos. En ese año se otorgaron más de 1.200 permanencias definitivas a peruanos, un número considerable si comparamos con el año 1995 en el cual no se otorgaron más de 500 permanencias definitivas.

El problema que surge, a raíz de esto, es la gran cantidad de casos de inmigrantes que buscan empleo y a veces trabajan sin protección laboral ni social. Según cifras reveladas por la *Comisión Chilena de Derechos Humanos*³⁰ el 67% de los peruanos que trabajan en Chile lo hacen sin contrato de trabajo, un hecho de flagrante injusticia y discriminación atentando contra los derechos humanos y laborales de estas personas.

Año 2002

Según estudios publicados en el año 2002 del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior de la República de Chile³¹, entre los años 1995-2001 se identificó una tendencia al incremento de las migraciones hacia el país. Estos estudios revelan que los certificados de residencia otorgados se duplicaron, pasando de 4.364 a 8.243. Este fenómeno en Chile, coincide un significativo aumento del peso de las inmigraciones en la región.

De acuerdo a datos entregados por este mismo departamento en el año 1997 la mitad de las visas fueron dadas a inmigrantes provenientes de Perú, Argentina y Bolivia. Después en el año 2001 las visas entregadas a estos países superaban el

60% del total de visas otorgadas. Durante esos años la población peruana fue la que más visas recibió, en un transcurso de cinco años llegó a sextuplicar el número de visas. Seguían a Perú, en cuanto a la recepción de visas, Argentina, Ecuador, Colombia y Bolivia, considerando el aumento de población extranjera con residencia en Chile durante los años 1995-2001.

Ante este notorio aumento de inmigrantes en Chile, hay que señalar que durante el año 1998 el estado implementa una medida especial frente a esta situación. Esta otorgaba a los inmigrantes una residencia temporal con duración de un año, y si ellos cumplían con ciertos requisitos, esta residencia pasaba a ser definitiva. Resultado de esta medida, durante el año 2000 el número de inmigrantes con residencia en el país casi se quintuplica con respecto al registro del año anterior.

De acuerdo a datos corroborados por el Censo 2002, las cifras de migrantes con residencia en Chile ascienden a 184.464³². Las comunidades predominantes eran, argentinos con 48.176; peruanos 37.860; bolivianos 10.919 y ecuatorianos 9.393 personas. En ese entonces las autoridades estimaban que menos del 10% de las personas mencionadas tenían irregularidades migratorias, lo que se traducía en insolvencias laborales por parte de los extranjeros residentes en el país.

El estudio de la migración limítrofe que vive Chile, es decir, la que se genera con la llegada de migrantes de países vecinos, señala que alrededor del 85% de los varones desarrollan actividades relacionadas con obreros, trabajadores de servicios personales y empleados de oficinas. En el caso de las mujeres, el 90% se concentra

en ocupaciones tales como trabajadoras de servicios personales y empleadas de oficinas. Es importante destacar que los datos del Censo 2002 reflejan que vienen a Chile más mujeres que hombres, y en ambos casos la edad preponderante es de 15 a 29 años.

Año 2012

Según las estadísticas del INE, recogidas en el Censo 2012, la cantidad de inmigrantes con residencia en Chile es 339.536³³, lo que demuestra que desde el año 2002 se ha incrementado la entrada de población extranjera al país en un 84%. Dentro de los países destacados se encuentran Perú con un 30,52% del total de inmigrantes, Argentina 16,29%, Colombia 8,07% y Bolivia 7,41%.

Los antecedentes que entrega este Censo (2012), difieren con el realizado el 2002 ya que en cuanto a población, los inmigrantes peruanos han desplazado drásticamente a los argentinos que en los últimos 30 años representaban la mayor cantidad de residentes extranjeros.

En cuanto a las permanencias definitivas otorgadas durante el año 2012³⁴, el país con mayor número de éstas, benefician a inmigrantes provenientes de Perú con un total de 11.026 representando el 40% del total de los permisos otorgados durante ese periodo. También se observa que el volumen de permisos dados a hombres supera notablemente al de las mujeres, lo que refleja que existe un mercado de trabajo más amplio para los varones.

Los países que siguen a Perú son Bolivia con 3.746, Colombia con 3.039 y Argentina con 1.642. En los dos primeros casos se da al igual que los ciudadanos peruanos ya que existe mayor proporción de permisos otorgados al género masculino, y en el último, se da que son más damas quienes obtienen permisos de residencia definitiva. En términos generales del total de permisos de residencia definitiva un 54% corresponde a hombres y un 46% a mujeres, si bien no es una gran diferencia en la práctica es notable esta desigualdad.

Dentro de los países destacados, en cuanto a permisos de residencia temporal, resaltan Perú, Colombia y Bolivia, otorgando 36.736, 17.573 y 12.050 respectivamente³⁵. Si se considera que el total de permisos entregados durante el año 2012 fue de 100.051, estos países representan el 36,71%, 17,56% y 12,04% del total de permisos emitidos durante el año pasado.

Otro dato fundamental que se obtiene luego del Censo del 2012 es el grado de preparación académica que poseen los inmigrantes que vienen a Chile, últimamente se ha observado un alto nivel educacional de los extranjeros residentes: un 18% posee conocimientos de educación básica; 36% educación media y 43% beneficia de un nivel educacional superior o universitario. Se desprende de esto que una cantidad mínima o nula de personas extranjeras que viven en Chile son analfabetos o no tienen algún tipo de aprendizaje.

Las migraciones son un fenómeno creciente, y se debe tener consciencia que despliegan una oportunidad fundamental para el desarrollo futuro del país, por lo

que se debe tener una concepción positiva del migrante y comprender que las razones para venir a Chile son diversas. Pero es necesario tener presente que este fenómeno tiende a un aporte positivo en materias sociales, culturales, económicas y laborales, claves para avanzar hacia un país más desarrollado.

2.4 Consecuencias de la inmigración en Chile

En la actualidad chilena las migraciones internacionales son un tema importante en la agenda de los gobiernos, debido a que sus efectos repercuten directamente en la sociedad, en aspectos relativos a la política, economía, cultura e incluso, afecta el desarrollo de las tecnologías y las comunicaciones.

Frente a la percepción del fenómeno migratorio en Chile existen dos puntos de vista: positivo y negativo. En cuanto a lo positivo, considera que los inmigrantes fortalecen el mercado interno a través del aporte a la producción y/o demanda o consumo de bienes y servicios. El aspecto negativo está dado por la fuga de divisa local, generada por los grandes envíos de dinero (peso chileno) que el inmigrante realiza al exterior (generalmente a su familia), lo que puede afectar el equilibrio de esta divisa. Otro aspecto negativo que puede generar el fenómeno de inmigración al país, es la competencia por puestos de trabajo, con la población laboral nacional, asunto que ya ha tenido cierta connotación en algunas regiones del país, especialmente Antofagasta.

A continuación se apuntarán algunas consecuencias del flujo migratorio que ha vivido Chile en los últimos treinta años, para ello se dividirán en los siguientes aspectos:

2.4.1 Relaciones Internacionales y Economía

Las migraciones internacionales fortalecen las relaciones entre países, debido a que son usadas para influenciar la política externa de un país y las leyes internas de otro. En otras palabras, se generan lazos estratégicos de cooperación y coordinación entre las naciones participantes.

En Chile la entrada y salida de dinero no es un factor que influya fuertemente en la economía, así lo confirma el último documento emitido por el Banco Central con respecto al tema "Chile no está ajeno a la tendencia mundial de migración". Sin embargo los envíos de capital se encuentran en un segundo y hasta tercer plano en la economía, y no alcanzan las magnitudes de otros países latinoamericanos como México y República Dominicana. Los principales destinos de las remesas enviadas desde Chile son Perú y Colombia, con una participación del 43% y 11% respectivamente.

Para Manuel Orozco, especialista del Instituto de Diálogo Interamericano, la fuerte demanda de fuerza laboral en el sector servicios, construcción y agricultura es uno de los factores que han propiciado la llegada de extranjeros al país. Si bien el Banco Central aún no publica el balance oficial de 2012, proyectado para finales de marzo, Manuel Orozco, calcula que el total de envíos del año pasado fue de US\$ 350

millones, esta proyección se basa en el comportamiento de los cerca de 350.000 inmigrantes que viven legalmente en Chile.

2.4.2 Población

Las migraciones inciden directamente en la estructura social de un país ya sea en tamaño, composición y/o distribución. En el caso de Chile la población tiende a aumentar con la llegada de inmigrantes, lo que en el futuro podría generar un desequilibrio en el desarrollo de la sociedad chilena. Además su composición poblacional según edad ha ido cambiando con el tiempo, debido a que generalmente se reciben inmigrantes de grupos etarios concentrados. Si se observa el flujo migratorio desde Perú, un 73% del total de los residentes en Chile tienen entre 20 y 40 años, esto indica que la mayoría de los peruanos que vienen son jóvenes y en edad de trabajar.

La pirámide poblacional muestra que la base es cada vez más angosta por la baja en los nacimientos, por lo que en el futuro se espera el envejecimiento de la población. En cuanto a la tasa de recambio, vinculada a la natalidad, en Chile es de 1.45 hijos por mujer³⁶, bastante baja comparada con la tasa requerida de hijos que deben nacer para que la población no disminuya que es de 2.1 hijos por mujer. Un estudio de la Universidad de Chile muestra que el 7,8% de los partos atendidos en 2010 fue de madres extranjeras. Se infiere de esto que la entrada de inmigrantes podría ayudar a revertir la futura escasez de fuerza laboral para mantener a la población inactiva.

Se consideran efectos del fenómeno migratorio los empleos generados por empresas de inmigrantes que vienen a Chile a invertir sus ahorros. Como se mencionó anteriormente, las condiciones económicas del país hacen que sea muy atractivo para los inversionistas de los otros países de la región, sumando a esto, las condiciones que ofrece como un país tranquilo, seguro, emergente y con proyección social. En general, hay que notar que los chilenos que trabajan en empresas creadas por estos extranjeros, se sienten agradecidos por la oportunidad, por la ganancia cultural y política que significa esta relación laboral.

En algunos casos también se beneficia del capital humano de los migrantes, dada la educación y experiencia laboral que obtuvieron en su país de origen. Existe una cantidad de migrantes con potencial humano calificado que viene a Chile a desempeñar su profesión, ayudando a aumentar la producción y el desarrollo tecnológico del país. Si bien no se trata de un porcentaje mayoritario de inmigrantes, es considerable para estudios generales.

2.4.3 Gobierno y Productividad

La entrada al país, de un migrante junto a su familia, significa un costo importante para el estado. Ciertamente, estas personas son demandantes de salud, educación para sus hijos y otros servicios de protección social, generando un aumento de los costos del sistema público y, consecuentemente, desajustes en las cuentas fiscales. Hay que decir, que cuando un migrante obtiene su residencia definitiva, no se convierte

en chileno, no obstante en términos legales es tratado como un ciudadano chileno, por lo que el gobierno debe intervenir para satisfacer sus demandas sociales.

La PEA inmigrante presente en Chile, contribuye a elevar la producción nacional, puesto que incrementa el potencial de fuerza laboral disponible. No obstante este fenómeno tiene también un efecto negativo, toda vez que tiende a aumentar el nivel de desempleo en el país, ya que los extranjeros al incrementar la oferta laboral, compiten por lo puestos de trabajo con los empleados locales, pudiendo estos últimos resultar desplazados por la mano de obra extranjera.

Desde otra perspectiva las personas nacidas en otros países que se desempeñan en Chile elevan la productividad del país al tomar empleos con bajas remuneraciones y prestaciones laborales, que antes tomaban los chilenos, incrementando las posibilidades de producción y crecimiento económico.

Los beneficios económicos de la inmigración se pueden apreciar en un barrio, así lo establece el estudio "Los empresarios inmigrantes y de revitalización de vecindarios", a cargo del The Immigrant Learning Center, que fija la atención en tres barrios de Boston y saca algunas conclusiones que bien podrían ser aplicadas en sectores de Santiago: revitalizar el comercio en zonas donde había disminuido, incubar nuevos negocios y atraer nuevos clientes.

2.4.4 Cultura y Discriminación

Sin considerar las razones que motivan el desplazamiento de migrantes, se ha observado en la historia de los movimientos migratorios en el planeta, que estos

llevan consigo, valores, ideales, costumbres, cultura que han forjado su identidad. Por lo que la coexistencia de culturas en una misma sociedad resulta un desafío para los distintos grupos de personas, siendo el objetivo convivir en forma armónica y generar relaciones equitativas entre los integrantes.

Se observa por otra parte, que el impacto cultural que significa la convivencia con personas de otros países, genera rechazo por parte de los habitantes locales donde los migrantes desean desarrollarse. Estas personas locales declaran no sentirse preparados para asumir y procesar ese impacto en sus vidas. Este fenómeno se ha observado en zonas de la Región Metropolitana donde, por ejemplo, se establecen barrios de peruanos, bolivianos, etcétera.

El lenguaje es un aspecto que se ve beneficiado en la interacción con los extranjeros. Un reciente estudio de la Unesco evaluó el uso de palabras en niños de tercero y sexto básico. Se observó que los niños colombianos y peruanos demostraron tener más vocabulario que los chilenos, como así también una mejor dicción y argumentación. Es pues una clara ventaja la convivencia que se da en estos barrios, entre niños de diferentes nacionalidades.

Como consecuencia negativa de las migraciones, es la discriminación y xenofobia, los migrantes que residen en Chile deben soportar situaciones discriminatorias incómodas con respecto a la aceptación. Generalmente los chilenos se sienten amenazados con la presencia de extranjeros, lo que les lleva a tomar una actitud de rechazo hacia el grupo de personas ajenas al país.

Según Martine³⁷, las migraciones pueden promover la desintegración de las comunidades de origen pero también pueden generar nuevas formas de solidaridad que promuevan el desarrollo social, cultural y económico de estas comunidades. Con todo lo expuesto se puede deducir que el proceso migratorio, están siempre asociadas consecuencias de ventajas y desventajas para el país receptor. No obstante considerando ambos aspecto, se concluye que bien vale la pena correr el riesgo en beneficio del desarrollo de la cultura y economía del país.

De acuerdo a Stefoni³⁸, la xenofobia se debe principalmente a que en el país las normas de ingreso y residencia son rígidas y las leyes laborales no son claras. Esto da pie al abuso por parte de los empleadores, que utilizan esta mano de obra inmigrante más barata en relación a la nacional, lo que finalmente origina una percepción negativa del inmigrante, y la tensión entre ambos mundos aumenta por la idea de que el inmigrante es una amenaza para el chileno y ellos solo vienen a “quitarnos el trabajo”.

Como se pudo apreciar los efectos de las migraciones en Chile son muy diversos, desde el lenguaje hasta potenciar relaciones diplomáticas entre países. Las repercusiones pueden ser positivas o negativas, pero al final siempre las primeras son las que sobresalen, por ello los gobiernos se aplican en ello fomentando las relaciones exteriores e incentivando a los chilenos a acoger favorablemente al inmigrante.

CAPITULO III: COMPARACIÓN DE FLUJOS MIGRATORIOS EUROPA Y CHILE

En este capítulo se pretende establecer un paralelo entre las características y las consecuencias observadas en los flujos migratorios realizados hacia Europa versus los realizados hacia Chile, analizando semejanzas y diferencias de ellas. A partir de ello, se determinarán los efectos que observan en las empresas de Viña del Mar y Valparaíso, que fueron objeto de este estudio, con la llegada de inmigrantes a la región.

3.1 Comparación entre los procesos migratorios hacia Europa y hacia Chile

En esta sección del capítulo se compararán las consecuencias del flujo migratorio experimentado en Europa y el que está desarrollándose en Chile, a fin de determinar las posibilidades que Chile experimente las mismas implicancias del fenómeno migratorio que se dio en Europa.

Analizando los efectos que se dieron en Europa, en relación a los que se están dando en Chile actualmente, éstos se pueden agrupar en tres grandes temáticas: Cultura y Discriminación, Gobierno y Productividad y, Población. A continuación se expone en detalle las consecuencias que se repiten en ambos lugares:

Cultura y Discriminación

Tanto en Europa como en Chile se han presentado repercusiones relativas a la cultura, costumbres o valores. En ambas sociedades hoy es común divisar personas de diferentes razas, nacionalidades o incluso, que hablan un idioma distinto. Dado lo anterior, se considera una excepción vivir en un mismo territorio con personas

con distintas culturas, sin que haya roces por la existencia de una multiculturalidad en un solo lugar.

De acuerdo al comentario del señor Tom Gordon, director de la división educacional de la Universidad de Cato, *las culturas son enriquecidas con las influencias extranjeras, por lo que no existen las culturas puras*³⁹. Agrega que todas las grandes culturas toman algo de las otras, para luego adaptarlo a la suya. Las culturas que rechazan este proceso de adaptación tienden a la extinción, en cambio, las que son abiertas a la inmigración innovan, son dinámicas y prósperas.

Otro efecto que comparten las olas migratorias de Europa y Chile es la discriminación o xenofobia. En algunos casos los habitantes locales no aceptan al inmigrante y lo rechazan por razón de ser extranjero, porque generalmente se tiene el prejuicio que éstos van a competir en las expectativas locales, especialmente en el mercado laboral y demandas de servicios públicos. En otros casos se da que los nacionales discriminan al extranjero por el color de piel o por el modo de hablar. Incluso, según expone Ana Cubías, "los migrantes se convierten cada vez más en chivos expiatorios de todo tipo de problemas internos que hoy aquejan a diversas sociedades, en particular el desempleo, la delincuencia, las drogas e, inclusive, el terrorismo"⁴⁰. En otras palabras los inmigrantes son culpabilizados de problemas internos que tienen los países receptores, sin ser estos extranjeros necesariamente los causantes de estas distorsiones sociales que aquejan a esos países. La problemática relativa a la discriminación es preocupante, incluso en algunos sectores ésta se ha convertido en violencia física hacia los extranjeros. En un

seminario realizado en el año 2000 en Bangkok, como preámbulo de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. Un experto en la materia apuntó que es más difícil eliminar el prejuicio contra el extranjero, que corregir las formas jurídicas e institucionales de discriminación. Otros sugieren que es necesario instituir programas educacionales en los procesos inmigratorios, con el objetivo de valorar la diversidad y fomentar la tolerancia.

A modo de corregir lo anterior, en ese mismo año, La Asamblea General de las Naciones Unidas celebró por primera vez el Día Internacional del Migrante, 18 de diciembre de 2000. En esta ocasión se planteó como objetivo la motivación y concientización de las sociedades receptoras, a fin de que estas visualicen y valoren los aportes de los migrantes en el desarrollo de las economías y culturas de los países receptores.

Gobierno y Productividad

Un efecto que se ha visto tanto en Europa como en Chile, es la demanda de beneficios de la seguridad social como salud y educación por parte de los inmigrantes y sus familias. Esta demanda de servicios lleva consigo un considerable aumento en los costos sociales, siendo el estado del país receptor el responsable de financiarlos. Además cuando las cantidades de inmigrantes que entran son muy grandes, tiende a reducir la calidad de los servicios públicos, afectando significativamente la satisfacción de la población local.

En otras palabras el país receptor debe desarrollar la infraestructura suficiente para acoger al migrante en términos sociales, culturales y económicos. Como es natural todo ello obliga al estado receptor a incurrir en onerosos costos que podrían incluso ocasionarle una crisis económica debido a desajustes en las cuentas fiscales.

Una repercusión relevante que se ha dado tanto en Europa como en Chile, es el tema de la productividad. En ambos lugares se observa un aumento de la productividad como resultado de la inclusión de la mano de obra que ofrecen los extranjeros en el sector productivo del país en que se encuentren. Si bien en algunos casos se considera que los inmigrantes compiten con los nacionales, no obstante en muchas situaciones estos extranjeros ocupan puestos de trabajo en lugares donde existe un cierto grado de escasez de mano de obra local, ocupando posiciones en condiciones que a veces los trabajadores nacionales no están dispuestos a aceptar. Es decir, se dan casos en que los empleados nacionales y extranjeros no son sustitutos pero si complementarios.

Las migraciones ayudan a elevar la productividad al permitir que los trabajadores nacionales se desplacen a áreas más productivas, fortaleciendo el mercado interno ya sea por el aumento de la producción y/o por la demanda de bienes y servicios. Por ejemplo, un inmigrante se emplea como aseador y un empleado local que ayer era aseador, hoy puede ser supervisor de aseadores, facilitando al nacional poder desarrollarse en distintos sectores laborales.

La cooperación y la mano de obra extranjera en un país es muy importante para el desarrollo de una sociedad, incluso en algunos países existen compañías que se construyen y mantienen gracias al apoyo de fuerza laboral no nacional. He aquí un ejemplo de la importancia de este fenómeno en la actualidad a nivel mundial.

Población

Las migraciones en los países receptores de inmigrantes tienen un efecto distorsionador de su pirámide poblacional, éste efecto puede ser observado en la composición por edad de la pirámide. En ambos casos, Chile y Europa, esta pirámide tiene una base angosta y se espera el envejecimiento temprano de la población. Si bien el envejecimiento de la población es un fenómeno muy avanzado en Europa, en Chile se repite esta situación de modo menos significativa. Dicha situación es resultado de tres procesos ocurridos con anterioridad. Primero, una baja en la mortalidad y aumento de la esperanza de vida, que resulta en el crecimiento de la población adulta mayor. Segundo, la disminución de la natalidad, decreciendo el peso relativo de la población infantil y el de la población joven adulta. Por último, el resultado de la migración interna e internacional, de los países, ha modificado de manera diferente y en distintas épocas la estructura por edad de la población de los países receptores de migrantes.

Pero con la llegada de migrantes jóvenes en edad fértil, ésta situación se podría revertir con el aumento de las tasas de natalidad y en el mediano plazo, lograr un rejuvenecimiento de la población. De este modo la pirámide poblacional tendría una

base más ancha, resultado del aumento del peso relativo de la población adulta joven.

Ahora bien, no todos los países reaccionan de igual modo ante las migraciones y las modificaciones en su estructura poblacional, todos tienen su propio ritmo. En algunos casos, por ejemplo, el envejecimiento de la población es más rápida debido a los cambios en los niveles de natalidad, mortalidad y a la ganancia en años en la esperanza de vida de las personas. Otro factor también es la pérdida de población en edades muy jóvenes y potencialmente reproductivas. Mientras tanto, en otros países dicho proceso demográfico tiene un ritmo más lento porque presentan un retraso en su transición demográfica.

3.2 Repercusiones de la inmigración en empresas de Viña del Mar y Valparaíso

Para determinar los efectos de las migraciones en las empresas de Viña del Mar y Valparaíso, se entrevistó a jefes de personal de cinco organizaciones, a fin de obtener la información y datos que sustentarán el desarrollo de esta investigación.

Como requisito de estas empresas, objeto de investigación, básicamente se consideró que pertenecieran a la zona en cuestión y que tuviesen entre sus empleados ciudadanos extranjeros.

Cabe mencionar que las entrevistas se hicieron en base a un guión previamente establecido, con preguntas concretas y flexibles adaptables a la situación de cada entrevistado.

3.2.1 Empresa “Huella Digital”

“Huella Digital” es una Sociedad Limitada dedicada al área de publicidad, marketing y producción de eventos. En Chile lleva diez años de funcionamiento y durante este tiempo ha desarrollado ampliamente sus valores, siendo éstos emprendimiento, unidad y esfuerzo. Ver Anexo 10: Introducción y entrevista a Huella Digital.

La entrevista se realizó a la señora Dunia Ramos, nacionalidad ecuatoriana, dueña de la empresa y Jefa de Personal sucursal 6 Oriente 1470 Viña del Mar. De la entrevista a la señora Ramos, se recabó que solo el 10% de los empleados corresponde a extranjeros y son de nacionalidad colombiana. Comenta que en el rubro de la publicidad, la procedencia de extranjeros es bastante variada y siempre predominan los chilenos.

En cuanto al proceso de inserción de los empleados extranjeros, la señora Ramos declara constatar buenos resultados, ya que los inmigrantes latinos que vienen a Chile a trabajar, son de carácter alegre, comunicativos, positivos, resultando una excelente relación con el público, siendo este factor trascendental para el sector de la publicidad y las comunicaciones.

La relación humana y laboral en general, la señora Ramos la considera buena, no obstante - ella expresa - *“hay chilenos y chilenos”*. algunos tratan al extranjero como tratarían a un chileno; otros les discriminan o subestiman. Dentro de éste contexto Dunia comenta que los extranjeros que han trabajado en su empresa son

laboriosos y dedicados, dado que tienen toda la disposición de ser exitosos por sus familias en su país de origen.

De acuerdo a la perspectiva de la señora Ramos, la contratación de personal extranjero es dificultosa además muy onerosa. Esto, dado que la empresa debe concurrir al Departamento de Extranjería para demostrar que el empleado será contratado por un plazo no menor a dos años y en caso de que el trabajador no le agrade el empleo, la empresa se obliga a financiar los pasajes de regreso al país de origen. En efecto, la empresa contratante debe hacerse cargo del inmigrante ante el Departamento de Extranjería, puesto que la Ley de Inmigración protege al extranjero en esos casos.

La experiencia respecto al desempeño de los extranjeros que han trabajado en la empresa “Huella Digital”, revela que éstos han demostrado tener aptitudes sobresalientes en la atención al cliente, poniéndolos en ventaja sobre los chilenos que trabajan allí. Esto es uno de los beneficios asociados que la empresa “Huella Digital”, ha obtenido contratando personal inmigrante, extendiéndose esto a las empresas de publicidad en la zona. Ciertamente, el inmigrante se muestra más positivo haciendo méritos en sus responsabilidades, trabajando sobre sus horarios y colaborando al máximo con la jefatura. Otra ventaja que se desprende de esta entrevista es la llegada al país de otro tipo de fuerza laboral de renuevo. En muchos casos ésta es un aporte de conocimientos al crecimiento del país.

En lo que respecta a las desventajas, Dunia señala que también existe un aspecto muy negativo al contratar personal extranjero. Ello está relacionado a los riesgos de costos asociados en caso de que el empleado no se acostumbre en el país, o cualquier otro motivo que impulse al inmigrante volver al país de origen.

Además, comenta la señora Ramos, algunos extranjeros vienen con malas costumbres, pudiendo influir significativamente en la cultura del medio laboral local en que se desempeña en Chile. Este comentario realizado por Dunia es muy interesante, puesto que ella como extranjera que lleva 15 años en Chile, puede tener un punto de vista diferente de la migración. Ella piensa que el fenómeno de las migraciones se ha vuelto tan fuerte que ya existe algo así como un punto de equilibrio (emigración versus inmigración), *porque esto pasa aquí y en los diferentes países*. También comenta que si bien es cierto que ella no discrimina por nacionalidad a la hora de contratar, reconoce tener un grado de inseguridad al hacerlo con personas nacidas en otros países debido a los costos asociados en ese tipo de procedimientos.

Dunia decidió implantar su empresa en Chile porque considera que es un país para sacar provecho, y a diferencia de Ecuador hay trabajo para desarrollar en cualquier ámbito.

3.2.2 Empresa “Sudamericana Agencias Aéreas y Marítimas (SAAM)”

“SAAM” es una empresa naviera multinacional chilena. Opera en los puertos y aeropuertos de Chile como en varios puertos del mundo: Uruguay, Estados Unidos,

Colombia, Perú, Brasil, Ecuador, México y Honduras. Inicia sus operaciones en el año 1961 en Valparaíso prestando servicios de agencia de naves, estiba, remolcadores y equipos portuarios. Ver Anexo 11: Introducción y entrevista a SAAM.

El entrevistado en esta empresa, fue el señor Rodolfo Osorio Urzúa, Jefe División Administración Recursos Humanos en Valparaíso, Contador Auditor USACH, Magister en Dirección y Administración de Personas Universidad Adolfo Ibáñez.

SAAM cuenta con solo 2 empleados extranjeros dentro de un universo de 650, lo que corresponde al 0,3% del total de empleados. Las nacionalidades de éstos empleados son hondureña y argentina, siendo inusual esa procedencia en el sector naviero. Aunque, según comenta el señor Osorio, en las sucursales del norte del país, se encuentran más extranjeros contratados, específicamente de nacionalidad boliviana. Además SAAM se caracteriza por enviar al extranjero a sus profesionales a capacitarse en materias que están más avanzadas en el exterior.

De acuerdo a la experiencia de don Rodolfo, en el ambiente laboral chileno-extranjero no existe ninguna brecha, exceptuando el idioma. Generalmente al inmigrante le cuesta entender los modismos y la rapidez con que se habla en Chile. De esto también se desprende que no existen diferencias relacionales ya que en SAAM estas se manejan a niveles profesionales.

El relato del señor Osorio revela que resulta dificultosa la contratación de extranjeros, dada la serie de trámites necesarios para cumplir con las cláusulas legales exigidas. Además de los costos asociados a la contratación de inmigrantes,

puesto que las contrataciones no pueden ser por un plazo menor a dos años. Está también la obligación del contratante de financiar viajes para visitar a la familia; salud a todo evento y todas las demás prestaciones legales que tienen los trabajadores chilenos.

Todo ello, comenta don Rodolfo, en términos técnicos no resulta ventajoso la contratación de extranjero en su empresa. En SAAM se ha dado lo que se conoce como una *Modalidad de Expatriados* donde la empresa envía a sus profesionales calificados a sus filiales en el extranjero para desarrollar mejor sus capacidades. A la inversa, la empresa ha recibido a extranjeros, considerados no inmigrantes, para desarrollar actividades dentro de la misma por un periodo determinado.

La evaluación de las labores realizadas por personas nacidas fuera de Chile en SAAM se estima sobre el promedio. El señor Osorio comenta que observa que sus trabajadores chilenos no diferencian la relación jefe-subordinado teniendo un trato de amigos. En cambio los extranjeros se destacan por ser muy respetuosos. Además, dice, ellos generalmente tienen su opinión para expresar en algún tema relevante.

Las principales ventajas del personal extranjero, según el señor Osorio, es que de pronto puede resultar una mano de obra menos onerosa, con mayor preparación y dominio de idioma inglés, que para SAAM, por tratarse una empresa transnacional, puede resultar ventajoso. En el aspecto humano resultan ser personas frontales y abiertas a las distintas opiniones. En contraste, la desventaja que apunta don

Rodolfo, tiene que ver con la cultura chilena, por ejemplo, a veces los extranjeros no entienden el entusiasmo de los chilenos de celebrar las fiestas patrias o el día del trabajador. Agrega además que Chile, si bien es cierto se ha equiparado a nivel mundial en relación a la economía y las comunicaciones, se ha quedado atrás en temas de idiomas e inteligencia emocional.

La experiencia en SAAM muestra que la calificación final de los empleados extranjeros profesionales es muy buena, sobre todo aportan mucho en implementación de sistemas, informática y consultoría. Las buenas calificaciones además corresponden a mano de obra con menor costo, mayor preparación y mayor manejo de idiomas. Asimismo son personas leales, respetuosas, responsables; solo que, en casos puntuales, no encajan con la cultura chilena.

3.2.3 Empresa “Ian Taylor & Company”

En 1965 el Señor Ian Taylor fundó la compañía de agencia marítima “Ian Taylor & Company”. Desde el principio el objetivo ha sido brindar un excelente servicio a toda su clientela, en actividades navieras. Ver Anexo 12: Introducción y entrevista a Ian Taylor & Company.

En esta empresa se entrevistó a la Generalista de Personas y Comunicaciones, señora Dangelí Plate. La señora Plate, narra que la empresa fue fundada por un chileno con descendencia de extranjero hace casi 50 años. Agrega que en la actualidad la compañía cuenta con dos empleados extranjeros, de nacionalidad británica y canadiense respectivamente, y que corresponde al 1% del total de

empleados Lo cual, dice, esto se debe a casos puntuales o particulares ya que en el sector no es común esa procedencia.

Según el relato de la señora Plate, la inserción en el ámbito laboral de estos inmigrantes, no muestra mayores inconvenientes, explica que no se observa mayores diferencias entre los chilenos y estos extranjeros. En este caso, siempre los trabajadores se tratan con calidez independiente de su nacionalidad. Las relaciones humanas son adecuadas y existe un ambiente grato de cordialidad y respeto.

La experiencia en esta compañía, muestra que no hay problemas con la contratación de personal inmigrante puesto que a estos se les trata en las mismas condiciones que a los trabajadores chilenos. Señala además, la señora Plate, que solo deben cumplir con los requisitos legales para trabajar en Chile. De esto se infiere que los empleados foráneos que trabajan en “Ian Taylor” poseen permanencia definitiva o ya habían trabajado en otra empresa, por lo que los tramites de permisos laborales los hizo la compañía anterior.

Cuando se preguntó a Dangeli por el desempeño de los trabajadores extranjeros respondió: “depende de cada persona, no podría hacer una comparación de desempeño por su nacionalidad, sino por sus competencias y capacidades”.

Las ventajas de tener inmigrantes dentro de las empresas, comentó Dangeli, es la posibilidad de conocer a través de los compañeros o colegas otra cultura, otra forma de vida, otro idioma y modismos. Y dentro de las desventajas, puede ser

cuando el extranjero no maneja bien el idioma español, arriesga tergiversar información o malentender situaciones cotidianas.

La calificación de la migración en las empresas depende de cada compañía, pero desde el punto de vista de Ian Taylor es buena ya que se comparten experiencias, formas de trabajo, cultura y competencias. La señora Plate agrega, “en nuestro rubro particularmente, las nacionalidades de los postulantes fluctúan en franceses, británicos, norteamericanos y españoles, por lo que denota que la migración es un fenómeno que va en constante aumento”.

3.2.4 Empresa “Chilquinta Energía S.A”

Chilquinta Energía es una sociedad anónima cerrada, filial de Chilectra S.A, presente en la región de Valparaíso hace más de 100 años. La compañía es abastecedora de energía eléctrica en diferentes comunas de la V región. Su objetivo es atender proactivamente todos los requerimientos, de energía eléctrica, de clientes en el ámbito comercial e industrial, para colaborar en el desarrollo de la sociedad y de la Región. Ver Anexo 13: Introducción y entrevista a Chilquinta.

La entrevista, en esta empresa, para llevar a cabo esta investigación, fue realizada al señor Juan Carlos Fritis, Gerente de Personas de Chilquinta. El señor Fritis, muy al tanto de los valores de la empresa, es Licenciado en Derecho y experto en Recursos Humanos, y lleva 32 años de servicio en Chilquinta. .

Chilquinta Energía S.A, cuenta con dos extranjeros, ambos americanos, en su planta laboral compuesta por un total de 500 personas, representando solo un 0,4% de extranjeros del total de empleados de la compañía. El señor Fritis comenta que en realidad es un porcentaje muy bajo y que son trabajadores mexicanos nacionalizados americanos.

También indica que esta empresa fue constituida por americanos y su estructura se basa en la cultura de ellos, de ahí que puede resultar favorable la contratación de personas americanas en esta empresa, ya que se pueden acostumbrar rápido al funcionar de la organización. En cuanto al sector de procedencia, el señor Fritis expresa que son casos puntuales y, para la empresa sólo es necesario ser un buen profesional para formar parte del equipo de trabajo de Chilquinta.

Para don Juan Carlos el proceso de inserción en el ambiente laboral de los inmigrantes puede resultar complicado, puesto que son culturas diferentes y puede darse una relación confrontacional entre ellas. En este proceso se da una suerte de adaptación bilateral, donde ambos participantes deben ceder. En el caso de Chilquinta y sus empleados americanos, se observa su cultura estructurada, el respeto por las jerarquías y el principio de buena fe. Los empleados nacionales y extranjeros una vez superado el proceso de inserción, tienen una relación, excelente, ya que se observa un esfuerzo de ambas partes por adaptarse a las diferentes culturas, valores y conductas.

Para el señor Fritis, la contratación de extranjeros no es un tema dificultoso, en cambio la dificultad se da por el lado de la homologación de estudios y diplomas. En la historia laboral de esta compañía han conformado su planta de personal, cinco profesionales extranjeros, que no han podido acreditar sus estudios en Chile para poder ejercer su profesión y por esa razón no han sido contratados en Chilquinta, no obstante haber demostrado su excelencia profesional. Comenta que se trata de un procedimiento bastante burocrático y con cláusulas que difieren para algunos países.

El desempeño de los trabajadores no nacionales en algunos casos es superior, don Juan Carlos indica que se trata de un tema de cultura, donde priman valores de responsabilidad, respeto y puntualidad. Algunos chilenos tienen problemas de formación y son “*sacadores de vuelta*”, es decir, ocupan tiempo de la jornada laboral en cosas no pertinentes a la misma.

Dentro de las ventajas que destaca el señor Fritis, de contar con personal inmigrante dentro de la compañía, están los aportes en nuevas tecnologías, traspaso de experiencias, transferencias de conocimiento, en conclusión aportes para el desarrollo del país. Mientras que la principal dificultad que presenta la presencia de extranjeros en la empresa, es la ambientación de ellos en la cultura chilena. En relación a la calificación de la inmigración en las empresas chilenas, el señor Fritis opina, que es un fenómeno bastante ascendente generando aportes significativos al país. Agrega además, que en su opinión este fenómeno tiene

connotación mundial, afecta también a Chile, dada su estabilidad económica y como buen campo laboral.

3.2.5 Empresa “Sazón Peruana Restaurant”

Esta empresa pertenece al sector gastronómico y fue fundada por la familia peruana Álvarez Cassinelli hace ya casi una década. En las tres sucursales que componen esta empresa, ofrecen a sus clientes recetas típicas de comida peruana y un excelente servicio al cliente. El restaurant es atendido por sus propios dueños de nacionalidad peruana, también los maestros de cocina son de esta misma procedencia, de igual modo los ingredientes e insumos son típicos peruanos, importados desde el país vecino. Ver Anexo 14: Introducción y entrevista a Sazón Peruana.

El entrevistado en este caso fue el encargado del local ubicado en 3 Norte 370 esquina 3^{1/2} Poniente, Luis Álvarez, uno de los hijos del dueño quien declara ser el Gerente de Personas de la empresa.

Como indica el nombre, la empresa está compuesta por personal proveniente de Perú empezando por los propios dueños. De las 60 personas que trabajan en la empresa (contando los tres locales), 13 son de origen peruano, resultando que el 21% del total de empleados, de esta empresa, es extranjero. En este caso se trata de una inmigración compuesta de una sola nacionalidad (peruanos), por razones obvias: el objetivo de la empresa, es ofrecer y difundir la gastronomía peruana, por lo tanto los maestros de cocina deben ser originarios de ese país y con alta

experiencia en los platos típicos de su país, por lo que en la empresa es común la procedencia y en el sector solo es un caso particular.

El proceso de inserción de los empleados en el ambiente laboral de esta empresa, tiene una dificultad media, puesto que se tratan diferentes personalidades, mentalidades y a veces se dan algunas confrontaciones de caracteres. Por otro lado, Luis menciona, que la relación humana entre trabajadores es muy buena y generalmente existe un buen compañerismo entre ellos. No obstante, de pronto la relación laboral chileno-peruano resulta distinta, al extranjero se le observa siempre trabajando en uno u otro quehacer sin problemas de horarios, lo que no pasa siempre con el trabajador chileno, produciéndose por ello pequeñas diferencias. El señor Álvarez relata que en Perú las personas trabajan fácilmente 14 o 15 horas, por lo que, en Chile, trabajando 8 o 9 horas no pondrán excusas para quedarse un tiempo más en el trabajo. El proceso de contratación resulta medianamente complicado, comenta el entrevistado, puesto que la empresa debe asegurar al empleado un contrato por un mínimo de tiempo que en este caso es un año; es la empresa la encargada de hacer los trámites para que el inmigrante tenga visa de trabajo en Chile.

El desempeño de los peruanos, según el señor Álvarez, es mejor en lo cuantitativo como en lo cualitativo, incluso, asegura, un empleado peruano equivale a dos chilenos, evaluando el desempeño con nota de 1 a 7, con 6,5 los peruanos y 5,0 los chilenos.

En lo relativo a las ventajas de contar con personal inmigrante en la empresa, destaca la productividad de la mano de obra extranjera. Entre las desventajas, está la responsabilidad que significa el contratar a una persona no nacional, por ejemplo si es que tienen problemas judiciales o de otro tipo. Otro inconveniente son los viajes de emergencia que deben realizar a sus países de origen, ya que ello implica un desajuste en el ritmo de trabajo de la empresa.

Para concluir y en términos generales, el señor Luis Alvarez, considera que la inmigración en las empresas chilenas siempre es un aporte, y que resulta ventajoso traer ideas de otras partes del mundo y reafirma que Chile es un país con muchas oportunidades laborales.

3.3 Resultados

Al recopilar toda la información obtenida de las entrevistas realizadas a los Gerentes de Personas o Encargados de Local, se pueden obtener las siguientes conclusiones de cada ítem:

1. Todas las empresas entrevistadas poseen personal extranjero.
2. El porcentaje de personal extranjero oscila entre el 0,3% y 21%. Siendo el porcentaje promedio 6,5% de inmigrantes dentro de las empresas entrevistadas.
3. Las nacionalidades de los inmigrantes son variadas, en los casos de las empresas analizadas se identifican argentinos, hondureños, americanos, británicos, canadienses y peruanos.

4. De las cinco empresas estudiadas, cuatro de ellas indican que en el sector productivo donde se desarrollan no es común la llegada de extranjeros de un país en particular.
5. El proceso de inserción de los trabajadores no nacionales es considerado bueno para tres de las cinco empresas entrevistadas. Las dos restantes, argumentan que se observa una confrontación de culturas.
6. Las relaciones humanas-laborales entre los chilenos y extranjeros es considerada buena por las cinco empresas antes mencionadas. Indican que a pesar de que existen diferentes mentalidades, los participantes se adaptan y superan las dificultades.
7. La contratación de extranjeros no se contempla dificultosa para solo dos empresas analizadas. Otras dos la considera dificultosa en cuanto a los trámites, la responsabilidad y costos asociados a la contratación de inmigrantes. Solamente una empresa identifica un problema con relación a la homologación de estudios en Chile, un porcentaje muy bajo considerando que éste es un tema bastante importante para los inmigrantes profesionales.
8. Un ítem importante considerado, es el desempeño de los empleados dado que está directamente relacionado con la productividad de la empresa. En el caso de las compañías estudiadas cuatro de ellas creen que la calificación del desempeño de los trabajadores que vienen del exterior, está sobre el promedio. Uno de los entrevistados insinúa que el trabajo de un extranjero equivale al que hacen dos chilenos. Solo una de las empresas dice que el

desempeño depende de las capacidades y competencias de cada individuo, independiente de su nacionalidad.

9. Entre las ventajas que obtienen las compañías con la contratación de personal extranjero, se destacan los aportes en tecnología, conocimiento de nuevas culturas, experiencias prácticas, mayor productividad, mano de obra menos onerosa y personalidades más positivas. En cuanto a las desventajas que se observa, está en primer lugar la responsabilidad de tener a cargo un extranjero en base a un contrato de trabajo, le sigue la no ambientación de los inmigrantes a la cultura que tiene el país receptor, los viajes de emergencia al país de origen, y los trámites y costos asociados a la contratación de migrantes.
10. En general los Gerentes de Personal declaran que la migración en Chile es un fenómeno ascendente que involucra una gran cantidad de población de todas partes del mundo. Además argumentan que siempre es ventajoso sacar provecho de otras culturas, identidades y nacionalidades, ya que se traduce en un crecimiento tanto cultural como económico.

Por otro lado, los relatos de los jefes de personal ayudan a descifrar en que parte del proceso migratorio se ubica Chile actualmente. La mayor cantidad de migrantes en el país se hayan en la etapa de asentamiento, sin que esto signifique que no existan algunos extranjeros en la etapa de integración. Se infiere que el país se ubica en estas etapas porque aún se viven escenas de discriminación y como se mencionó antes, el proceso de adaptación depende de cada individuo.

CONCLUSIONES GENERALES

Como resultado de la identificación de las consecuencias positivas y/o negativas del proceso migratorio en las empresas de Viña del Mar y Valparaíso se obtuvo a través de las entrevistas que, en general, los inmigrantes aportan una contribución a Chile, en términos culturales y tecnológicos, y a la vez, llegan a ser más productivos que los chilenos. Cabe señalar que en el procedimiento de entrevistas se pudo apreciar un leve sesgo nacionalista por parte de algunos entrevistados, pues en sus respuestas se observaron algunos desequilibrios con respecto a temas comunes para todas las empresas.

Además se identificó que la etapa del proceso migratorio que se ubica Chile en la actualidad, que corresponde mayoritariamente a la etapa de asentamiento, la cual comienza cuando que el individuo llega al país de destino hasta que resuelve los problemas mínimos inmediatos de subsistencia.

La hipótesis fundamental de esta investigación fue determinar las posibilidades que se den en Chile, las mismas implicancias constatadas en el escenario migratorio ocurrido en Europa. En consecuencia a todo lo analizado, esta investigación concluye que no es evidente que Chile pueda acusar los mismos efectos que ocasionó el fenómeno migratorio en Europa.

Las zonas comparadas tienen similitudes pero también diferencias que hacen que el proceso se desarrolle de forma distinta. Como similitud, entre ambos procesos migratorios se menciona el atractivo como zonas (Europa y Chile) de economías

estables y fuentes de nuevos empleos, y los puntos destacados en el capítulo 3.1.

En contraste a lo expresado, las diferencias captadas entre estos dos lugares son:

- *La población migrante tiene una composición distinta.* La población migrante que predomina en Europa eran varones jóvenes. En Chile dentro los inmigrantes contabilizados se observa un equilibrio de hombres y mujeres en edad de trabajar, donde la diferencia porcentual no supera los 10 puntos.
- *Mano de obra calificada.* En Europa el flujo de migrantes estaba compuesto por varones no calificados que iban a desempeñarse en el sector de las industrias. Mientras que en Chile se puede observar una llegada de extranjeros profesionales y no calificados a la vez, por lo que el resultado final de estos movimientos no es el mismo debido a que esta fuerza laboral se emplea en diferentes sectores productivos.
- *Migración Limítrofe.* Si bien en un comienzo las migraciones que recibía Europa provenían de países limítrofes, después estas se fueron intensificando y comenzaron a recibir grandes cantidades de extranjeros de diferentes partes del mundo, principalmente de América. Por su parte Chile se ha caracterizado por recibir en mayor proporción migrantes de países vecinos como Perú, Argentina, Colombia y otros.

Visto lo anterior, no es posible aseverar que el escenario migratorio ocurrido en Europa se repita en Chile, pues las condiciones iniciales no son las mismas y por tanto ni el desarrollo ni las conclusiones serán iguales. En otras palabras, el que

existan consecuencias semejantes en los procesos migratorios no significa que todo el fenómeno resulte semejante.

El mercado laboral se refresca con la entrada de migrantes al país porque son los inmigrantes quienes toman los empleos que los trabajadores nacionales no están dispuestos a hacer. Evitando que se abandonen sectores productivos importantes como la agricultura, la industria y los servicios. Al fin y al cabo la presencia de inmigrantes en un país repercute en la productividad del mismo y en el producto interno bruto (PIB) del país.

Las costumbres de los diferentes países, forman la riqueza del mundo, por lo que los extranjeros al llegar a un país receptor aportan con cultura, experiencias y hacen a las personas que los acogen más ricos en ese sentido. Esta convivencia de culturas funciona en ambos sentidos, se dice que los países participantes realizan una exportación de cultura y que al llegar a destino ésta se une con la que ya existía.

Para finalizar decir que la recepción de inmigrantes en Chile se ha convertido en un fenómeno de constante aumento y crecimiento, debido a que es un país estable, seguro y en desarrollo. Además su posición en términos relativos a economía, seguridad social, negocios y competitividad es superior comparándola a varios países de Latinoamérica.

Como recomendación final se establece que para aprovechar las oportunidades que ofrecen los efectos positivos de las migraciones en las empresas de Viña del Mar y Valparaíso, se debe contratar a extranjeros cuando el sector productivo

permita sacar el máximo provecho de ellos en cuanto a su experiencia, cultura y modo de vivir.

En relación a evitar las amenazas o superar las desventajas, se plantea la necesidad de crear un procedimiento establecido dentro de las compañías para facilitar la contratación de extranjeros, funcionando como una política o plan de acción eficaz a fin expeditar los trámites asociados y sean menos tediosos.

REFERENCIAS

1. Informe de Desarrollo Humano PNUD (Programa de Naciones Unidas para el desarrollo). 2009. [citado en línea] Disponible en <<http://es.wikipedia.org/wiki/Migraci%C3%B3n>> [consultado 5 junio 2013].
2. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Definición migración. Vigésima Segunda Edición [en línea] <<http://lema.rae.es/drae/?val=migraci%C3%B3n>> [consulta 6 mayo 2013].
3. Perruchoud, Richard. Organización internacional para las migraciones (OIM). Glosario N°7 sobre migración. [en línea] Suiza, 2006. Disponible en <<http://joomla.corteidh.or.cr:8080/joomla/images/stories/Observaciones/11/Anexo%204.pdf>> ISSN 1816-1014.
4. DEFINICION.DE. Consejo Nacional de Población de México (CONAPO). Concepto de migración. [en línea] <<http://definicion.de/migracion/>> [consulta 18 mayo 2013].
5. Ruiz García, Aida. Analista mexicana. *Migración oaxaqueña: una aproximación a la realidad*. [citado en línea] 2002. [consulta 7 junio de 2013] <http://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf>

6. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Proceso migratorio. [en línea] <<http://html.rincondelvago.com/procesos-migratorios.html>> [consulta 23 mayo].
7. Chambers, Iain. Antropólogo, sociólogo y profesor británico. *Migración, cultura, identidad*. [citado en línea] Buenos Aires: Amorrortu editores, 1994. Disponible en <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf> [consulta 7 junio 2013].
8. Alfaro Jiménez, Víctor. Experto en relaciones internacionales. *Glosario de términos en materia de migración como Glosario en materia de migración*. [en línea] 102p. <http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/358/GLOSARIO_DE_MIGRACION.pdf> [consulta 27 mayo 2013].
9. Kearney, Michael y Beserra, Bernadete. *Migration and Identities –A Class-Based Approach*. [citado en línea] Latin American Perspectives, Issue 138, Vol. 31, N°5, 2002. <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf> [consulta 7 junio 2013].
10. Arango, Joaquín. *Las Leyes de las Migraciones de E. G. Ravenstein, cien años después*. [citado en línea] Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS), N° 32. Pp. 7-26. 1985

<<http://es.scribd.com/doc/148791652/Teorias-y-Conceptos-Asociado-Al-Estudio-de-Las-Migraciones-Internacionales>> [consulta 8 junio 2013].

11. Sandoval, Eduardo. Doctor en sociología y antropólogo mexicano. *Migración e identidad: experiencias del exilio*. [citado en línea] Toluca, Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México, 1993. Disponible en <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf> [consulta 7 junio 2013].
12. RED EUROPEA DE MIGRACIONES. *Glosario 2.0 sobre migración y asilo*. [en línea] Luxemburgo, 2º edición, Comisión Europea, 2012. Disponible en <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/RedEuropeaMigraciones/glosario/EMN_Glossary_ES_Version.pdf> [consulta 14 junio 2013] ISBN: 978-92-79-21387-8.
13. Oso, Laura. Coordinadora del Equipo de Sociología de las Migraciones Internacionales (ESOMI). *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*. [citado en línea] Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1998. Disponible en <<http://es.scribd.com/doc/148791652/Teorias-y-Conceptos-Asociado-Al-Estudio-de-Las-Migraciones-Internacionales>> [consulta 8 junio 2013].
14. Blanco, Cristina. *Las migraciones contemporáneas*. [citado en línea] Ciencias Sociales, Alianza Editorial, Madrid, 2000. Disponible en

- <<http://es.scribd.com/doc/148791652/Teorias-y-Conceptos-Asociado-Al-Estudio-de-Las-Migraciones-Internacionales>> [consulta 8 junio 2013].
15. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Definición emigración. Vigésima Segunda Edición [en línea] <<http://lema.rae.es/drae/?val=emigraci%C3%B3n>> [consulta 28 mayo 2013].
16. ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO. *Trends in International Migration*. [citado en línea] París, 2002. Disponible en <<http://eprints.ucm.es/12312/1/T32082.pdf>> [consulta 27 mayo 2013].
17. Tizón García, Jorge L. *Migraciones y Salud Mental*. [citado en línea] Promociones y publicaciones Universitarias PPU, Barcelona, 1993. Disponible en <<http://es.scribd.com/doc/148791652/Teorias-y-Conceptos-Asociado-Al-Estudio-de-Las-Migraciones-Internacionales>> [consulta 8 junio 2013].
18. Hidalgo Capitán, Antonio. Doctor de la Universidad de Huelva. CATHOLIC.NET. *El fenómeno de la migración*. [en línea] Disponible en <<http://es.catholic.net/hispanoscatolicosenestadosunidos/583/2802/articulo.php?id=34464>> [consulta 14 junio 2013].
19. Fondo de Naciones Unidas para la Población (UNFPA). *Causas y efectos de las migraciones internacionales*. [citado en línea] Disponible en

<<http://www.slideshare.net/rebecavelarde980/causas-y-efectos-de-las-migraciones-internacionales>>

20. Malguesini y Giménez. EMAGISTER. *Migración hondureña en baja California*. [en línea] Cap. 4 Migración Internacional, Leticia Vega, 2008
<<http://www.emagister.com/curso-migracion-poblacion/migracion-internacional-marco-teorico>> [consulta 13 junio 2013].
21. Skeldon, Ronald. EMAGISTER. *Migración hondureña en baja California*. [en línea] Cap. 4 Migración Internacional, 2002.
<<http://www.emagister.com/curso-migracion-poblacion/migracion-internacional-marco-teorico>> [consulta 13 junio 2013].
22. Aruj, Roberto. *Causas, consecuencias, efectos e impactos de las migraciones en Latinoamérica*. [en línea] Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, Sistema de información científica. Papeles de población, vol. 14, número 55, enero-marzo, 2008, pp 95-116, Universidad Autónoma del Estado de México. [consulta 31 julio 2013]
Disponible en <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11205505>>
23. Quintero Angarita, José Rafael. *Teoría de las necesidades de Maslow*. [en línea] Disponible en
<http://doctorado.josequintero.net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf>

24. Roccatti, Mireille. *Derechos humanos de las mujeres y los niños migrantes*. [en línea] 1999. [consulta 8 de junio de 2013]. Disponible en <http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf>
25. Arizpe, Lourdes. La migración por relevos y la reproducción social del campesinado. [citado en línea] México: centro de estudios sociológicos. 1980. [consulta 8 junio 2013] Disponible en http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/guzman_c_e/capitulo1.pdf
26. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Reglamento de Extranjería. [en línea] < <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=14516>> [consulta 28 octubre 2013]
27. Cano, Verónica y Soffia, Magdalena. *Los estudios sobre migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada*. [en línea] 2009. México. [consulta 20 octubre 2013] Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252009000300007&script=sci_arttext.
28. INE. *Censo Población y Vivienda Chile 1992*. [en línea]. Chile. 1992 [consulta 28 noviembre 2013] Disponible en http://www.ine.cl/canales/usuarios/cedoc_online/censos/pdf/censo_1992.pdf

29. ILO. *Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*. Un informe de las Naciones Unidas en Chile coordinado por la OIT. Chile. 4 de enero de 1998. [consulta 16 septiembre 2013]. Disponible en http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1998/98B09_7_span.pdf, ISBN 9223109051.
30. CEDLA, Comisión Chilena de Derechos Humanos. *Estudio sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Inmigrantes Peruanos y Bolivianos en Chile*. [en línea] La Paz, Bolivia. 2000. [consulta 16 de septiembre 2013]. Disponible en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/wp-content/uploads/2009/07/inmigrantes1.pdf>.
31. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado*. [en línea] Ginebra. 2003. [consulta 16 septiembre de 2013]. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_201702.pdf.
32. INE. *Censo 2002 Resultados Volumen I Población País-Región*. [en línea] Chile. 2002. [consulta 28 noviembre 2013]. Disponible en http://www.ine.cl/canales/usuarios/cedoc_online/censos/pdf/censo_2002_volumen_I.pdf
33. LIBERTAD Y DESARROLLO. *Análisis Censo 2012 Migraciones*. [en línea] Chile. 2013. [consulta 18 octubre 2013] Disponible en <http://www.lyd.com/wp-content/uploads/2013/04/An%C3%A1lisis-Censo-2012-MIGRACIONES.pdf>

34. DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA Y MIGRACIÓN, Ministerio del Interior y Seguridad Pública. *Permisos de residencia temporal otorgados año 2012*. [en línea] Chile. 2012. [consulta 28 noviembre 2013] Disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2013/07/Permisos-de-residencia-temporal-a%C3%B1o-2012.pdf>
35. DEPARTAMENTO DE EXTRANJERÍA Y MIGRACIÓN, Ministerio del Interior y Seguridad Pública. *Permanencias definitivas otorgadas año 2012*. [en línea] Chile. 2012. [consulta 28 noviembre 2013] Disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2013/07/PEDE-otorgadas-a%C3%B1o-2012.pdf>
36. TARUD, Claudia. Censo 2012: Las graves consecuencias de la caída de la tasa de natalidad en Chile. *Universidad de Los Andes*. [en línea] <<http://www.uandes.cl/noticias/claudia-tarud-estudios-demuestran-el-fuerte-impacto-de-la-baja-natalidad-en-el-desarrollo-de-los-paises.html>> [consulta 18 octubre].
37. Martine George, Hakkert Ralph y Guzmán José Miguel. *Aspectos sociales de la migración internacional: consideraciones preliminares. La Migración Internacional y el desarrollo en las Américas*. [en línea] San José de Costa Rica, CEPAL. Septiembre de 2000. [consulta 28 noviembre 2013] Disponible en http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/8852/lcg2124p_5.pdf.

38. STEFONI, Carolina. *Inmigración peruana en Chile. Una oportunidad a la integración*. [en línea] Santiago, 2003. [consulta 16 noviembre 2013] Disponible en http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ei-hernandez_m/pdfAmont/ei-hernandez_m.pdf
39. GORDON, Tom. *Efectos sociales y culturales de la migración doméstica e internacional*. Noviembre 2010. [en línea] <<http://www.elcato.org/efectos-sociales-y-culturales-de-la-migracion-domestica-e-internacional>> [consulta 10 diciembre 2013].
40. CUBÍAS, Ana Elizabeth. *El respeto a los derechos humanos de las personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio*. Noviembre de 2009. Costa Rica [en línea] <<http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/7305.pdf?view=1>> [consulta 28 noviembre 2013].
- Anna Cabré y Andreu Domingo. *Flujos migratorios hacia Europa: actualidad y perspectivas*. [en línea] Arbor CLXXII, 678, 325-344 pp. Disponible en <<http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/viewArticle/1084>> [consulta 13 junio 2013].
 - EL UNIVERSO. *Migraciones del hombre primitivo*. [en línea] Disponible en <<http://www.eluniverso.com/2009/09/22/1/1363/migraciones-hombre-primitivo.html>> [consulta 21 junio 2013].

- MONOGRAFIAS. *Migración Internacional*. [en línea] Alberto Álvarez Hernández y Maylán Hernández León. 2008. <<http://www.monografias.com/trabajos60/migracion-internacional/migracion-internacional2.shtml>> [consulta 18 junio 2013].

ANEXOS

Anexo 1: Informe sobre Desarrollo Humano

Según el Informe sobre Desarrollo Humano 2009 del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), en la actualidad existen mil millones de migrantes. De los cuales la mayor parte son migrantes internos y menos del 25% de ellos desplazó fuera de las fronteras de su respectivo país. A continuación se observa un extracto de este informe:

“Incluso con una definición conservadora de la migración interna que computa el movimiento sólo a través de las demarcaciones zonales más grandes de un país, el número de personas que se desplaza internamente en nuestra muestra es seis veces mayor que quienes emigran a otro país. Si usamos los patrones regionales que encontramos en estos datos, calculamos que hay alrededor de 740 millones de migrantes internos en el mundo, casi cuatro veces la cifra de quienes se desplazan internacionalmente. En comparación, la cifra contemporánea de migrantes internacionales (214 millones o 3,1 % de la población mundial) parece pequeña”.

Este mismo informe indica que el mayor flujo migratorio tiene por destino los países desarrollados, indicando que un flujo considerable, pero minoritario, es el de aquellas personas que se desplazan desde países pobres o menos desarrollados a países ricos o más desarrollados. El PNUD nos da la siguiente estimación de estos flujos: “si limitamos nuestra atención a los movimientos internacionales, el grueso de ellos no se produce entre países con niveles de desarrollo muy diferentes. Sólo

el 37% de la migración mundial es desde países en desarrollo a países desarrollados. La mayoría del desplazamiento tiene lugar entre países de la misma categoría de desarrollo: alrededor del 60 % de los migrantes se traslada o bien entre países en desarrollo o entre países desarrollados (el restante 3% se mueve desde países desarrollados a países en desarrollo”.

En términos de género, la composición de las migraciones internacionales se ha mantenido muy estable durante las últimas dos décadas, mostrando una leve mayoría masculina. Las migraciones de América Central y del Sur hacia Europa están fuertemente feminizadas, mientras que las de México a Estados Unidos o las provenientes de África o, en general, del mundo musulmán, están claramente masculinizadas.

Anexo 2: Definiciones de Migración

1. La Real Academia Española² (RAE), define la migración como “acción y efecto de pasar de un país a otro para establecerse en él. Se usa hablando de las migraciones históricas que hicieron razas pueblos enteros”. A su vez, dice, “que es un viaje periódico de las aves, peces u otros animales migratorios”. Asimismo se encuentra como definición el “desplazamiento geográfico de individuos o grupos, generalmente por causas económicas o sociales”.
2. Perruchoud³, a través de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), dice que migración es un “movimiento de población hacia el territorio de otro estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos”.

La OIM nace luego de la Segunda Guerra Mundial en Europa, tiene oficinas repartidas en más de cien países y su misión principal es ayudar, fomentar y alentar al desarrollo económico y social de los migrantes. Como se trata de una organización que se dedica especialmente a las migraciones, la concepción que tiene acerca de las mismas es muy considerable dentro de esta investigación.

3. El Consejo Nacional de Población de México⁴ (CONAPO) define migración desde una perspectiva social y humana como el “desplazamiento de personas

desde su lugar de residencia habitual hacia otra, en algunos casos se mudan de país por un período determinado de tiempo”.

La misión del CONAPO es la planeación demográfica de México con el fin de incluir a la población en los programas de desarrollo económico y social. Sus tareas son similares a las que realiza el Ministerio de Desarrollo Social en Chile.

Dentro de la definición de éste Consejo, se observa un elemento importante a considerar, y es la *residencia habitual*, definida como el lugar en el que la persona vive o donde puede descansar diariamente.

4. Aida Ruiz García⁵ menciona que “por migración entendemos los desplazamientos de personas que tienen como intención un cambio de residencia desde un lugar de origen a otro de destino, atravesando algún límite geográfico que generalmente es una división político-administrativa”.
5. Según la Organización de las Naciones Unidas⁶ (ONU) las migraciones son “un desplazamiento de personas de una delimitación geográfica a otra con un periodo de tiempo limitado o indefinido”.
6. Chambers⁷ indica que “la migración implica un movimiento en el que el lugar de partida y el punto de llegada no son inmutables ni seguros. Exige vivir en idiomas, historias e identidades que están sometidas a una constante mutación”.
7. El mexicano Víctor Alfaro⁸ describe la migración como “una forma de movilidad territorial de la población. Tradicionalmente, se considera que los movimientos

migratorios involucran un cambio de residencia habitual y el cruce de límites político-administrativos, tanto al interior de un país como entre países. Desde una perspectiva demográfica, la migración es un fenómeno dinámico y componente fundamental tanto del volumen y estructura de la población, como de su distribución en el territorio”.

8. Michael Kearney y Bernadete Beserra⁹ definen migración como “un movimiento que atraviesa una frontera significativa que es definida y mantenida por cierto régimen político –un orden, formal o informal- de tal manera que cruzarla afecta la identidad del individuo”.
9. El sociólogo Joaquín Arango¹⁰ expresa que “las migraciones son desplazamientos o cambios de residencia a cierta distancia –que debe ser significativa– y con carácter relativamente permanente o con cierta voluntad de permanencia”.
10. El doctor Sandoval¹¹ manifiesta que “el concepto de migración ha sido utilizado para hacer referencia a la movilidad geográfica de las personas, –de manera individual o en grupo-, que se desplazan a hábitats distintos al de su cotidianeidad”.
11. La Red Europea de migraciones¹² (EMN por sus siglas en inglés) describe la migración como el “desplazamiento de una persona o de un grupo de personas, bien a través de una frontera internacional, bien dentro del territorio de un Estado. Es un desplazamiento de población que abarca todo movimiento de personas

sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas migrantes por motivos económicos y personas que se desplazan por otras causas, como la reagrupación familiar”.

12. Desde el punto de vista demográfico, Laura Oso¹³ define la migración como el “desplazamiento que trae consigo el cambio de residencia del individuo, de un lugar de origen a uno de acogida y que conlleva el traspaso de divisiones geográfico administrativas, bien sea al interior de un país (regiones, provincias, municipios) o entre países. Se habla de estadías no inferiores a un año, sin embargo la medición está determinada por la definición que al respecto haga cada país”.

13. Desde una perspectiva más amplia Cristina Blanco¹⁴, considera la migración como “los movimientos que supongan para un sujeto un cambio de entorno político administrativo, social y/o cultural relativamente duradero; o, de otro modo, cualquier cambio permanente de residencia que implique la interrupción de actividades en un lugar y su reorganización en otro”. Además, Blanco considera, en el proceso migratorio, tres elementos importantes: la emigración, la inmigración y el retorno. Si bien Blanco expresa que existen ambigüedades con respecto a la distancia del lugar de destino y el tiempo de permanencia, existen dimensiones con funcionalidad criteriosa para definir el fenómeno-, mencionando tres criterios para establecer qué movimientos son o no migraciones:

Espacial: el movimiento se produce entre dos delimitaciones geográficas significativas, pueden ser provincias, regiones o países.

Temporal: el desplazamiento debe ser duradero, no intermitente.

Social: el movimiento debe significar un cambio de entorno, tanto físico como social.

Según Blanco los criterios anteriores permiten diferenciar lo que es un movimiento migratorio y lo que es un traslado de otro tipo, evitándose todo tipo de ambigüedades. Por lo que no se consideran migraciones los desplazamientos turísticos, los viajes de negocios o de estudio, por su transitoriedad y porque no implican reorganización vital.

Anexo 3: Tipos de migración en Chile

De acuerdo a lo estudiado en el capítulo I y II, se afirma que las migraciones que recibe Chile son de tipo internas, dentro del país entre regiones, e internacional ya que recibe migrantes de variados lugares del mundo. Además son migraciones permanentes, ya que los empleados que reciben las empresas chilenas deben quedarse en el país para realizar alguna actividad remunerada sujeta a un contrato de trabajo. Asimismo solo se han considerado en este estudio las migraciones de tipo legal, debido a que las ilegales no son cuantificadas en forma certera. Finalmente el proceso que vive Chile se puede categorizar en un tipo de migración voluntaria, ya que los extranjeros que vienen al país lo hacen por sus propios intereses.

Anexo 4: Bases de la nueva política migratoria en Europa (1999)

Luego del tratado de Ámsterdam y la reunión del Consejo de Europa en 1999, Europa intenta modificar su política migratoria y desarrollar una política común para todos los flujos de migrantes. Esta política mencionada fue fundada en base al acercamiento global que se presenta a continuación:

- 1) Establecimiento de nuevos canales para la inmigración legal dirigida a cubrir necesidades económicas y demandas de mano de obra.
- 2) Combatir la inmigración ilegal y evitar el recurso a la solicitud de asilo.
- 3) Evitar la discriminación a ciudadanos extranjeros y procurar una correcta aplicación de políticas de integración.
- 4) Colaborar con los países de origen de las migraciones para afrontar cuestiones como la preservación de los derechos humanos y el desarrollo económico.

Anexo 5: Causas de las Migraciones

En el proceso migratorio ocurrido en Europa en los años cuarenta, los habitantes emigraron principalmente a causa de represiones políticas que se estaban dando en el continente, por temor a crisis económicas y por el crecimiento demográfico que contribuyó a que el nivel de vida de la población disminuyera.

De acuerdo al Doctor Hidalgo¹⁸, la causa más trascendente de los flujos migratorios fue la brecha salarial que existía entre los países desarrollados y los subdesarrollados; se infiere que estos contrastes provocan un aumento de la demanda de trabajo en los mercados laborales de naciones desarrolladas.

Desde una perspectiva demográfica, las migraciones suplen la necesidad natural de un reemplazo poblacional. En la actualidad los países desarrollados se ven enfrentados al problema del envejecimiento de la población, fenómeno que está generando serias insuficiencias de mano de obra en edad de trabajar.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Población¹⁹ (UNFPA) cita las siguientes causas que motivan la migración internacional:

- a. Conflictos políticos.
- b. Búsqueda de una mejor perspectiva de vida para el emigrante y su familia.
- c. Disconformidad con las políticas laborales y/o migratorias de los países de origen.

- d. Alta demanda de mano de obra en los países industrializados que ocasiona el éxodo de profesionales jóvenes de países subdesarrollados, para llegar a trabajar como obreros en busca de mejores condiciones de vida, en los países de destino
- e. Diferencias en los niveles de ingreso entre distintos países y/o en una misma región.
- f. Degradación del medio ambiente, en el país de origen, incluyendo pérdida de tierras de cultivo y forestales. Generalmente estos emigrantes van desde el sector rural a las ciudades, en situaciones más ocasionales estos emigrantes se trasladan al extranjero.

Malguesini y Giménez²⁰, aducen que las razones de la emigración son "complejas y tienen relación con el marco individual de decisiones, el proceso familiar/social y el contexto económico, social y político nacional. A su vez, estos elementos están condicionados por la globalización de los procesos económicos y culturales".

Son diversas causas las que originan la migración internacional, mencionándose entre ellas las sociales, económicas, medioambientales y políticas. Estas se encuentran profundamente interrelacionadas.

Ronald Skeldon²¹ profesor con especialidad en Migración y Desarrollo manifiesta que "la migración puede causar y ser causada por la pobreza. De igual forma, la pobreza puede aliviarse y también exacerbarse por el movimiento de población". Se

dice que la situación de pobreza es la principal causa de emigración, ya que existen muchas limitaciones, en los países de origen, para acceder a servicios sociales básicos como vivienda, empleo, salario, estabilidad económica y política.

Roberto Aruj²² sostiene que existen también, otros motivos generales de este fenómeno que están relacionados con la persecución política, ideológica o religiosa, la inseguridad producto de la violencia, los problemas socioeconómicos, el mejoramiento de la calidad de vida, la búsqueda de desarrollo individual o familiar, oportunidades de empleo y educación, entre otras.

Además afirma que la decisión migratoria, se funda en una confusa combinación de factores internos y externos, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Factores externos	Factores internos
Falta de alternativas para los logros ocupacionales	Frustración en las expectativas de vida
Incertidumbre social sobre el futuro económico	Frustración en la realización personal
Inseguridad general frente al crecimiento de la violencia	Mandato generacional ligado a la comunidad de la cadena migratoria familiar
Necesidades básicas insatisfechas	Acceso a la información acerca de las opciones en el exterior

Por otra parte, se encuentra la teoría de las necesidades de Maslow²³ que describe en orden piramidal las necesidades que tienen los seres humanos. Enmarcado en ellas, se encuentran las fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de auto-realización. Basándose en esta teoría, el ser humano está direccionado al cumplimiento de metas de objetivo y satisfacción de necesidades. Sin embargo dado que, comúnmente, en los países sub-desarrollados existe escasez de recursos, sus habitantes ven en las emigraciones, mayores posibilidades de superar esas dificultades de crisis permanente y violencia recurrente. Ver Anexo 6: Teoría de la motivación humana por Maslow.

Mireille Roccatti²⁴ dice que una de las diversas causas de la migración es la explosión demográfica, ya que provoca insuficiencia de espacios, disminución de oportunidades y problemas sociales. También argumenta, que el aumento de la población genera desempleo y obstaculiza el progreso individual e incluso el colectivo, debido a que las desigualdades económicas se polarizan en perjuicio de los que tienen menos provocando que sean estos últimos los que migran.

Otro factor interesante que destaca Roccatti, es la discriminación que experimenta este estrato más pobre de la población, acrecentando su sentimiento de inseguridad e impulsando la decisión de emigrar del lugar de origen.

Roccatti además agrega, que el clima y el medio ambiente también influyen en la decisión de migrar, y el éxodo de los habitantes, del país de origen, se explica por buscar un mejor nivel de vida. Finalmente una causa recurrente en algunos países,

es la violencia y comportamiento agresivo de las personas entre sí o contra grupos contrarios, comúnmente este tipo de migración se asocia a un desplazamiento involuntario o forzado, dice Roccatti.

Un punto relevante también en el análisis de las migraciones, se encuentra en el aspecto que éstas son diferentes para cada grupo de la sociedad, tal como lo menciona Lourdes Arizpe²⁵ “cada clase social tiende a generar un tipo específico de migración en respuesta a los procesos económicos que les afecta”. Esto depende netamente de las motivaciones de cada persona que está evaluando emigrar.

Anexo 6: Teoría de la motivación humana por Maslow

En el año 1943 Abraham Maslow propone la teoría de la motivación humana, basándose en las ciencias sociales y abarcando más adelante ámbitos de la psicología. El modelo expone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, se identifican cinco categorías de necesidades y se ordena de modo ascendente de acuerdo al grado de importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. La teoría dice que a medida de que el hombre va superando alguna necesidad nace otra que modifica su comportamiento y motivación. A continuación se describirán cada una de estas jerarquías en orden ascendente.

Necesidades Fisiológicas; son las vinculadas con la supervivencia, se habla de las necesidades biológicas del ser humano. Son ejemplo de estas comer, respirar o beber agua.

Necesidad de seguridad; una vez que se ha superado en gran medida las necesidades fisiológicas el siguiente escalón es la seguridad, el orden, la protección o la estabilidad. Son ejemplo de estas la salud, seguridad física o de trabajo.

Necesidad de pertenencia; superados medianamente los dos primeros niveles, comienza a interesar el amor y afecto, nace el deseo de pertenecer a algún grupo social para vencer la soledad. Son ejemplo de esto el matrimonio o ser miembro de una iglesia.

Necesidades de estima; están orientadas a la autoestima, el logro personal y el respeto por los demás. Al satisfacer estas necesidades la persona se siente segura de sí misma y valorada dentro de la sociedad.

Necesidades de auto-realización; corresponde al nivel más alto dentro de la pirámide jerárquica. Maslow describe la auto-realización como la necesidad de cada persona de ser lo que siempre quiso ser, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica. Son ejemplo de estas el arte, la música o la poesía.

A continuación se observa gráficamente la teoría de la motivación humana por Maslow.



Anexo 7: Ley de Migración en Chile

En primer lugar es necesario señalar que existen diversas formas de ingresar al país. El Reglamento de extranjería establece en su artículo N° 9, dos modalidades de ingresar a Chile: en calidad de turistas o como residentes oficiales o inmigrantes. Asimismo en el artículo N° 11 se expresa que a los residentes se les conferirá visas denominadas, según sea el caso: “Residente Temporario”, “Residente Sujeto a Contrato”, “Residente Estudiante” y “Residente con Asilo Político o Refugiado”. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

La visa es la autorización otorgada por una autoridad competente a un extranjero para ingresar al país por un tiempo determinado. Las causas expresadas en los reglamentos mencionados, que originan esta autorización, pueden ser: estudio, trabajo, turismo, asilo político.

A continuación se detalla las características y proceso para la obtención de cada uno de los tipos de visas:

1. Visa de turismo simple o múltiple para extranjeros

Esta autorización consiste en la visita de extranjeros a Chile con fines de recreación, relajación, aventura, deporte, religión, sin intención de residencia permanente o desarrollo de actividades remuneradas.

Es preciso señalar, entre paréntesis, que para el efecto de fomentar y facilitar el turismo hacia Chile, el gobierno ha suscrito regímenes de exención de visa de turismo con diversos países. La visa de turismo solo es necesaria

para los países que *no* tienen con Chile un régimen de exención de visa de turismo.

La mayoría de los inmigrantes residentes en Chile en la actualidad, provienen de países con los que Chile ha establecido regímenes de exención de visa de turismo, esto podría explicar la gran cantidad de latinoamericanos que viven en el país debido a que ellos no deben enfrentar el obstáculo de obtención de visas, como se verá más adelante.

Como requisito para obtener la visa, el postulante debe poseer un pasaporte o documento de identidad vigente, por lo menos hasta el término de la estadía en el país. Debe además, acreditar solvencia económica para viajar y financiar la estadía en el país, una carta de invitación de una persona natural o empresa en Chile y en caso contrario presentar la reserva de un hotel.

El artículo N° 87 del Reglamento define como turista a los extranjeros que ingresen al país con fines de recreo, deportivos, salud u otros similares, sin propósito de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas. Los turistas deberán acreditar los medios necesarios para subsistir en el país durante su permanencia, podrá permanecer por un plazo no mayor a 90 días. Luego de eso los turistas podrán solicitar visa de residencia temporaria, y se les otorgara si es que cumplen con los requisitos de este tipo de visa. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

2. Visa sujeta a contrato de trabajo para extranjeros

Este tipo de visa se otorga a los extranjeros que han sido contratados por alguna empresa con residencia en Chile, esta visa tiene una duración máxima de dos años o el tiempo de vigencia del contrato de trabajo.

Los requisitos para la obtención de esta visa, tanto para el postulante como para la empresa contratante, son los que siguen:

- a. **Postulante**, Carta del empleador dirigida al Cónsul que justifica la contratación; Contrato de Trabajo (notariado, legalizado y traducido, si es del caso); Título Profesional (si es necesario); Certificados de Antecedentes Penales; Certificado Médico; Pasaporte vigente y cuatro fotos tamaño pasaporte.
- b. **Empresa contratante**, Constitución de Sociedad en Chile, domicilio legal en Chile; indicar la importancia del contratado para el desarrollo del país; pago de IVA correspondiente a los 3 últimos meses y pago previsión de trabajadores correspondiente a los 3 últimos meses.
- c. **Contrato laboral en sí**, este debe ser redactado conforme a las normas legales chilenas y contener las siguientes cláusulas: a) Obligación del empleador de responder al pago del impuesto a la renta correspondiente en relación a la remuneración pagada. b) Obligación del empleador del pago de cotizaciones al Sistema Previsional y de Salud del trabajador en Chile o en el extranjero y c) la responsabilidad de pagar pasajes de retorno al término del contrato laboral, para el contratado y su grupo familiar (si aplica).

3. Visa de residencia temporaria

Se otorga al extranjero que viaja con el propósito de radicarse en Chile, debido a la existencia de vínculos familiares, intereses creados en el país o cuya residencia sea ventajosa para Chile. Este tipo de visa permite trabajar, estudiar y/o realizar actividades remuneradas, pero concede como plazo máximo un año de residencia.

Como requisitos para conseguir esta visa, el postulante debe: enviar una carta dirigida al cónsul con las razones del traslado adjuntando un certificado de antecedentes penales, el pasaporte vigente, un certificado médico, cuatro fotos de tamaño pasaporte. Si se trata de la realización de una práctica profesional se necesita el compromiso de los padres o tutor de respaldarlo económicamente.

4. Visa de estudiante residente

Se otorga al migrante que viaja a Chile con el objetivo de realizar estudios como alumno regular en establecimientos de enseñanza del Estado o particulares reconocidos por éste. La duración máxima de estas autorizaciones es de un año. Para el caso de estudiantes becados, se otorga el permiso por el tiempo que dure la beca.

Los requerimientos para obtener este tipo de visa son: un certificado de matrícula o carta de aceptación emitido por alguna Universidad o Entidad Educacional reconocida por el Estado; acreditar ante el Cónsul la solvencia económica que le permita subsistir durante el período de sus estudios;

certificado de antecedentes penales; certificado médico; pasaporte vigente y cuatro fotos tamaño pasaporte.

El Reglamento de Extranjería, también en su artículo N° 35, indica que se otorgará visa a extranjeros, sujeta a contrato de trabajo, Del mismo modo a los extranjeros que se encuentren en territorio nacional y que pretendan radicarse en el país con fines laborales. Comúnmente las visas duran dos años o hasta el fin del contrato de trabajo, aunque en la práctica se entrega por un año renovable. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

Las visas de estudiantes se explican en el artículo N° 45 del Decreto Supremo N° 597. Estas son otorgadas al extranjero que viaje a Chile con el objeto de realizar estudios como alumno regular en establecimientos del Estado o reconocidos por éste. Este tipo de visa tiene una vigencia máxima de un año y podrá ser renovada por períodos iguales, en forma sucesiva y gratuita. Además permite que los extranjeros que se encuentren en el país y acrediten haberse matriculado en algunos de estos establecimientos, consigan visa para ellos y para el grupo familiar del que es dependiente. Aunque estos últimos tengan condición de dependientes y no puedan realizar actividades remuneradas en el país. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

En el año 2005 el Gobierno de Chile en conjunto con el Consulado peruano, crearon el programa “Por el Derecho a la Educación” iniciativa que consistía en dar

esta visa a los hijos de inmigrantes peruanos en situación irregular con el objetivo de asegurarles la educación.

Como se puede apreciar las visas de estudiantes en Chile facilitan la llegada al país a la familia del beneficiario, lo que genera un importante impacto en la entrada de inmigrantes. En otras palabras no solo llega un ciudadano a estudiar si no que viene acompañado de su familia, las cuales generalmente vienen a radicarse en el país, aunque su visa no se los permita.

Estos trámites se realizan en el Consulado de Chile en el exterior y es tarea del Departamento de Inmigración del Ministerio de Relaciones Exteriores analizar los datos y condiciones del solicitante. Además en casos excepcionales se solicita la presentación de antecedentes adicionales para el otorgamiento de la visa.

El Departamento de Inmigración depende del Ministerio de Relaciones Exteriores y es dirigido por un Jefe del Departamento de Inmigración, cargo ocupado en la actualidad por el señor José Luis Ilabaca.

Esta división tiene por objetivo principal:

- Coordinar con el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior las Resoluciones y Decretos, reconsideraciones, prórrogas de certificados de permanencia definitiva, declaraciones juradas de turistas y en general todas las materias que contempla la Ley de Extranjería en lo que se vincula con funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Proponer a la Dirección General, a través de la Dirección de Política Consular, las instrucciones que corresponda sobre asuntos de inmigración de extranjeros que desean visitar o residir en nuestro país.
- Coordinar con la Policía Internacional, Sernatur y otras reparticiones públicas y privadas, las acciones necesarias respecto de materias propias de su competencia.
- Proveer a los Consulados de Chile (Honorarios y de Profesión) del material necesario para el cumplimiento de sus funciones en materia de expedición de visas.
- Coordinar a las Misiones Diplomáticas y Consulares de Chile respecto de los convenios o acuerdos de exención de visas de turismo, informando sobre el particular a las autoridades chilenas competentes.
- Elaborar anualmente el **Cuadro de Visaciones**, documento por el cual se informa sobre el valor y tiempo de estadía de los diferentes tipos de visas, conforme al principio de reciprocidad. Ver Anexo 9: Cuadro de Visaciones.

La ley también permite otorgar visa de residente temporario a extranjeros que pretendan radicarse en el país y acrediten poseer vínculos familiares o de intereses involucrados en Chile. Este tipo de visa autoriza al beneficiario desempeñarse en cualquier trabajo que sea lícito. Lo anterior se basa en lo que expresa el artículo N°

49 del Reglamento de Extranjería. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

La permanencia definitiva del extranjero en el país, está normalizada en el artículo N° 80 del Reglamento de Extranjería y corresponde al permiso conferido a los extranjeros para radicarse indefinidamente en el país y realizar cualquier clase de actividad, para ello necesitan dos años de residencia en Chile, con excepciones. Es decir, luego de que un extranjero se desempeñe en el país puede optar a la residencia definitiva y gozar de todos los beneficios de ciudadano chileno. Ver anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería.

Al obtener cualquier tipo de visa, el extranjero tendrá 30 días de corrido para sacar obligatoriamente la Cédula de Identidad nacional para Extranjeros, este trámite no es imperativo para los que son menores de 18 años. Con este documento los inmigrantes tienen acceso a todos los servicios del país.

Anexo 8: Artículos del Reglamento de Extranjería

A continuación se dispondrán los artículos mencionados anteriormente a modo de respaldo de la información entregada.

Artículo 9°.- Los extranjeros podrán ingresar a Chile en calidad de turistas, residentes oficiales o inmigrantes.

Los turistas podrán permanecer en el país hasta por un plazo de 90 días, prorrogables en la forma que determina el Título III.

Los residentes oficiales podrán permanecer en Chile, en esta calidad, hasta el término de las respectivas misiones oficiales.

Los residentes podrán permanecer en el territorio nacional por los plazos que señalen las respectivas visas, y en la forma y condiciones que determina el Título II.

Los tripulantes extranjeros de las empresas de transporte internacional, naves, naves especiales y artefactos navales, serán considerados como residentes con las modalidades que establece el párrafo 6° del Título II.

Los inmigrantes se regirán por el D.F.L. N° 69, de 27 de Abril de 1953, y se les aplicarán las disposiciones del D.L. N° 1.094, de 1975, sus modificaciones y las del presente reglamento, que sean compatibles con el referido cuerpo legal.

Artículo 11°.- A los residentes oficiales se les otorgará visas "diplomáticas u oficiales".

A los residentes se otorgarán visas con las siguientes denominaciones: "Residente Temporario", "Residente Sujeto a Contrato", "Residente Estudiante", "Residente con Asilo Político o Refugiado".

Artículo 35°.- Se otorgará visación de residente sujeto a contrato o los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo. Asimismo, se podrá otorgar esta visación a los que se encuentren en el territorio nacional y que tengan el propósito de radicarse en el país con el mismo fin.

Igual clase de visación se otorgará al cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que vivan a expensas del titular de la visa. Estos beneficiarios en la condición de dependientes no están habilitados para realizar actividades remuneradas en el país.

Artículo 45°.- Se otorgará visación de residente estudiante al extranjero que viaje a Chile con el objeto de realizar estudios como alumno regular en establecimientos de enseñanza del Estado o particulares reconocidos por éste, o en centros u organismos de estudios superiores o especializados, siempre que acrediten su correspondiente matrícula.

Igualmente, podrá otorgarse a los extranjeros que encontrándose en el país, acrediten haberse matriculado en algunos de estos establecimientos, como asimismo, al grupo familiar dependiente del beneficiario.

Dicha visación tendrá una vigencia máxima de un año y podrá ser renovada por períodos iguales, en forma sucesiva y gratuita. A los becados, se les otorgará esta visa por el tiempo de duración de la beca.

Para obtener la prórroga de esta visación el extranjero deberá acompañar, un certificado de asistencia, como asimismo, acreditar, en caso de no ser becado, la percepción periódica y regular de medios económicos para su sustento.

Artículo 49°.- Se otorgará visación de residente temporario al extranjero que tenga el propósito de radicarse en Chile, siempre que acredite tener vínculos de familia o intereses en el país o cuya residencia sea estimada útil o ventajosa.

Se podrá otorgar esta misma clase de visación a los miembros de su familia que vivan con él, entendiéndose por tales al cónyuge, padre o hijos de ambos o de uno de ellos, en la condición de dependientes y no podrán realizar actividades remuneradas en el país.

Los titulares de esta visación podrán desarrollar cualquier clase de actividad lícita en el país.

Artículo 80°.- La permanencia definitiva es el permiso concedido a los extranjeros para radicarse indefinidamente en el país y desarrollar cualquier clase de actividades, sin otras limitaciones que las que establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.

Se otorgará a los extranjeros que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en el presente Título, no se encuentren en las situaciones previstas en el Título VII y se cumpla, ajustándose en todo, con las reglas de procedimiento, tramitación y suficiencia documentaria establecidas en el presente Reglamento.

Los inmigrantes podrán obtener la Permanencia Definitiva cuando hayan cumplido 2 años de residencia en el país.

Excepcionalmente el Ministro del Interior podrá conceder por gracia el permiso de permanencia definitiva a los extranjeros que, encontrándose en el territorio nacional y en mérito de sus antecedentes se hagan merecedores a este beneficio.

Artículo 87°.- Tendrán la calidad de turistas los extranjeros que ingresen al país con fines de recreo, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros similares, sin propósito de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas. Todo turista deberá acreditar, cuando lo estime necesario la autoridad policial de frontera, que tiene los medios económicos suficientes para subsistir durante su permanencia en el país.

Los turistas podrán permanecer en Chile hasta por un plazo no mayor de 90 días. La autoridad de control podrá excepcionalmente limitar la permanencia del turista por un plazo inferior; en estos casos, el interesado podrá obtener del Ministerio del Interior o de la autoridad administrativa correspondiente, la ampliación de este plazo. Esta actuación administrativa estará exenta del pago de derechos.

Anexo 9: Cuadro de Visaciones

NACION	Existen	ARANCEL VISAS DE RESIDENCIA EN US\$				Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE		VISTUR MULTIPL		VISTUR Requiere Consulta
	Relac. Diplom.	Temporario	Suj. Cont.	Estudiante	Ar. US\$		Pl. Máx.	Ar. US\$	Pl. Máx.		
AFGANISTAN	SI	100	130	15	SI	30	30	60	60	SI	
ALBANIA	SI	140	140	140	NO	0	90	0	90	NO	
US\$ 30 A PAGAR EN AEROPUERTO INT. A. MERINO B. GASTO ADMINISTRATIVO POR RECIPROCIDAD											
ALEMANIA	SI	78	78	78	NO	0	90	0	90	NO	
ANDORRA	SI	100	100	18	NO	0	90	0	90	NO	
ANGOLA	SI	180	160	15	SI	30	30	50	90	SI	
ANTIGUA Y BARBUDA	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO	
ARABIA SAUDITA	SI	43	44	0	SI	28	30	85	90	SI	
ARGELIA	SI	40	40	40	SI	40	60	40	60	SI	
ARGENTINA	SI	100	270	270	NO	0	90	0	90	NO	
ARMENIA	SI	200	200	200	SI	57	21	72	90	SI	
AUSTRALIA	SI	380	440	560	NO	0	90	0	90	NO	
US\$ 95.- A PAGAR EN AEROPUERTO INT. A.MERINO B. GASTO ADM. POR RECIPROCIDAD.											
AUSTRIA	SI	184	102	132	NO	0	90	0	90	NO	
AZERBAIYAN	SI	250	250	250	SI	40	30	80	90	SI	
BAHAMAS	SI	25	0	25	NO	0	90	0	90	NO	
BAHREIN	SI	119	145	119	SI	30	30	55	90	SI	
BANGLADESH	SI	10	10	10	SI	10	90	10	90	SI	
BARBADOS	SI	50	50	50	NO	0	90	0	90	NO	
BELARUS	SI	110	300	50	SI	30	30	100	90	NO	
BELGICA	SI	225	235	235	NO	0	90	0	90	NO	
BELICE	SI	625	38	38	NO	0	30	0	90	NO	
BENIN	SI	60	120	15	SI	54	30	60	60	SI	

BHUTAN	NO	60	120	15	SI	50	30	100	90	SI
BOLIVIA	NO	283	283	0	NO	0	30	0	90	NO
VALORES DEPENDIENTES		212	212	0						
BOSNIA Y HERZEGOVINA NACION		60		60	NO	0	90	0	90	
	Existen Relac. Diplom.	ARANCEL Temporario	VISAS DE RESIDENCIA Suj. Cont.	EN US\$ Estudiante	Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE Ar. US\$	VISTUR MULTIPL Pl. Máx.	VISTUR Ar. US\$	VISTUR Pl. Máx.	VISTUR Requiere Consulta
BOTSWANA	SI	17	17	17	SI	5	90	5	90	NO
BRASIL	SI	100	100	40	NO	0	90	0	90	NO
BRUNEI	SI	16	16	16	SI	16	90	25	90	SI
BULGARIA	SI	130	130	130	NO	0	90	0	90	NO
BURKINA FASO	SI	60	120	15	SI	50	30	100	90	NO
BURUNDI	NO	60	120	15	SI	90	30	120	90	SI
CABO VERDE	NO	60	120	15	SI	50	30	100	90	SI
CAMBOYA	SI	100	130	60	SI	20	30	36	30	SI
CAMERUN	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	NO
CANADA	SI	152	152	127	NO	0	90	0	90	NO
US\$ 132.- A PAGAR EN AEROPUERTO INT. A.MERINO B. GASTO ADM. POR RECIPROCIDAD.										
CHAD	NO	60	120	15	SI	50	30	100	90	SI
CHECA, REPUBLICA	SI	133	133	0	NO	0	90	0	90	NO
CHINA, REP. POPULAR	SI	152	152	152	SI	62	90	93	90	SI
CHIPRE	SI	49	49	49	NO	0	90	0	90	NO
COLOMBIA	SI	180	210	35	NO	0	90	0	90	NO
COMORAS , ISLAS	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	NO
CONGO (BRAZZAVILLE)	SI	40	60	60	SI	25	30	50	60	NO
COREA DEL SUR, REPUBLICA DE	SI	80	80	80	NO	0	90	0	90	NO

COREA DEL NORTE REP. POP.DEMOC DE	SI	40	40	40	SI	40	90	40	90	SI
COSTA RICA	SI	300	350	25	NO	0	90	0	90	NO
COTE D'IVOIRE	SI	40	60	15	SI	137	90	137	90	NO
CROACIA	SI	105	46	46	NO	0	90	0	90	NO
CUBA	SI	50	155	65	SI	15	30	15	30	SI
DINAMARCA	SI	142	283	142	NO	0	90	0	90	NO
DJIBOUTI	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	SI
NACION	Existen Relac. Diplom.	ARANCEL Temporario	VISAS DE RESIDENCIA EN US\$ Suj. Cont.	Estudiante	Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE Ar. US\$ Pl. Máx.		VISTUR MULTIPL Ar. US\$ Pl. Máx.		VISTUR Requiere Consulta
DOMINICA	SI	185	56	37	NO	0	21	0	90	NO
ECUADOR	SI	200	200	100	NO	0	90	0	90	NO
EGIPTO	SI	15	15	15	SI	30	30	50	90	SI
EL SALVADOR	SI	83	83	83	NO	0	90	0	90	NO
EMIRATOS ARABES UNIDOS	SI	105	100	278	SI	45	60	150	90	SI
ERITREA	NO	160	150	15	SI	30	30	60	90	SI
ESLOVAQUIA	SI	224	224	132	NO	0	90	0	90	NO
ESLOVENIA	SI	134	134	134	NO	0	90	0	90	NO
ESPAÑA	SI	65	65	65	NO	0	90	0	90	NO
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO
		470	580	160	COBRO ADMINISTRATIVO DE PROCESAMIENTO DE VISAS POR RECIPROCIDAD					
US\$ 160.- A PAGAR POR TURISTAS SOLAMENTE EN AEROPUERTO INTERNACIONAL. A.MERINO BENITEZ, GASTO ADMINISTRATIVO POR RECIPROCIDAD.										
ESTONIA	SI	105	105	105	NO	0	90	0	90	NO

ETIOPIA	SI	30	30	30	SI	20	90	30	90	SI
FEDERACION RUSA	SI	180	340	120	NO	0	90	0	90	NO
FIJI	SI	160	160	70	NO	0	90	0	90	NO
FILIPINAS	SI	160	400	250	SI	30	60	60	90	NO
FINLANDIA	SI	504	576	327	NO	0	90	0	90	NO
FRANCIA	SI	128	128	128	NO	0	90	0	90	NO
FYROM (EX REPUBLICA YUGOSLAVA DE MACEDONIA)	SI	51	51	51	NO	0	90	0	90	NO
GABON	SI	60	60	60	SI	60	90	60	90	NO
GAMBIA	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	NO
GEORGIA	SI	100	100	100	SI	30	30	30	90	SI
GHANA		40		15		25	30	50	60	
NACION	Existen Relac. Diplom.	ARANCEL Temporario	VISAS DE Suj. Cont.	RESIDENCIA EN US\$ Estudiante	Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE Ar. US\$	VISTUR MULTIPLE Pl. Máx.	VISTUR MULTIPLE Ar. US\$	VISTUR MULTIPLE Pl. Máx.	VISTUR Requiere Consulta
GRANADA	SI	0	0	40	SI	37	60	93	60	NO
GRECIA	SI	55	55	55	NO	0	60	0	90	NO
GUATEMALA	SI	150	150	50	NO	0	90	0	90	NO
GUINEA	SI	95	95	4	SI	4	60	4	60	NO
GUINEA BISSAU	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	NO
GUINEA ECUATORIAL	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	NO
GUYANA	SI	25	25	15	SI	12	30	25	60	NO
HAITI	SI	25	25	15	NO	0	90	0	90	NO
HONDURAS	SI	100	100	100	NO	0	90	0	90	NO
HONG KONG	SI	21	21	21	NO	0	90	0	90	NO
SE APLICA A NACIONALES DE LA REGION ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE HONG KONG										
HUNGRIA	SI	80	80	30	NO	0	90	0	90	NO
INDIA	SI	114	168	106	SI	58	90	58	90	SI

INDONESIA	SI	100	100	100	NO	0	60	100	90	NO
EXENCION SE APLICA SOLAMENTE A VISIM (VISA SIMPLE) POR 60 DIAS PLAZO MAXIMO										
IRAN	SI	130	130	91	SI	91	30	121	30	SI
IRAQ	SI	73	73	73	SI	40	30	0	0	SI
IRLANDA	SI	0	225	0	NO	0	90	0	90	NO
ISLANDIA	SI	96	96	96	NO	0	90	0	90	NO
ISLAS MARSHALL	SI	35	35	35	SI	35	90	35	90	NO
ISLAS SALOMON	NO	60	120	15	SI	40	30	0	0	NO
ISRAEL	SI	0	48	25	NO	0	90	0	90	NO
ITALIA	SI	135	135	135	NO	0	90	0	90	NO
JAMAICA	SI	0	0	0	NO	0	30	0	90	NO
JAPON	SI	77	77	77	NO	0	90	0	90	NO
JORDANIA	SI	43	44	0	SI	28	90	43	90	SI
KAZAJSTAN	SI	200	200	60	SI	30	30	90	90	SI
KENIA	SI	385	385	13	SI	50	90	100	90	SI
NACION	Existen Relac. Diplom.	ARANCEL	VISAS DE RESIDENCIA EN US\$		Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE		VISTUR MULTIPL	VISTUR Requiere Consulta	
		Temporario	Suj. Cont.	Estudiante		Ar. US\$	Pl. Máx.	Ar. US\$	Pl. Máx.	
KIRGUISTAN	SI	125	125	125	SI	36	90	60	90	SI
KIRIBATI	SI	23	23	23	SI	23	30	40	90	NO
KUWAIT	SI	40	130	15	SI	55	30	21	30	SI
LAOS , REP.DEMOC. POP.	SI	35	35	35	SI	35	30	35	30	NO
LESOTHO	NO	23	0	0	SI	35	90	58	90	SI
LETONIA	SI	154	154	118	NO	0	90	0	90	NO
LIBANO	SI	200	136	34	SI	34	30	67	90	SI
LIBERIA	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	SI

LIBIA, JAMAHIRIYA ARABE	SI	13	13	13	SI	13	90	0	0	SI
LIECHTENSTEIN	SI	80	80	80	NO	0	90	0	0	NO
LITUANIA	SI	135	135	135	NO	0	90	0	90	NO
LUXEMBURGO	SI	235	235	235	NO	0	90	0	0	NO
MACAO	SI	12	12	12	NO	0	30	0	30	NO
SE APLICA A NACIONALES DE LA REGIÓN ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE MACAO										
MADAGASCAR	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	NO
MALASIA	SI	35	72	18	NO	0	30	0	30	NO
MALAWI	SI	40	60	15	SI	50	90	70	90	NO
MALDIVAS	SI	100	130	15	SI	15	30	30	90	NO
MALI	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	SI
MALTA	SI	77	77	77	NO	0	90	0	0	NO
MARRUECOS	SI	15	15	15	SI	0	90	0	90	SI
MAURICIO, ISLAS	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO
MAURITANIA	SI	25	25	25	SI	25	90	25	90	SI
MEXICO	SI	184	245	0	NO	0	90	0	90	NO
US\$23.- A PAGAR EN AEROPUERTO INTERNACIONAL ARTURO MERINO BENITEZ , TARJETA DE TURISMO POR RECIPROCIDAD..										
MICRONESIA, EST. FED.		40		15		25	30	50	60	

NACION	Existen	ARANCEL VISAS DE RESIDENCIA EN US\$			Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE		VISTUR MULTIPL		VISTUR Requiere Consulta
	Relac. Diplom.	Temporario	Suj. Cont.	Estudiante		Ar. US\$	Pl. Máx.	Ar. US\$	Pl. Máx.	
MOLDOVA	SI	110	110	110	SI	75	30	75	30	NO
MONACO	SI	10	0	0	NO	0	90	0	90	NO
MONGOLIA	SI	151	151	151	SI	33	30	77	90	NO
MONTENEGRO	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO
MOZAMBIQUE	SI	60	120	15	SI	15	90	60	90	SI
MYANMAR (EX – BIRMANIA)	SI	100	180	15	SI	29	30	180	90	NO
NAMIBIA	SI	72	72	72	SI	29	90	29	90	SI
NAURU	SI	40	60	15	SI	0	30	0	0	NO
NEPAL	SI	10	100	30	SI	40	90	100	90	NO
NICARAGUA	SI	267	142	121	NO	0	90	0	90	NO
NIGER	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	SI
NIGERIA	SI	40	112	15	SI	112	30	225	60	SI
NORUEGA	SI	534	534	445	NO	0	90	0	90	NO
NUEVA ZELANDIA	SI	1298	292	210	NO	0	90	0	90	NO
		US\$ 134 (VISRETI CONVENIO WORKING HOLIDAY CHILE-NUEVA ZELANDIA)								
OMAN	SI	100	130	15	SI	14	30	140	30	SI
PAISES BAJOS	SI	1335	642	642	NO	0	90	0	90	NO
PAKISTAN	SI	120	144	72	SI	72	30	144	90	SI
PALAU	SI	0	0	0	SI	0	90	0	90	SI

PANAMA	SI	50	50	50	NO	0	90	0	90	NO
PAPUA NUEVA GUINEA	SI	220	220	25	SI	35	60	70	60	NO
PARAGUAY	SI	265	250	250	NO	0	90	0	90	NO
PERU	SI	80	80	80	NO	0	60	0	60	NO
POLONIA	SI	78	78	78	NO	0	90	0	90	NO
PORTUGAL		98	116	116	NO	0	90	0	90	NO
QATAR NACION		70	70	70		30	30	104	30	SI
	Existen Relac.	ARANCEL VISAS DE RESIDENCIA EN US\$				Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE	VISTUR MULTIPL	VISTUR Requiere	
	Diplom.	Temporario	Suj. Cont.	Estudiante		Ar. US\$	Pl. Máx.	Ar. US\$	Pl. Máx.	Consulta
REINO UNIDO	SI	1.387	672	405	NO	0	90	0	90	NO
REPUBLICA CENTRO AFRICANA	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	NO
REP. DEM.DEL CONGO (EX-ZAIRE - KINSHAZA)	SI	70	70	70	SI	70	90	70	90	NO
REPUBLICA DOMINICANA	SI	90	90	80	SI	0	90	0	90	NO
RUMANIA	SI	150	150	150	NO	0	90	0	90	NO
RWANDA	SI	40	60	15	SI	50	30	60	0	NO
SAMOA OCCIDENTAL	SI	750	230	110	SI	0	30	0	30	NO
SAN CRISTOBAL Y NEVIS	SI	225	955	150	NO	0	90	0	0	NO
SAN MARINO	NO	40	60	15	NO	0	90	0	90	NO
SAN VICENTE Y GRANADINAS	SI	590	590	590	NO	0	90	0	90	NO

SANTA LUCIA	SI	280	140	280	NO	0	90	0	0	NO
SANTA SEDE	SI	0	0	0	NO	0	90	0	0	NO
SANTO TOME Y PRINCIPE	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	NO
SENEGAL	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	SI
SERBIA	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO
SEYCHELLES	SI	40	60	15	SI	25	30	50	60	NO
SIERRA LEONA	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	SI
SINGAPUR	SI	77	115	75	NO	0	30	0	30	NO
SIRIA, REP. ARABE	SI	6	6	6	SI	28	90	92	90	SI
SOMALIA	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	SI
SRI LANKA	SI	200	200	150	SI	50	90	60	90	SI
SUDAFRICA		47	47	47	NO	0	90	0	90	NO
SUDAN NACION		35	70	35		35	90	70	90	SI
	Existen Relac. Diplom.	ARANCEL Temporario	VISAS Suj. Cont.	DE RESIDENCIA EN US\$ Estudiante	Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE Ar. US\$	Pl. Máx.	VISTUR MULTIPL Ar. US\$	Pl. Máx.	VISTUR Requiere Consulta
SUECIA	SI	217	289	144	NO	0	90	0	90	NO
SUIZA	SI	105	105	105	NO	0	90	0	90	NO
SURINAME	SI	40	45	15	NO	0	90	0	0	NO
		(Cobro de US\$ 25.- por Concepto "TARJETA DE TURISMO")								
SWAZILANDIA	SI	27	27	27	SI	5	90	9	90	NO
TAILANDIA	SI	150	150	150	NO	0	90	0	90	NO

TAIWAN	NO	66	66	66	SI	0	90	0	90	NO
TANZANIA, REP.UNIDA DE SI		600	600	100	SI	50	90	100	90	SI
TAYIKISTAN	NO	200	200	200	SI	50	30	60	30	SI
TIMOR ORIENTAL	SI	50	50	40	SI	35	30	35	60	NO
TOGO	NO	60	120	15	SI	50	30	0	0	SI
TONGA	SI	0	0	0	NO	0	90	0	90	NO
TRINIDAD Y TOBAGO	SI	160	1.000	35	NO	0	90	0	0	NO
TUNEZ	SI	0	0	0	SI	0	90	0	90	SI
TURKMENISTAN	SI	500	500	370	SI	5	30	151	90	SI
TURQUIA	SI	165	165	85	NO	0	90	0	90	NO
TUVALU	SI	0	0	0	SI	0	90	0	90	NO
UCRANIA	SI	85	200	50	SI	70	30	200	90	NO
UGANDA	SI	160	160	60	SI	50	90	55	90	NO
URUGUAY	SI	65	65	65	NO	0	90	0	90	NO
UZBEKISTAN	SI	250	250	250	SI	80	90	90	90	SI
VANUATU	SI	280	280	23	SI	23	30	23	30	NO
VENEZUELA	SI	60	60	60	NO	0	90	0	90	NO
VIET NAM	SI	100	100	100	SI	30	90	80	90	NO
YEMEN	NO	100	130	15	SI	30	60	0	0	SI
ZAMBIA		74	74	23	SI	23	30	37	90	NO
ZIMBABWE	100	100	80	16	90	24	90	NO		

NACION	Existen	ARANCEL VISAS DE RESIDENCIA EN US\$			Req. VISTUR	VISTUR SIMPLE		VISTUR MULTIPL		VISTUR Requiere Consulta
	Relac. Diplom.	Temporario	Suj. Cont.	Estudiante		Ar. US\$	Pl. Máx.	Ar. US\$	Pl. Máx.	
APATRIDAS, ASILADOS Y REFUGIADOS		0	0	0	SI	0	30	0	90	SI
PALESTINA		0	33	25	SI	0	90	0	90	SI

NOTA: Todos los valores expresados en este Cuadro de Visaciones 2013 (**CV-2013**) son aplicables a los extranjeros que desean ingresar a Chile.

La “**RECIPROCIDAD**” se puede aplicar a los nacionales de Chile, con la excepción de: **AUSTRALIA, CANADA, ESTADOS UNIDOS y REPUBLICA DOMINICANA**

Anexo 10: Introducción y entrevista a Huella Digital

En la actualidad el equipo de trabajo en “Huella Digital” está conformado por diez empleados estables y más menos 35 colaboradores, todos altamente capacitados en todas las áreas que componen el sistema de trabajo de la empresa, para satisfacer las necesidades de los clientes actuales y potenciales.

La empresa se rige por una filosofía corporativa y ejecuta el trabajo basado en una serie de conceptos asociados. A continuación se muestra la misión y visión del negocio.

Misión: Hacer de "Huella Digital" una marca y empresa reconocida en el mercado tanto regional como nacional, estando presente y colaborando con sus clientes en el desarrollo sistemático de sus proyectos y necesidades.

Visión: Lograr posicionar a la empresa como una de las líderes en el mercado del rubro de la publicidad, reconociendo en "Huella Digital" una empresa de calidad y a la vanguardia con la tecnología a nivel nacional.

Los valores corporativos que tiene la empresa son el emprendimiento, la unidad y el esfuerzo. Como conceptos asociados para el desempeño de sus funciones se haya la creatividad, la calidad y calidez.

Entrevista

1. ¿Cuenta su empresa con personal extranjero?

Si.

2. ¿Cuál es el porcentaje de empleados extranjeros dentro de la empresa?

1 de 10 personas. Es decir, el 10%.

3. ¿Qué nacionalidades poseen?

Colombiano.

4. En el sector ¿Es común esa procedencia?

No, generalmente son chilenos.

5. ¿Cómo es el proceso de inserción de los empleados extranjeros en el ambiente laboral?

Los colombianos son alegres, muy buenos para atender al público, comunicativos y positivos de principio a fin.

6. ¿Cómo describiría la relación humana y laboral chileno-extranjero?

Buena, aunque hay chilenos y chilenos. Algunos se quejan por ser atendidos por personal extranjero.

7. ¿Se considera dificultosa la contratación de extranjeros?

Si. Hay que ofrecerle muchos beneficios. Pasajes de vuelta si es que no le gusta el trabajo. Incluso la empresa debe ir al Departamento de Extranjería a decir que se hará cargo del migrante, mientras dure el contrato.

8. ¿Cómo evaluaría el desempeño de los empleados extranjeros comparado con el de los chilenos?

Ellos son más “aperrados”, ya que tienen más ganas de salir adelante por sus familias en el extranjero.

9. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener personal extranjero dentro de la empresa?

Las ventajas es que son las positivos para el trabajo, y siempre quieren hacer merito quedándose más horas y cosas por el estilo.

La desventaja es que hay mucho que perder, debes ofrecer muchas seguridades. Es diferente cuando el extranjero tiene su residencia definitiva ya que lo tratan como un chileno más.

10. En breves palabras ¿Cómo calificaría la inmigración dentro de las empresas chilenas?

Existen pros y contras. Por un lado importan otro tipo de fuerza laboral como por ejemplo la atención al cliente. Ellos aportan en lo que son buenos. Por otro lado, traen malas costumbres de sus países, la cultura de Chile va cambiando. Pero esto pasa aquí y en todos lados. Por ejemplo, en mi país (Ecuador) recibimos muchos inmigrantes colombianos que escapaban de las guerrillas que vive su país.

Anexo 11: Introducción y entrevista a SAAM

La visión y misión de SAAM se plasman a continuación:

Visión: Ser la compañía líder en América en operaciones portuarias y en servicios de remolcadores, siendo reconocidos como un operador logístico relevante en la región, destacando nuestro conocimiento de la industria, cobertura geográfica, capacidad de internacionalización, calidad de servicio y compromiso con nuestros clientes.

Misión: Proporcionar servicios portuarios, asistencia en maniobras, operaciones marítimas y servicios logísticos integrales, generando soluciones de excelencia operacional, con el propósito de crear valor para nuestros clientes, empleados y accionistas, manteniendo el debido respeto a la comunidad y medio ambiente.

Entrevista

1. ¿Cuenta su empresa con personal extranjero?

Si. 2.

2. ¿Cuál es el porcentaje de empleados extranjeros dentro de la empresa?

2 de 650. Un 0,3%. Aunque en el norte hay más.

3. ¿Qué nacionalidades poseen?

Hondureño y Argentina. Son profesionales.

4. En el sector ¿Es común esa procedencia?

No es común, es relativo.

5. ¿Cómo es el proceso de inserción de los empleados extranjeros en el ambiente laboral?

No hay brecha, excepto que les cuesta entendernos cuando hablamos. Somos muy rápidos y no pronunciamos bien.

6. ¿Cómo describiría la relación humana y laboral chileno-extranjero?

Buena, yo creo que esto se da porque es a un nivel profesional. No es lo mismo aquí que en una construcción.

7. ¿Se considera dificultosa la contratación de extranjeros?

Si. Porque hay que pagarles todo. Aumentando los costos de contratación, por eso a veces es mejor no hacerlo.

8. ¿Cómo evaluaría el desempeño de los empleados extranjeros comparado con el de los chilenos?

Muy buena sobre el promedio. El caso del hondureño es muy respetuosa y la argentina tiene mucha opinión.

9. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener personal extranjero dentro de la empresa?

Las ventajas es que son más baratos, buenos para trabajar, bien preparados en el idioma inglés. Frontales, abiertos y buenas personas. La desventaja es que no se enganchan en la cultura chilena. Rodolfo cuenta una situación de un argentino que se rio de los chilenos por celebrar el 18 de septiembre, causando molestia para el resto de los compañeros.

10. En breves palabras ¿Cómo calificaría la inmigración dentro de las empresas chilenas?

A nivel profesional muy buena, ya que significa un aporte en implementación de sistemas, asesorías. Además significa un menor costo, mayor preparación y más idiomas. Las personas son respetuosas y leales, pero no todos entienden la cultura del chileno.

Osorio se basa en su experiencia en Valparaíso, y menciona que el Santiago la situación es diferente ya que aún “vivimos en provincia”.

SAAM trabaja con la modalidad de expatriados donde envía a empleados de la empresa a otras filiales ubicadas en otros países para capacitarse por un periodo determinado, en esos casos los extranjeros no son considerados inmigrantes.

Anexo 12: Introducción y entrevista a Ian Taylor & Company

Las operaciones que ofrece Ian Taylor, en los diferentes puertos y aeropuertos de Chile, son servicios de Agencia, Remolcadores, Lanchas, Transporte Terrestre, Logística, Bunker Suministro y Carga Corretaje, a sus clientes en diferentes partes del mundo, en base a los principios de eficiencia, el conocimiento y la confiabilidad, en sus especialidades.

Los principios en que se basa esta compañía se muestran a continuación:

La visión de Ian Taylor & Company es ser una empresa líder y competitiva como Agencia independiente de nave en América del Sur.

Con el fin de cumplir con la visión, la empresa, se ha propuesto actuar siempre con responsabilidad, integridad y protección de los intereses de los clientes, directores, socios, accionistas, de la comunidad y el medio ambiente.

Entrevista

1. ¿Cuenta su empresa con personal extranjero?

Si, 2 personas.

2. ¿Cuál es el porcentaje de empleados extranjeros dentro de la empresa?

1%

3. ¿Qué nacionalidades poseen?

Británica y Canadiense.

4. En el sector ¿Es común esa procedencia?

No, son casos especiales, particulares.

5. ¿Cómo es el proceso de inserción de los empleados extranjeros en el ambiente laboral?

No hay diferencias entre ser chileno y extranjero. Siempre se trata a los trabajadores, independiente de su nacionalidad con calidez. No se hacen diferencias de ningún tipo.

6. ¿Cómo describiría la relación humana y laboral chileno-extranjero?

No se hacen diferencias según la procedencia, se trata a todos de igual manera. Es un ambiente grato y de cordialidad y respeto.

7. ¿Se considera dificultosa la contratación de extranjeros?

No, porque se tratan con las mismas condiciones que los trabajadores chilenos. No es problema.

Si tiene que cumplir con los requisitos legales para trabajar en Chile.

8. ¿Cómo evaluaría el desempeño de los empleados extranjeros comparado con el de los chilenos?

El desempeño depende de cada persona, no podría hacer una comparación de desempeño por su nacionalidad, sino por sus competencias y capacidades.

9. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener personal extranjero dentro de la empresa?

Ventajas: Conocer a través de los compañeros otra cultura, otra forma de vida. Conocer, aprender y practicar otro idioma.

Desventajas: Al no saber bien el español los extranjeros, podrían tergiversar información y viceversa.

10. En breves palabras ¿Cómo calificaría la inmigración dentro de las empresas chilenas?

Depende de la empresa, pero cada vez hay más extranjeros trabajando en empresas.

En nuestro rubro particularmente, las nacionalidades de los postulantes fluctúan en franceses, británicos, americanos y españoles. En otros rubros, esto cambia mucho.

Anexo 13: Introducción y entrevista a Chilquinta

Chilquinta está conformada por un grupo de profesionales altamente calificados, con *expertiz* y gran conocimiento del sector eléctrico y empresarial, quienes se dedican a asesorar y gestionar los distintos requerimientos del negocio, de una forma eficiente, expedita y con un trato especializado en todos los canales de servicio.

Los valores en que se basa la compañía son la experiencia, el servicio, la cobertura y el financiamiento.

Entrevista

1. ¿Cuenta su empresa con personal extranjero?

Si.

2. ¿Cuál es el porcentaje de empleados extranjeros dentro de la empresa?

2 de 500. Un 0,4% del total de empleados. Muy bajo.

3. ¿Qué nacionalidades poseen?

Mexicanos, nacionalizados americanos.

4. En el sector ¿Es común esa procedencia?

No son casos puntuales.

5. ¿Cómo es el proceso de inserción de los empleados extranjeros en el ambiente laboral?

Complicado, porque son culturas diferentes, se da un choque de culturas.

Pero después se adaptan. Los chilenos piensan en las empresas como una

jerarquía, en cambio los americanos son más cercanos, se basan en el principio de buena fe y son muy organizados, generalmente hace un check-list de sus tareas diarias.

6. ¿Cómo describiría la relación humana y laboral chileno-extranjero?

Muy buena, excelente, se da una adaptación mutua de valores y conductas.

7. ¿Se considera dificultosa la contratación de extranjeros?

No. Salvo la homologación de estudios, son trámites muy burocráticos. Menciona una ocasión en que no se pudo contratar a unos extranjeros con buenas profesiones por problemas con la homologación en Chile.

8. ¿Cómo evaluaría el desempeño de los empleados extranjeros comparado con el de los chilenos?

En algunos casos superior por la cultura y responsabilidad. En Chile los empleados son “sacadores de vuelta”, además tenemos problemas de formación y puntualidad en los horarios.

9. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener personal extranjero dentro de la empresa?

Ventajas: aportan con nuevas tecnologías, traspasan experiencias, transfieren conocimiento. Ayudan al desarrollo del país.

Desventajas: poca ambientación a la cultura y en algunos casos los extranjeros miran en menos a los chilenos.

10. En breves palabras ¿Cómo calificaría la inmigración dentro de las empresas chilenas?

Es un fenómeno bastante ascendente, ellos traen buenos aportes. Es un fenómeno mundial y Chile es sede por ser fuente de trabajos.

Anexo 14: Introducción y entrevista a Sazón Peruana

“Sazón Peruana” cuenta con un equipo de “chefs” peruanos de diferentes zonas del Perú: Costa, Sierra, y Selva, aportando una mezcla de sabores y aromas típicos de la cocina peruana, logrando la calidad del producto y el concepto de marca y posicionamiento en el mercado. La Gerencia de la empresa proyecta ampliar su planta de maestros de cocina de origen peruano, a fin de afianzar el liderazgo del restaurant entre los clientes viñamarinos y chilenos en general.

Entrevista

1. ¿Cuenta su empresa con personal extranjero?

Si.

2. ¿Cuál es el porcentaje de empleados extranjeros dentro de la empresa?

13 de 60, 21% del total de empleados.

3. ¿Qué nacionalidades poseen?

Peruanos.

4. En el sector ¿Es común esa procedencia?

Se debe a que los peruanos conocer la comida típica del Perú, es un caso particular.

5. ¿Cómo es el proceso de inserción de los empleados extranjeros en el ambiente laboral?

Término medio. Es complicada al principio y luego se hacen todos amigos.

6. ¿Cómo describiría la relación humana y laboral chileno-extranjero?

Buena, aunque existen diferentes mentalidades. A veces hay choques pero solo relativos a temas laborales, nunca personales.

7. ¿Se considera dificultosa la contratación de extranjeros?

No. Solo es tedioso por los trámites que se deben hacer. Ellos hacen un contrato por un año.

8. ¿Cómo evaluaría el desempeño de los empleados extranjeros comparado con el de los chilenos?

Mayor y mejor. Un cocinero peruano rinde como dos chilenos. En nota de 1 a 7, les pongo un 6,5 a los peruanos y 5,0 a los chilenos.

9. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de tener personal extranjero dentro de la empresa?

Ventaja: mano de obra más productiva.

Desventaja: Responsabilidad de la empresa de cuidar al inmigrantes, y de estar vinculado con el por medio de un contrato. Además los viajes de emergencia que a veces deben realizar, descuadran el cronograma de actividades diarias.

10. En breves palabras ¿Cómo calificaría la inmigración dentro de las empresas chilenas?

Siempre es bueno traer ideas del mundo. En Chile hay muchas oportunidades.