



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

**“TRABAJO SOCIAL, MIGRACIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO
DECENTE. INTERVENCIÓN SOCIAL REFLEXIVA EN LA BOLSA DE
TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD HUMANA DEL
OBISPADO DE VALPARAÍSO”**

INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO
PROFESIONAL DE TRABAJADOR SOCIAL

ALUMNAS: FERNANDA ARANDA RIVERA
FRANCISCA JORQUERA ZAMORA
CONSTANZA SEGURA FORONDA

PROFESORA GUIA: PATRICIA CASTAÑEDA MENESES

2017

Índice

ABSTRACT	7
ABSTRACT CREOLE	8
Presentación	9
Capítulo I	11
CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA	11
Contexto Institucional	12
1.1 Antecedentes Generales del Departamento de Movilidad Humana de Valparaíso.	12
1.1.1 Identificación de la institución	12
1.1.2 Cobertura.....	13
1. 1.3 Radio de acción	13
1.1.4 Infraestructura	13
1.1.5 Antecedentes Históricos	14
1.2. Política Institucional	16
1.2.1 Objetivos Institucionales	16
1.3. Estructura Organizacional	17
1.3.1 Organigrama Obispado de Valparaíso	18
1.3.3 Organigrama Departamento de Movilidad Humana	20
1.4. Recursos	21
1.5. Trabajo social en la institución.....	23
1.5.1 Objetivo General y Específicos.....	23
1.5.2. Rol y Función de Trabajo Social en la Institución	23
2. Contexto Laboral comunal o local:	25
3. Perfil migrantes sujeto de atención – Usuario	27
Capítulo II	33
EJES CONCEPTUALES	33
2.1 Primer Eje Conceptual:	34

2.1.1 Migración internacional	34
2.2 Segundo Eje Conceptual:.....	40
2.2.1 Trabajo Decente.....	40
2.2.2 Trabajo informal.....	43
2.2.3 Concepto de Trabajo en Chile	45
2.2.4 Especificaciones del Trabajo formal en Chile	45
2.3 Especificaciones para el Trabajo formal migratorio en Chile	49
❖ Permisos de Residencia en Chile	51
Contrato de trabajo con un migrante especificaciones.....	54
2.4 Experiencia Nacional INCAMI	59
Capítulo III	60
MARCO METODOLÓGICO	60
1.1 Fundamentación del Plan de Trabajo	61
2.1 Matriz de programación.....	63
3.1 Perfil general de las técnicas de intervención o estrategias de trabajo definidas por fase de trabajo.	65
Planificación Fase 1	68
Planificación Fase 2	71
Planificación Fase 3	71
5.1 Cronograma por fases de trabajo.....	75
Capítulo IV	76
DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA	76
Fase I	77
INTRODUCCIÓN	78
1. Migración internacional dimensiones	79
A. Sociocultural:	79
B. Político:	85
C. Económico	90

2.Situación laboral.....	96
2.1 Empresas o empleadores	97
2.2 Oferta de trabajo	99
3.Síntesis Diagnóstica.....	104
Fase II	107
1. <i>Antecedentes</i>	108
1.Ficha solicitud acogida Hogar al migrante y cuaderno de registro de ofertas de trabajo	109
2.Excel con variables antiguas:.....	110
3.Definición de variables (nuevas y justificarlas).....	111
4.Nueva instrumentos de recolección de información de la Bolsa de trabajo	112
❖ Ficha de solicitud de trabajo	113
❖ Ficha de oferta de trabajo	114
5. Formulario en la actualidad formato digital para trabajador y empleador.....	115
6. Trípticos y guías Bolsa de trabajo	117
Tríptico regla y compromisos para empleadores y trabajador.....	117
Folleto mapa práctico de principales instituciones en Valparaíso.....	118
Afiche pasos para ofertar un trabajo.....	118
Afiche Bolsa de trabajo.....	119
Tríptico para empleador	120
Tríptico de guía para migrantes en español	122
Tríptico de guía para migrantes en creole	123
Afiche de difusión para capacitaciones en español y en creole.....	124
Afiche de “No compres tu contrato” en español y en creole	124
Manual de atención virtual para encargados de la bolsa de trabajo.....	125
Tríptico para trabajadoras migrantes embarazadas	126
Guía bolsa de trabajo para encargados de atención al trabajador	127
Guía bolsa de trabajo para encargados de atención al empleado.....	128

Fase III.....	130
PRESENTACION.....	131
<i>CRÓNICAS</i>	132
Crónica de Intervención N° 1.....	132
Pauta de Observación 1.....	137
Pauta de Observación 2.....	139
Crónica de Intervención N° 2.....	141
Pauta de observación 1.....	148
Pauta de observación 2.....	150
Crónica de Intervención N° 3.....	152
Pauta de Observación 1.....	157
Pauta de Observación 2.....	158
Crónica de Intervención N° 4.....	161
Pauta de Observación 1.....	169
Pauta de Observación 2.....	171
Pauta de Observación 3.....	173
Capítulo V	175
<i>EVALUACIÓN</i>	175
Presentación.....	176
5.1 Evaluación de Fases.....	177
Fase I.....	177
Fase II.....	180
Fase III.....	184
5.2 Evaluación del Proceso:.....	187
5.2.2 Evaluación de proceso metodológico:.....	187
A. ESTRATEGIAS.....	187
B. TÉCNICAS.....	189

5.2.3 Evaluación del Proceso administrativa	192
A. Recursos.....	192
B. Tiempo programado.....	194
Capítulo VI	195
REFLEXIONES PROFESIONALES	195
<i>Presentación</i>	196
6.1.- <i>Migración internacional y Trabajo Social.....</i>	197
6.2.- Trabajo Decente, Migración Internacional y Trabajo Social	205
Capítulo VII	215
CONCLUSIÓN	215
Presentación	216
7.1.- CONCLUSIONES TEMÁTICAS. MIGRACIONES INTERNACIONALES....	217
Eje Migración Internacional:	217
Eje Trabajo Decente:	218
7.2.- CONCLUSIONES METODOLÓGICAS. INTERVENCIÓN SOCIAL EN CONTEXTO MIGRACIONES INTERNACIONALES	219
7.3.- CONCLUSIONES PROFESIONALES TRABAJO SOCIAL Y MIGRACIONES	220
BIBLIOGRAFÍA	222

ABSTRACT

El presente proyecto de título tiene como objetivo general “*Desarrollar un sistema de bolsa de trabajo en el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso, que promueva un búsqueda empleo efectivo y eficaz de los migrantes de la comuna de Valparaíso contribuyendo a aumentar su protección laboral.*” Realizando un proceso de intervención social reflexiva, el cual permite el desarrollo de la intervención mediante tres fases de trabajo, teniendo contacto directo con los usuarios de la bolsa de trabajo.

Conjuntamente se rescatan los aprendizajes surgidos durante el proceso de proyecto de título, el cual permite conocer la realidad de quienes se desempeñan en el funcionamiento de la bolsa de trabajo y gestión de ambas experiencias, permitiendo comprender los resultados obtenidos en comparación a los procesos que se contenían al momento de la inserción del proyecto de título lo que permite respaldar la ejecución de cada fase realizada.

Por lo anterior, es que el proyecto se presenta como intervención social reflexiva, ya que el proceso de intervención realizado se vincula por una parte con lo práctico, y por otra, permite realizar una reflexión en cuanto al quehacer profesional, otorgando relevancia a los ejes de análisis durante todo el proceso, especialmente en el desarrollo de las fases de intervención.

Es aquí donde los ejes fundamentales son indispensables durante todo el proceso de intervención:

- Migración Internacional
- Trabajo Decente

La intervención social reflexiva entrega los insumos necesarios que se necesitan para poder desarrollar estos espacios de reflexión propios de la temática que se abordan y los conceptos transversales en toda la intervención social reflexiva en la que los ejes temáticos se presentan en toda la metodología y permiten planificar cada fase de trabajo.

Tras el desarrollo del proceso de intervención, se concluye que es fundamental contar con las competencias del Profesional de Trabajo Social, con el fin de entregar una atención oportuna a los usuarios de la bolsa de trabajo, la cual otorga los lineamientos necesarios para abordar las problemáticas que lo usuarios afrontan, entregando respuestas oportunas a sus demandas y mejorar la calidad de vida y bienestar de los migrantes usuarios de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana.

Palabras Claves: Intervención social Reflexiva; Metodología de planificación por fases; Migración Internacional; Trabajo Decente; Trabajo Social.

ABSTRACT CREOLE

Sa a tit pwojè jeneral objektif "Devlope yon sistèm nan pòs ki vid travay nan Depatman an nan Mobilite Imèn nan Episkopa a nan Valparaiso, ki fè pwomosyon yon efektif ak efikas rechèch travay nan imigran nan komin lan nan Valparaiso kontribye nan ogmante pwoteksyon travay yo. "Pote yon pwosesis entèkansyon reflèksif sosyal, ki pèmèt devlopman nan entèkansyon a nan twa etap faz, ki gen kontak dirèk ak itilizatè yo nan echanj la travay.

Aprann Ansanm ki te parèt te sove pandan tit la pwojè, ki pèmèt yo konnen reyalyite a nan moun ki ap travay nan fonksyone nan echanj travay la ak jesyon nan tou de eksperyans, sa ki pèmèt konprann rezilta yo konpare ak pwosesis yo yo genyen nan la nan moman ensèsyon an nan pwojè a tit sa ki pèmèt yo sipòte ekzekisyon an nan chak faz te pote soti.

Se poutèt sa, li se ke se pwojè a prezante kòm entèkansyon meditativ sosyal depi se pwosesis la entèkansyon fèt lye sou men nan yon sèl ak pratik la, ak Dezyèmman, pèmèt yon refleksyon ke yo travay pwofesyonèl, bay enpòtans nan aks yo nan analiz nan tout pwosesis la, espesyalman nan devlopman nan faz yo entèkansyon.

Sa a se kote aks yo fondamantal yo esansyèl nan tout pwosesis entèkansyon an:

- Migrasyon entènasyonal
- Travay desan

Meditativ entèkansyon sosyal delivre entrain ki nesesè yo bezwen yo devlope opòtinite sa yo pou refleksyon tipik nan pwoblèm yo ke yo adrese ak konsèp kwa nan tout entèkansyon an reflèksif sosyal nan ki tèm yo yo prezante nan tout metodoloji a epi ki pèmèt planifikasyon chak faz nan travay.

Aprè devlopman nan pwosesis la entèkansyon, li se konkli ke li se esansyèl ke Pouvwa yo ki nan Pwofesyonèl Travay Sosyal, yo nan lòd yo delivre swen alè nan itilizatè yo nan mache travay la, ki bay direktiv ki nesesè yo adrese pwoblèm ke itilizatè fè fas a, fournir repons alè a demand yo ak amelyore bon jan kalite a nan lavi ak byennèt nan itilizatè migran nan tablo a travay nan Depatman an nan Mobilite Imèn.

Mo kle: entèkansyon sosyal refleksyon; Planifikasyon metodoloji pa faz; Entènasyonal migrasyon; Travay dantèl; Travay sosyal .

Presentación

El presente documento corresponde al resultado del proceso de intervención social reflexiva desarrollado en la Bolsa de Trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso, llevado a cabo en el contexto de proyecto de título I y II, realizados durante el quinto año académico de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, para optar al grado de Licenciatura en Trabajo Social y al Título Profesional de Trabajador Social, enmarcados en la temática de Migración Internacional y Trabajo decente.

Cabe destacar que el presente proyecto se enfoca en el desarrollo de una bolsa de trabajo en la institución, bajo la metodología de planificación por fases de trabajo; la cual permite esquematizar las diferentes actividades a realizar en el proceso de intervención y por otro parte el poder reflexionar sobre las prácticas de intervención realizadas durante todo el proceso.

El documento que se presenta a continuación se encuentra estructurado en siete capítulos, los cuales otorgan orden y comprensión a la intervención, que permite conocer y comprender el sustento teórico y metodológico del proceso de intervención social reflexivo desarrollado en el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.

Capítulo I Contexto de la experiencia: Se da a conocer el contexto institucional, contexto laboral comunal o local y perfil migrantes sujeto de atención-usuario que enmarca las experiencias de migración en el Obispado de Valparaíso, con el propósito de conocer la experiencia migratoria que se desarrolla en la institución.

Capítulo II Ejes conceptuales: Se establecen las bases teóricas conceptuales que sustentan el desarrollo del proceso de intervención en el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso, en el cual se disponen, para la realización de los análisis los siguientes ejes centrales: Migración internacional y Trabajo decente.

Capítulo III Marco metodológico: Expone la fundamentación metodológica del proceso, la estructura de trabajo destacando la presentación general del plan de trabajo, fundamentación del mismo, matriz de programación, perfil general de las estrategias de trabajo definidas por fases, tabla Gantt y cronograma correspondiente.

Capítulo IV Desarrollo de la experiencia: Este capítulo contiene el desarrollo de las fases de trabajo establecidas en el capítulo anterior.

Específicamente se evidencian los resultados de cada fase, siendo la primera, la entrega de una visión diagnóstica de las personas usuarias y de las ofertas de trabajo que llegan a la Departamento de Movilidad Humana. La segunda fase pretende visibilizar el proceso desarrollado por las estudiantes en cuanto a levantamiento de procesos e insumos para el adecuado funcionamiento de la bolsa de trabajo. Y por último la tercera fase en donde se presenta la etapa piloto de la nueva bolsa de trabajo.

Capítulo V Evaluación: Corresponde a la evaluación del proceso de intervención y las fases que este contiene, el cual es realizado durante los meses agosto a noviembre del año 2017. Dicho capítulo permite realizar un juicio evaluativo de las fases que se establecen y desarrollan en los capítulos anteriores con el objeto de poder entregar cumplimiento a los objetivos, indicadores propuestos y metas establecidas en la programación.

Capítulo VI Reflexiones Finales: Se exponen las principales reflexiones surgidas posteriores a las intervenciones realizadas durante los meses agosto a noviembre del 2017. Estas reflexiones responden a la metodología utilizada en la que se reflejan los principales aportes que se generan a través de la práctica, tomando siempre como referente los ejes conceptuales correspondientes. Éstas se establecen como reflexiones de migración y trabajo social y como segundo aspecto trabajo decente, migración internacional y trabajo social.

Capítulo VII Conclusión: Dentro de este capítulo se plasman los principales aprendizajes de manera general y breve, abordando primero las conclusiones temáticas esquematizando la pertinencia del eje de análisis que se utilizan de manera transversal durante todo el proceso de intervención. En segundo lugar, las conclusiones metodológicas de intervención social en el cual se busca concluir los principales aspectos relacionados con la metodología utilizada y como se adopta a la temática, y en tercer y último lugar se abordan las conclusiones profesionales de trabajo social y migraciones, surgidos durante el contacto directo con los usuarios de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso destacando las principales aportaciones de los profesionales a la temática abordada.

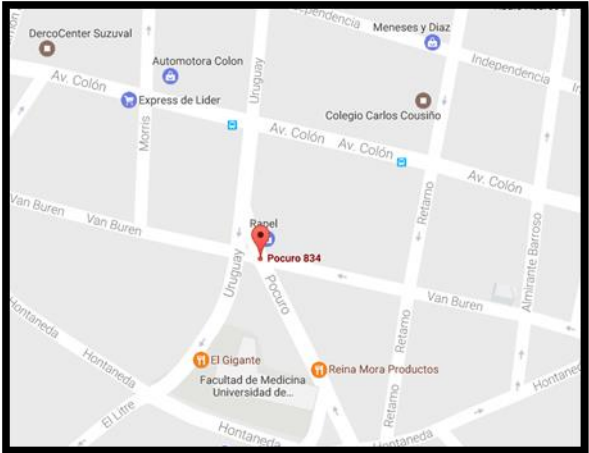

Capítulo I

CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

1. Contexto Institucional

1.1 Antecedentes Generales del Departamento de Movilidad Humana de Valparaíso.

1.1.1 Identificación de la institución

Nombre	Pastoral de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso
Tipo de Institución	Organización privada sin fines de lucro de carácter benéfico-religioso.
Ubicación Geográfica	Calle Pocuro #834, Valparaíso  <p>Fuente: imagen n°1 google maps</p>  <p>Fuente: imagen° 2 google maps street view</p>
Teléfono	(32) 221 2168
E-mail	movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
Página Web	www.obispadodevalparaiso.cl

1.1.2 Cobertura

La Pastoral de la Movilidad Humana ha atendido a un número superior a 1980 migrantes a la fecha. Junto con ellos se les brindó la siguiente asistencia (Obispado de Valparaíso):

1. Regularización de documentos de 650 personas.
2. Asistencia psico-social a 220 familias.
3. Asistencia jurídica a 320 personas.
4. Colaboración y recepción de familias Sirias (5 en total)
5. Capacitación y formación a más de 400 personas de diversas instituciones y comunidades.
6. En la Bolsa de trabajo colocaron a 420 personas en puestos de trabajo.
7. Se ha entregado 15 desayunos diarios a un total de 37.800 raciones a la fecha en este periodo.
8. A la fecha han alojado 792 personas en la Casa de Acogida del Migrante según el último registro actualizado.

A lo anterior se agrega que la Pastoral posee 2 casas de acogida, una de ellas se encuentra ubicada en el Cerro el Litre calle la Fontaine #366, la cual posee capacidad para 20 personas. La segunda casa de acogida ubicada en Pocuro #834, la cual posee capacidad para 20 personas.

1.1.3 Radio de acción

La Pastoral de Movilidad Humana posee un alcance que concierne a toda la Región de Valparaíso correspondiente a las provincias de: San Antonio, Valparaíso, Quillota, Los Andes, San Felipe de Aconcagua y Petorca, siendo esta la única Pastoral con énfasis en la acogida y apoyo al migrante dentro de la Quinta Región.

1.1.4 Infraestructura

En las dependencias se encuentra por su parte frontal en punta diamante intersección Pocuro con Uruguay la parroquia inmaculada Corazón de María, por su costado norte se encuentra la entrada de la casa de acogida con su característico portón blanco. En su interior y en relación a su distribución espacial podemos encontrar bajando hacia el sector del sótano dos oficinas, dos salas y un pequeño galpón con baño en donde además se encuentra el comedor solidario donde de lunes a viernes se le entrega de forma gratuita dos comidas al día (almuerzo y cena) a personas en situación de calle y a quienes lo necesiten; cabe señalar que actualmente producto del aglutinamiento y la alta demanda de la casa de acogida, ambas salas funcionan de noche como dormitorio de varones.

Por otro lado la casa de acogida en general cuenta con siete baños y siete habitaciones en donde residen las personas que están en movilidad y el Padre Pedro Nahuelcura, además cuenta con una cocina y un comedor para los

residentes de la casa, un patio interior; por el sector norte a unos pasos más al este podemos encontrar la secretaría de la parroquia donde existe una sala de espera, la oficina de la secretaría y la oficina del Padre, en donde atiende al público general, la cual posee salida independiente a la calle Pocuro.



Fuente: Pinto, B. P. (18 de Enero de 2017). Compendio Práctica Profesional de Caso y Familia
Departamento de Movilidad Humana, Obispado de Valparaíso.

1.1.5 Antecedentes Históricos

Durante el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, la realidad migratoria se volvió dramática, no sólo por las destrucciones causadas por el conflicto, sino también por la agudización del fenómeno migratorio y de los refugios masivos. En este contexto, con la Constitución Apostólica Exsul familia, publicada por Pío XII en agosto de 1952, la Santa Sede delinea, de modo global y sistemático la pastoral de los migrantes, propone que se constituya en cada país una Comisión encargada de la animación y coordinación de la Pastoral Migratoria. Para responder a esta indicación, se constituye en nuestro país la Fundación del Instituto Católico de Migración (INCAMI) el año 1955, como organismo de la Conferencia Episcopal de Chile.

Con el estímulo dado por el Nuncio Apostólico Monseñor Sebastiano Baggio, a partir de marzo de 1955, se constituye en la sede de la Nunciatura Apostólica de Santiago de Chile la Junta Ejecutiva y posteriormente el Consejo de INCAMI.

Creación INCAMI

INCAMI nace con el fin de aunar los esfuerzos de las instituciones católicas y de los organismos gubernamentales nacionales e internacionales para promover y apoyar a los inmigrantes y emigrados chilenos en su proceso de establecimiento e integración en la sociedad de acogida.

Desde la perspectiva de un acompañamiento integral de las personas, familias y comunidades de migrantes en su proceso de inserción en la sociedad chilena, INCAMI inicia sus actividades en 3 principales ámbitos de acción:

- Coordinación de la Pastoral de los migrantes con las diócesis.
- Creación del Hogar del Inmigrante.
- Información a la opinión pública acerca del fenómeno de las migraciones

INCAMI obtuvo su personería jurídica eclesiástica, otorgada por el arzobispo de Santiago Cardenal José María Caro, el 21 de junio de 1955, y la personería jurídica civil, concedida por Decreto N° 4.159 del Ministerio de Justicia, el 16 de agosto de 1955 como fundación.

En sus 50 años de actividad, en su último periodo INCAMI se destaca por:

- A partir de 2003, INCAMI promueve la implementación de Departamentos de Pastoral Migratoria a lo largo de todo Chile (Migración, 2016). Estos departamentos se insertan como instancia específica, coordinadora de la pastoral y la promoción humana y social de los migrantes y sus familias, en consonancia con las orientaciones de la Santa Sede y del plan pastoral de sus respectivas diócesis, ahí nace entonces la Pastoral de Movilidad humana del Obispado de Valparaíso y su centro integral diocesano de atención y promoción al migrante (CIDAPMI) a cargo del Asesor Diocesano Padre Pedro Nahuelcura.

Departamento de Movilidad Humana. Obispado de Valparaíso

Pese a que el año 2003 INCAMI promueve la creación de pastoral de Migración, en 2002 INCAMI realiza gestiones para financiamiento de esta nueva institución ante la Conferencia Episcopal Italiana y MIDEREOR Alemania, en la que se solicitó la colaboración para implementar el centro integral de atención al migrante de pastoral de movilidad humana de Valparaíso.

- Aporte de \$4.000.020 asignados a CIDAPMI para ejecutar cursos de capacitación y talleres de formación (3 años consecutivos)
- Departamento de movilidad humana por CIDAPMI, se ubicaba el 1° semestre del 2006 en Avenida Brasil 2725 pleno centro de Valparaíso y posteriormente La Fontaine #360 Cerro El Litre, ha ejecutado las siguientes prestaciones entre 2002 y 2009.
- 10 cursos de capacitación laboral, psicosocial y emprendimientos a asesoras del hogar en condición de migrantes.
- “talleres de capacitación” para agentes de Pastoral de Movilidad Humana, en conjunto con INCAMI, en es la área se incluye la formación, dicho de conferencias y encuentros de la pastoral indígena y las jornadas de pastoral migratoria y del turismo que tradicionalmente se realizan.
- En el periodo se realizaron 30 jornadas de formación, 5 jornadas por año, abarcando las siguientes temáticas (Vargas, 2009), como derechos

humanos, inserción laboral, política migratorias y sus dificultades, interculturalidad y voluntariados.

1.2. Política Institucional

La política institucional del Departamento de Movilidad Humana emana de los lineamientos de INCAMI en los que coordina con las diócesis, parroquias y capellanías del país varios programas de atención a las personas que, por su situación de movilidad permanente o temporaria, necesitan de un acompañamiento pastoral específico, entre las cuales se destacan los inmigrantes, los retornados, los migrantes internos, los emigrados chilenos, los marinos, los circenses, los nómadas, los turistas y los trabajadores del transporte terrestre y aéreo (Migración, 2016).

- **Misión**

Que los diferentes actores de la sociedad chilena comprendan el fenómeno de la movilidad humana como una riqueza, una oportunidad para el encuentro y el diálogo en el país.

- **Visión**

Proteger y promover la dignidad y los derechos de los migrantes y refugiados, como animar y coordinar la asistencia socio-cultural y religiosa en conjunto con las delegaciones diocesanas de Pastoral de Movilidad Humana.

1.2.1 Objetivos Institucionales

- Sensibilizar a la Iglesia, organismos gubernamentales y de la sociedad civil sobre el fenómeno de la Movilidad Humana y la necesidad de acogida e inserción de las personas migrantes y en movilidad.
 - Difundir y aplicar a la Doctrina Católica sobre la movilidad humana.
 - Promover, animar y coordinar la asistencia socio-cultural y religiosa de las personas migrantes en conjunto con las Delegaciones diocesanas de: Pastoral Migratoria, Parroquias personales, Capellanías y Agentes pastorales.
 - Procurar la consecución y legalización de documentos y ofrecer asesoría jurídica, provisional y laboral.
 - Acompañar las colectividades de inmigrantes residentes en su proceso de inserción e integración socio-cultural y religiosa.
 - Promover misiones y visitas pastorales a inmigrantes y chilenos emigrados.
 - Apoyar a hogares y centros de atención para migrantes y personas en movilidad.
 - Contribuir, a la luz del Evangelio y del Mensaje de la Iglesia, en la construcción de una sociedad justa, fraterna y solidaria que respete a los migrantes, refugiados y desplazados como signo y fermento del Reino de Dios.

1.3. Estructura Organizacional

En cuanto su organización, la Pastoral de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso está compuesta de diferentes áreas o departamentos, entre ellos se encuentran en forma jerárquica;

- Obispado de Valparaíso
- Vicaría Pastoral
- Área Social Obispado
- Instituto Chileno de Migración (INCAMI)

Creado en 1955, el Instituto Católico Chileno de Migración. INCAMI, es el Organismo de la Conferencia Episcopal de Chile, encargado de promover, animar y coordinar los programas y actividades tendientes a la inserción e integración socio-cultural y religiosa de las personas en movilidad humana. En la actualidad, INCAMI coordina con las diócesis, parroquias y capellanías del país varios programas de atención a las personas que, por su situación de movilidad permanente o temporaria, necesitan de un acompañamiento pastoral específico

- Departamento Movilidad Humana

Estos departamentos se insertan como instancia específica, coordinadora de la pastoral y la promoción humana y social de los migrantes y sus familias, en consonancia con las orientaciones de la Santa Sede y del plan pastoral de sus respectivas diócesis. De este departamento, subyacen las siguientes pastorales:

❖ Pastoral de Movilidad Humana:

Plantea establecer entre los migrantes nacionales o extranjeros, las redes sociales posibles de interacción humana.

Es una organización que se estructura y rediseña según las proyecciones que surjan a través de sus integrantes.

❖ Pastoral Indígena

La Pastoral Indígena ve con esperanza la presencia de los pueblos indígenas en las ciudades, a su vez, detecta también las carencias para atenderlos desde una Pastoral Social disponiendo elementos más específicos para su atención.

❖ Pastoral del Mar

Su principal objetivo es salir al encuentro de las exigencias de la peculiar asistencia religiosa, social y humana que necesita la gente del mar, para acompañar y fortalecer el proceso de la nueva evangelización en el mundo globalizado.

❖ Pastoral de migrantes

Nace como una forma de contribuir, a la luz del Evangelio y del Mensaje de Iglesia, en la construcción de una sociedad justa, fraterna y solidaria que respete a los migrantes, refugiados y desplazados como signo y fermento del Reino de Dios.

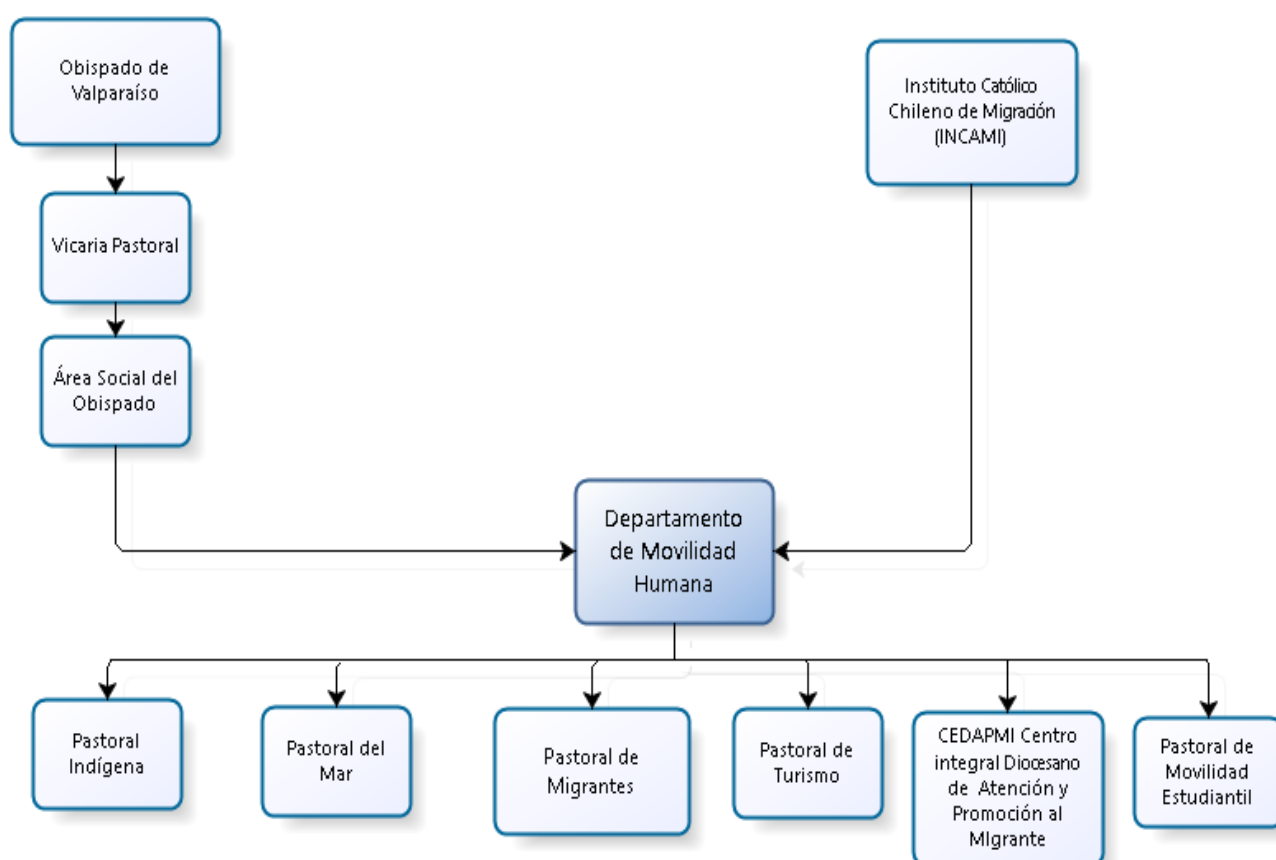
❖ Pastoral de turismo

Su fin es promover la evangelización en el mundo del turismo, para colaborar en la construcción del diálogo cultural y religioso.

❖ CEDAPMI (Centro integral diocesano de atención y promoción al migrante)

El centro de Acogida al Migrante es el espacio físico que brinda una posibilidad a aquellas personas que necesiten albergue eventual, hasta normalizar su permanencia o tránsito por el país en la Diócesis de Valparaíso.

1.3.1 Organigrama Obispado de Valparaíso



1.3.2 Direcciones Pastoral de Movilidad Humana

La Pastoral de Movilidad Humana se ha dado la tarea de repensar su actual estructura y se ha ordenado en función de algunos propósitos. El departamento dentro de su estructura organizacional posee direcciones para su correcto funcionamiento estas son:

- Dirección de Pastoral de Movilidad Humana
Superior inmediato: Obispo de la Diócesis de Valparaíso.

Descripción:

Es la instancia máxima de dirección que posee el área y cuya jurisdicción corresponde a la Diócesis de Valparaíso.

Funciones:

El Asesor Diocesano y Dirección del Departamento es la autoridad que posee las facultades para dirigir, sancionar, convocar y reorientar procesos vinculados al voluntariado profesional. Promover la participación de todos los estamentos de la pastoral y orientar hacia las fuentes de financiamiento para la sustentabilidad del proyecto.

- Dirección Centro Integral Diocesano de Atención y Promoción al Migrante
Superior Inmediato: Director PMH

Descripción:

La Dirección del Centro de Acogida al Migrante, se responsabilizará por otorgar lineamientos acerca de las mejores condiciones de desarrollo para el organismo, con la finalidad de generar un vínculo con el medio, representar ante la comunidad, administrar, gestionar y coordinar las intervenciones sociales.

Funciones:

Gestionar y coordinar las instancias dependientes de CEDAMI (Casa de Acogida, Vinculación con el medio e Intervención Social) y administrar eficientemente los recursos destinados al funcionamiento de las dependencias.

- Dirección de investigación y desarrollo
Superior Inmediato: Director PMH (Pastoral de Migración Humana)

Descripción:

Fomenta y respalda el desarrollo de la investigación y de toda producción intelectual, generando proyectos y estimulando la participación de profesionales de diversas áreas que aporten al enriquecimiento de la PMH, en todas las líneas de acción.

En esta instancia se desarrolla el trabajo del CIT (Círculo de Investigación Transdisciplinar).

Funciones:

Gestionar áreas del conocimiento para intervenir en una práctica social. Formar y capacitar a las personas vinculadas a la pastoral. Diseñar, proponer y ejecutar proyectos. Establecer las líneas de investigación en torno a la movilidad humana y sus implicancias.

- Dirección de prensa y comunicaciones
Superior Inmediato: Director PMH

Descripción:

Es una instancia que comunica, establece los vínculos con los medios de comunicación de masas y es portavoz del quehacer de la PMH.

Su responsabilidad es representar fielmente los lineamientos provenientes de todas las instancias que conforman la PMH.

Funciones:

Diseña, propone y ejecuta todas las acciones de comunicación corporativa. Participa regularmente del comité ejecutivo por encargo del Director de Pastoral de Movilidad Humana.

➤ Dirección del Área Pastoral

Superior Inmediato: Asesor Diocesano

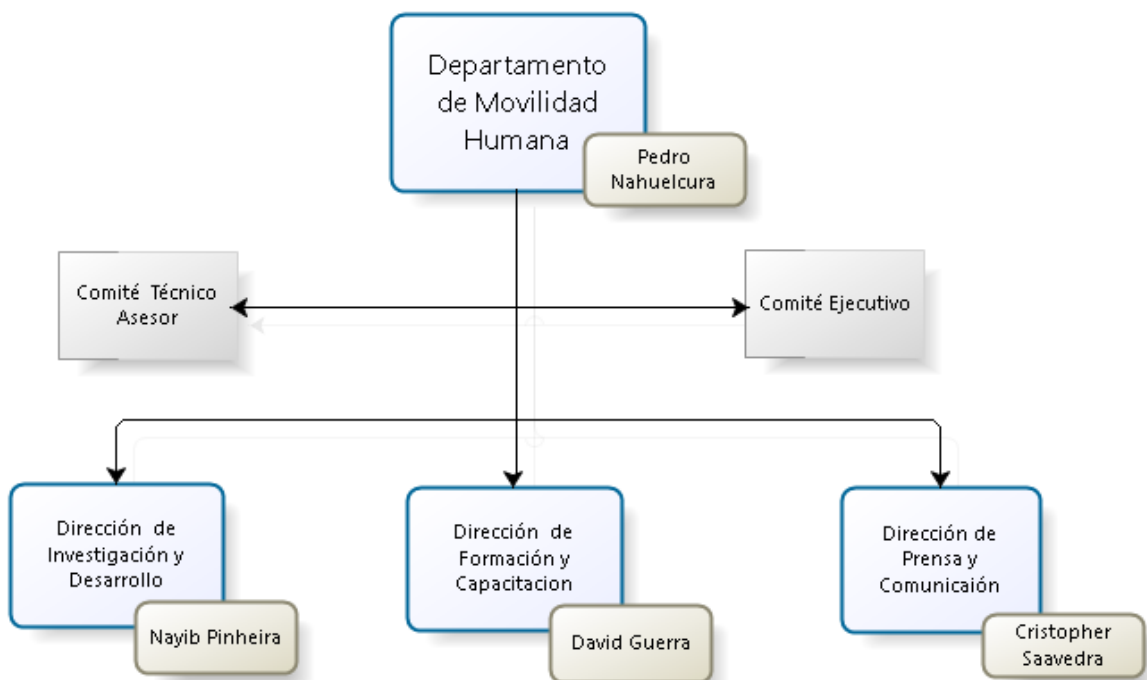
Descripción:

La iglesia no solo lo contempla sino que lo acoge y acompaña a quienes van en búsqueda de una mejor calidad de vida. Por lo tanto esta es la instancia de la acogida, y solidaridad a toda persona que está en condición de movilidad. Promueve su fe, sus costumbres y le prepara para la integración de la comunidad receptora.

Funciones:

Acompañar y acoger en la fe a los migrantes que llegan, especialmente a los más vulnerables. Facilitar la integración y sensibilización. Promover una ciudadanía universal en la que no haya distinción de personas, razas, pueblos y culturas.

1.3.3 Organigrama Departamento de Movilidad Humana



1.3.4 Programas

El Departamento de Movilidad Humana como estructura plantea promover la interacción humana, es una organización que se estructura y rediseña según las proyecciones que surjan a través de sus integrantes, por tanto no cuenta con programas establecidos sino que con diversas modalidades de atención y asesorías para personas que se encuentren en situación de movilidad de parte de profesionales que estén dispuestos a colaborar de manera voluntaria. En la actualidad la pastoral de migración cuenta con:

- **Área pastoral y religiosa:** Brinda apoyo y acompañamiento espiritual a través de diversas actividades religiosas. En esta área se busca que el migrante pueda ser reconocido como persona e hijo de Dios, integrándose a la comunidad y rechazando cualquier tipo de discriminación.
- **Área psicológica:** Brinda asesoría psicológica para las personas que al llegan al centro de acogida y que presentan problemas personales y sociales.
- **Área jurídica:** Brinda asesoría profesional, tanto jurídica como legal para que los migrantes puedan conocer sus derechos y deberes; y para que aquellos que presenten irregularidades puedan actualizar su situación de acuerdo a la normativa vigente. Este servicio cuenta con un consultorio jurídico propio de atención gratuita.
- **Área social y psicosocial:** Analiza los casos de las personas que llegan solicitando acogida en el centro y se evalúa su situación social, a fin de conocer sus necesidades reales .Además entregar información de las redes con las que el centro cuenta.

1.4. Recursos

1.4.1 Recursos Financieros

El Departamento de Movilidad Humana se financia a través de la donación del 1% que realizan los miembros de la iglesia, en la realidad funcionan con diferentes aportes de empresas, dichos aportes no son inmutables al contrario varían mes a mes, es decir el aporte mensual que realizan las empresas queda al criterio de los dueños de esta no existiendo un compromiso o un documento en cual se estipule el monto mensual que estas entregaran.

El Departamento se financia a través de la donación que mensualmente realizan las empresas, es el único ingreso con el que cuenta mensualmente con esto alcanza a cubrir gastos mensuales de servicios básicos y alimentación que fluctúan entre los \$400.000.- y \$450.000.- mensuales. (Pinto, 2017)

1.4.2 Recursos Materiales

Las dependencias del Departamento de Movilidad Humana son propiedad de la iglesia por lo que disponen completamente del espacio.

- Oficina de Asesor Diocesano de la Pastoral de Movilidad Humana Padre Pedro Nahuelcura cuenta con sillas, escritorio y Sillas.
- Oficina Secretaria de Pastoral de Movilidad Humana:
 - Sillas
 - Escritorio
 - Computador
 - Estantería
- Sala de espera atención público en general:
 - Sillas
- Casa de Acogida para las personas en situación de movilidad:
 - Camas
 - Baños
 - Comedor
 - Sillas
 - Muebles
 - Cocina
- Comedor para personas en situación de calle:
 - Sillas
 - Mesas
 - Baños
- 2 oficinas multiuso:
 - Sillas
 - Escritorio
- 3 salas disponibles para uso de todo público que la solicite:
 - Sillas
 - Mesas

1.4.3 Recursos Humanos

- Asesor Diocesano: **Padre Pedro Nahuelcura Vargas**
- CEDAMI casa de acogida: **Juan Cortés**
- Investigación y Desarrollo: **Nayib Pinheira**
- Prensa y Comunicaciones: **Cristopher Saavedra**
- Formación y Capacitación: **David Guerra**
- Acompañamiento Pastoral Migrantes: **Hermana Amanda Sologuren López**
- Abogado: **Alejandro Chaparro**
- Secretaria: **Pamela Rojas Pacheco**
- Auxiliar: **Armando Muñoz**

1.5. Trabajo social en la institución

1.5.1 Objetivo General y Específicos

- **Objetivo General:**
Promover el bienestar social de las personas, familias y comunidades migrantes que son acogidas por la Pastoral de Movilidad Humana de Valparaíso.
 - **Objetivos específicos:**
 - Generar espacios de intervención en problemáticas y necesidades de carácter económico, laboral y social causados por la situación de movilidad en que se encuentran las personas acogidas.
 - Potenciar el desarrollo de las capacidades personales de los migrantes a fin de que sean en agentes activos en la solución de sus problemáticas.
 - Facilitar la inserción social y laboral a través de la convivencia y vinculación con el entorno.

1.5.2. Rol y Función de Trabajo Social en la Institución

Los roles y funciones del trabajador social se enmarcan en las diferentes áreas de acción dentro del Departamento de Movilidad Humana. Dentro de la Institución, el Profesional Trabajador/a Social debe manejar las temáticas relacionadas con la Intervención de caso, conocimientos en política social y articulación de redes sociales, como el trabajo en red. Las áreas o líneas en cuanto desarrollo de rol profesional del trabajador social se presentan a continuación:

- **Función de Trabajo Social en la Institución:**
Dentro del departamento, las funciones que desarrolla la o el trabajador social están vinculadas a la intervención en problemáticas a nivel individual y grupal o colectivo con la población migrante, con el objeto de incidir en la mejora del bienestar y calidad de vida de quienes solicitan ayuda en la pastoral. En relación con lo anterior es que se evidencia la presencia de una intervención social organizada principalmente en los tres niveles de intervención caso, grupo y comunidad en migrantes.
 - ✓ **Atención directa:** Trabaja con el sujeto en atención en crisis, facilita el trabajo interdisciplinario, interviene directamente en la construcción de redes, busca el acceso a beneficios sociales, y a nivel de incidencia, puede plantear la necesidad directa del migrante a las autoridades que intervienen en el diseño de política pública para el mejoramiento y calidad de vida de estos.

- ✓ **Atención de caso individual:** Intervención para aquellos migrantes que están sorteando dificultades de tipo económico, familiar o social y evaluar la situación social de las personas que solicitan acogida junto con la elaboración de informes Sociales.
- ✓ **Vinculación con Redes de Apoyo Social y Comunitario:** Dar a conocer las redes con las que cuentan los migrantes y derivar a los distintos casos a las siguientes instancias cuando sea requerido e implementar un modelo de trabajo en red.

- **Rol del Trabajo social en la Institución:**

El trabajador social adquiere diferentes roles dentro de la institución en la gestión, programación e implementación de proyectos; atención directa, promoción y educación formal e informal, considerando la diversidad cultural y situación legal de los migrantes. Dentro de los roles que cumple encontramos:

- ✓ Facilitar la inserción de personas migrantes en los programas sociales del Estado mediante la pertinente orientación.
- ✓ Programador e implementador de proyectos sociales.
- ✓ Establecer acuerdos de colaboración con distintas organizaciones del Estado y de instituciones, para fortalecer lazos de apoyo a los migrantes.
- ✓ Promover ante las instituciones pertinentes el cumplimiento de los derechos obtenidos para los migrantes mediante los acuerdos celebrados.
- ✓ Participar de reuniones con el equipo profesional con el fin de planificar, evaluar o realizar seguimientos cuando corresponda.
- ✓ Otorgar orientación y asesoría directa en cuanto a tramitación de documentos necesarios para desenvolverse en el país.
- ✓ Abordar los problemas que son significativos para las personas migrantes en un rol formal, el cual se desarrolla a través de la intervención.
- ✓ Taller bajo el modelo socio-educativo-promocional, el cual se dirige a la entrega de información y empoderamiento.

2. Contexto Laboral comunal o local:

Con la finalidad de contextualizar y comprender la inserción de los inmigrantes en el área laboral en la comuna de Valparaíso, es que a continuación se dan a conocer distintos antecedentes que fundamentan la temática a abordar.

Por lo que para comenzar, es importante destacar que a partir de la década de 1990 Chile se ha transformado en un país receptor de inmigrantes principalmente de países limítrofes, debido en gran manera a la estabilidad tanto política como económica, además de las condiciones que el país proyecta al exterior en cuanto a condiciones de paz, tranquilidad y seguridad, lo que resulta atractivo para los extranjeros que buscan mejorar sus expectativas de vida, a lo que se suman periodos en los que, países como Perú, se vieron afectados por diversos obstáculos tanto políticos como económicos, por lo que muchos peruanos decidieron emigrar hacia Chile, destacando así su presencia principalmente en la capital del país. Sin embargo, en los últimos años se han observado ingreso de extranjeros de países como Colombia y Ecuador, es así como en el censo de 2002, la presencia de grupos de inmigrantes de Sudamérica corresponde al 68%, y de acuerdo a los registros del Departamento de Extranjería y Migración, los grupos más numerosos corresponden a argentinos, peruanos, bolivianos y ecuatorianos. Además, es relevante agregar que una de las razones más importantes al momento de decidir migrar, para la mayoría de los inmigrantes latinoamericanos recién llegados al país, es la económica. Lo que queda demostrado en la encuesta realizada por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en 2004, a residentes argentinos quienes en un 43,4% afirman lo anterior. (Cano, Soffia y Martínez, 2009).

A lo que se agrega que la decisión de emigrar es influenciada por las redes sociales que permiten la inserción laboral de los migrantes que llegan al país, sin embargo, para quienes representan grupos minoritarios como los son los haitianos, venezolanos y dominicanos, dicha inserción presenta dificultades adicionales. Lo comentado anteriormente se fundamenta en el siguiente relato realizado a través de entrevista realizada a los funcionarios de la institución.

“Lo que pasa es que hay una mezcla entre peruanos, bolivianos, pero ahora con el tema que está sucediendo en dos países puntualmente, los más, haitianos pero también hartos venezolanos están viniendo por la situación que hay en Venezuela”

Secretaria Parroquia Inmaculada Corazón de María.

Ahora, para ahondar más respecto a la temática a abordar, es significativo considerar que de acuerdo al censo del año 2002, la inserción activa en la

población migrante es, en su mayoría en el área del servicio doméstico, seguido por el comercio minorista, y de acuerdo a la información recogida del sitio web del gobierno regional de Valparaíso, las principales actividades económicas que posee la región, son las relacionadas con la minería en yacimientos subterráneos y mina a rajo abierto, además de la minera no metálica en la extracción de carbonato de calcio y calizas; silvo agropecuarias que se refiere especialmente a la agricultura particularmente en la producción de uva, paltas; la pesca en este ámbito ocupa el cuarto lugar en la captura de pescado veta. Jurel y sardinas; en lo relacionado con la industria, la mayoría se concentran en la ciudad de Valparaíso; en relación al comercio la exportación de productos mano factureros, Valparaíso también posee un sistema de comunicaciones que lo une con la capital de país y con los puntos más importantes de Chile; y por último en ámbito forestal elaboración de madera y elaboración de celulosa.

A lo anterior podemos vincular que según datos del Gobierno de Chile, las principales actividades económicas y productivas presentes en la región de Valparaíso se concentran principalmente en tres áreas de la construcción, transporte y las comunicaciones.

En cuanto a la empleabilidad, dentro de informes entregados por la entidad encargada de producir, recopilar, analizar y publicar las estadísticas oficiales del país conocido por Instituto nacional de estadísticas (INE), a través del Indicador de Actividad Económica Regional (INACER Valparaíso), en el año 2016 se registra un crecimiento respecto al año 2015, debido principalmente, a que los sectores como construcción destacan la edificación habitacional y servicios sociales, personales y comunales, como su mayor actividad en el subsector de administración pública. Otros sectores que aportaron positivamente al resultado regional fueron: Comercio, restaurantes y hoteles, asociados principalmente al aumento que presentó el subsector del Comercio. En tanto, el sector de Industria Manufacturera anotó la mayor incidencia negativa. Reflejado en gran medida, por la baja en la producción del subsector Fabricación de productos de refinación de petróleo.

Es importante señalar que en el primer trimestre de 2017 se registró un descenso en la actividad regional del sector de construcción, debido a la disminución de todos los subsectores que lo componen, destacando la edificación habitacional, sin embargo el sector de Industria Manufacturera tuvo la segunda mayor incidencia negativa, asociada a la baja presentada por el subsector de Elaboración de productos del tabaco. Por el contrario, el sector Minería anotó la mayor incidencia positiva del período, como consecuencia del aumento en la producción de cobre, a raíz de una baja base de comparación, asociada a una emergencia

ambiental que afectó a una importante faena regional en el mismo trimestre de 2016.

Según la misma entidad en la comparación de las ciudades dentro de la región se observó una disminución en la tasa de desocupación de la ciudades de Valparaíso (0,8 punto porcentual).

De acuerdo a entrevista realizada con funcionaria de la Oficina de Intermediación Laboral de la Municipalidad de Valparaíso OMIL, se menciona que las ofertas laborales con más demanda en la comuna tienen directa relación con en el área de construcción, aseo y call center.

“Los Trabajos recurrentes que llegan a OMIL son en el área de construcción, aseo y call center

Escasos trabajos en áreas: de ventas, salud y termoeléctrica”

Gestora territorial OMIL Valparaíso

Por lo que en concordancia con registros sobre la empleabilidad de los migrantes, según datos entregados por Ministerio de Desarrollo Social, a través de la Encuesta Casen 2015, en el apartado de la Inserción laboral e ingresos, la tasa de participación laboral por lugar de nacimiento señala que de la totalidad de los migrantes, un 76,7% es inmigrante, es decir, que gran parte de la fuerza laboral actual en el país, corresponde a extranjeros.

3. Perfil migrantes sujeto de atención – Usuario:

Este apartado contribuye a contextualizar al lector y al equipo de trabajo en el tipo de población al que va dirigido el desarrollo del presente proyecto de título, y por ende comprender la relevancia y las características que posee el perfil del sujeto de atención.

Por lo que para comenzar, es importante dar a conocer información relevante proveniente de una institución gubernamental como lo es el Ministerio de Desarrollo Social, el cual señala que: *“Según los datos entregados en Chile hay más de 465 mil extranjeros residentes en todo el país”* (Ministerio Desarrollo Social, 2016). A nivel Nacional se ha evidenciado un notorio aumento de la migración en Latinoamérica, caracterizada por ser un movimiento de países que poseen un menor desarrollo a países vecinos como Chile más desarrollados, según los datos de la Casen 2015 un 5,5% de la población migrante que ingresa a Chile reside en la región de Valparaíso siendo esta la cuarta región con más población migrante a nivel nacional.

Las principales oleadas migratorias que llegaban a Chile pertenecen a países fronterizos como Perú, Bolivia y Argentina, dicho rasgo en la actualidad se ha modificado, evidenciando una creciente llegada de personas provenientes de países más centroamericanos como lo son colombianos, venezolanos y haitianos, lo que se ve reflejado fundamentalmente en los registros de permisos temporales y definitivos, lo que se justifica en el principal atractivo que actualmente presenta el país a nivel internacional con alto ingreso y con mejores niveles de salud que muchos otros de América Latina y el Caribe.

En el contexto del Departamento de Movilidad Humana del obispado de Valparaíso, y no existiendo antecedentes previos del perfil del usuario que es atendido por la entidad, es que se realizan una serie de entrevistas a funcionarios de la institución las cuales tiene por objeto dar una visión global del migrante usuario del departamento.

Para la entrega de la información se utiliza como referentes los entregados por el Ministerio de Desarrollo Social para la medición de pobreza multidimensional, utilizando las cuatro dimensiones educación, salud, trabajo y seguridad social, y vivienda, que este organismo contempla. Abordados con el objeto de poder realizar una caracterización adecuada.

En lo que dice relación con la nacionalidad del migrante actualmente prima los provenientes desde Haití, en segundo lugar se estable los que migran desde Venezuela, Colombia, y Perú.

“En los últimos dos años, en el último año es principalmente haitiana, la mayoría de los que llegan, no voy a decir el cien por ciento pero es la mayoría que llega. Igual nos encontramos con venezolanos ahora un hindú también. Pero principalmente haitiano”

Extracto entrevista, Director de prensa y comunicaciones del departamento de movilidad humana.

Relato que tiene directa relación con los datos entregados por el Departamento de Extranjería y Migración, el cual señala que si bien, las solicitudes de permisos de permanencia definitiva otorgadas a ciudadanos provenientes de Haití es considerablemente menor a otras nacionalidades mayoritarias como lo son los peruanos, sin embargo, se ha detectado un aumento de solicitudes en los últimos años, el cual corresponde a un 39,6%.

En cuanto al sexo de los migrantes, es importante destacar que si bien en el Departamento se atienden a migrantes de ambos sexos, existe una predominancia de sexo masculino.

Por otra parte, y de acuerdo a lo que se puede observar en el siguiente extracto, las edades de quienes se atiende fluctúan entre los 20 y 30 años de edad correspondientes adultos jóvenes.

“Igual hay es un poco más variado pero principalmente el rango de edad debe ser entre 20 y 30 años”

Extracto entrevista Director de prensa y comunicaciones del departamento de movilidad humana.

Al referirse al nivel educacional de los migrantes en su totalidad, se puede señalar que poseen lo que se entiende dentro del país como educación media completa, se establece que de igual forma existe un alta atención de migrantes con educación superior profesional y técnica.

Es importante destacar que el migrante que se tiende actualmente, no se encuentra inserto en el sistema formal de educación chileno en ninguno de sus niveles, sin embargo, recibe educación informal por parte de la institución a través de clases de español. Cabe señalar que las mujeres con hijos en Chile que se atienden en la institución, tienen a sus hijos insertos en lo que es la educación formal, en su mayoría en la educación pre escolar. En relación a los migrantes que llegan al país con hijos o hijas, es preciso señalar, que generalmente lo hacen con solo un hijo/a.

Al referirse a la capacidad de atención del Departamento, ésta se desconoce, sin embargo, en la actualidad se encuentran habitando 38 varones en la casa de acogida, y en lo específico a la atención diaria, ésta es relativa y varía según los meses y diferentes factores externos a la institución, estableciendo como promedio de atención diaria 10 a 14 personas. Por otro lado, la casa de acogida ubicada en el Cerro El Litre, recibe a mujeres y matrimonios, quienes en la actualidad corresponden promedian una cobertura de 10 a 12 personas.

“en una proporción entre 10 a 14 personas, porque hay días y días, hay días que son más lentos, otros días llega harta gente”

Extracto entrevista, Secretaria Parroquia Inmaculada Corazón de María

En el aspecto laboral del migrante atendido por el departamento, y en relación a sus expectativas de vida en cuanto a lo respecta a calidad de vida, comparado a su país, de origen podemos señalar que estas últimas son altas, vinculadas

principalmente en el acceso a los servicios básicos de vivienda, alimentación, luz, agua y gas, además de un bienestar económico que se sustenta en sueldos más altos y trabajos mejor remunerados en relación a su país de origen, declarando como principal motivación el poder ayudar económicamente a sus familias, con miras a una mejora de su bienestar. En el mismo ámbito laboral, la predisposición a trabajar es amplia, están abiertos a todas las posibilidades laborales que se le presenten sin discriminación alguna. Referente a esto, los migrantes que pertenecen a la casa de acogida poseen una situación laboral estable en su mayoría contando con un contrato de trabajo, sin embargo, aún existe la presencia, como se observa en el siguiente relato, de quienes no poseen trabajos estables sino más bien esporádicos.

“posibilidades tienen hartas porque son trabajos que generalmente los chilenos dejan de lado, porque la gran mayoría de ellos, sobre todo en el caso de los haitianos ayuda a las familias que tienen en Haití, entonces para ellos lo poco es mucho”

Extracto entrevista Secretaria Parroquia Inmaculada Corazón de María

En relación a la situación migratoria de los usuarios, es pertinente señalar que éstos en su mayoría ingresan con visa turista, sin embargo, en lo que se refiere a su situación migratoria ésta es irregular, es por lo anterior, que se sugiere como principal motivo la urgencia de regularizar su situación laboral.

Los migrantes que llegan al Departamento de Movilidad Humana en primera instancia, llegan como primera ciudad en Chile a Santiago, sin embargo, debido a que muchos extranjeros se encuentran en las mismas circunstancias de búsqueda de trabajo, la posibilidad de encontrar un espacio laboral es mucho menor, por lo que algunos toman la decisión de trasladarse a otras ciudades, como Valparaíso, la cual presenta un gran atractivo para los migrantes debido a que corresponde a la capital regional lo que significa más oportunidades laborales.

“mira hay algunos que llegan directamente a Valparaíso pero hay gran número que llega a otras ciudades...la mayoría llega a otras ciudades antes, Santiago otros llegan al norte y después llegan acá a Valparaíso”

Extracto entrevista Director de prensa y comunicaciones del departamento de movilidad humana.

Por otra parte, la seguridad es un aspecto fundamental del bienestar del migrante, y es en este punto en donde puede verse más disminuida su calidad de vida dentro del país, debido a los constantes ataques xenofóbicos y la delincuencia, los cuales son puntos de gran relevancia, lo anterior es reafirmado en el siguiente relato.

“pero en cuanto a seguridad yo creo que el tema ahí se dispara bastante, quedó súper plasmado en lo que fue el caso de Alfredo, o sea, al principio planteaban que era por robarle el celular, pero yo creo que nadie le pega 10 estocadas a una personas para robarle un celular, entonces yo creo que en lo que es seguridad, es donde su calidad de vida se puede ver más disminuida que en su país”

Extracto entrevista Director de prensa y comunicaciones del departamento de movilidad humana.

Respecto al ámbito de la salud, los migrantes que llegan al Departamento cuentan con acceso a salud, sin embargo, es importante recalcar que dicho acceso corresponde solamente a atención primaria, a lo que se suma la inexistencia autocuidado o hábitos de salud por parte de los residentes, por lo que se les debe insistir en la asistencia periódica a controles. Todo esto se suma a las principales contingencias que se presentan dentro del sistema de salud, en donde la política de atención al migrante muchas veces se ve pasada a llevar por el desconocimiento de muchos funcionarios o administrativos en cuanto a los beneficios que les corresponden como usuarios.

En lo que se refiere al ámbito de la vivienda, no existe conocimiento sobre las condiciones en las que se encuentran los migrantes que se atienden en el Departamento aunque generalmente presentan acceso a todos los servicios básicos, sin embargo, en cuanto a las condiciones habitacionales de quienes residen en la casa de acogida, sí existe información al respecto, los cuales en la actualidad presentan condiciones de hacinamiento en relación al espacio y a la capacidad de los dormitorios, pero cabe señalar que cada residente posee su propia cama, tienen acceso a los baños, servicios de agua y luz.

En cuanto al tiempo promedio que residen los migrantes dentro de la casa de acogida se establece que ésta no debiera exceder los tres meses, pero existen excepciones donde se establece como tiempo máximo, el periodo de un año, ya que se toma en consideración como criterio de tiempo de residencia la situación personal de cada migrante.

“el registro civil, en los centros de salud, en Chile Atiende, que son como las principales instituciones a las que uno acude cuando tiene algún tipo de problema, y debiese tener algún traductor, alguien que pudiera atender de manera óptima”

Extracto entrevista Director de prensa y comunicaciones del departamento de movilidad humana

Para finalizar, respecto a las necesidades presentan los migrantes, se destaca que éstas son principalmente las correspondientes a aspectos laborales, de vivienda y de idioma. En el ámbito laboral, la necesidad se refleja en el sentido de lograr principalmente un contrato de trabajo para lograr una regularización formal en el país, a lo que se suma la necesidad de contar con un lugar en el que los migrantes se puedan establecer, sin embargo, dentro de la ciudad de Valparaíso existe una falta de casas de acogida, sumado al alto costo de los arriendos en la ciudad, por lo que existe un gran número de migrantes en situación de hacinamiento, debido a que priorizan el ahorro de dinero con la finalidad de enviarlo a sus familias en el extranjero. A lo anterior, se adhiere que no existe por parte del gobierno a nivel regional y nacional una respuesta a la bifocalidad de la problemática, que por una parte se presenta en la necesidad que crea el migrante de vivir en un lugar digno y por otro lado, de que la ciudad no se vea empobrecida por las olas migratorias presentes en Valparaíso.

La barrera idiomática se encuentra presente en gran mayoría de los migrantes haitianos que llegan al Departamento, lo que queda plasmado en el relato anterior en el que, dentro de las necesidades anteriormente nombradas se añade la importancia de contar con personas que manejen el idioma, sobre todo en las instituciones en las cuales los migrantes más concurren.

Capítulo II

Ejes Conceptuales

2.1 Primer Eje Conceptual:

2.1.1 Migración internacional

- ❖ *Concepto asociado a la comprensión del concepto de migración internacional.*

La migración es un fenómeno inherente al desarrollo humano y a la dignidad humana, que desde sus inicios se caracterizó por estar en constante movimiento y trasladarse de un lugar a otro. Es así como en la antigüedad, las sociedades se constituían como nómades, y el paso de los años y el constante proceso de evolución, además de la construcción y reconstrucción de los sistemas sociales, llevó a las comunidades a convertirse en sedentarias, emplazadas principalmente en riveras de ríos. Este cambio, motivó al hombre y a la mujer a causa del conocimiento adquirido, a que transitara de la caza y la recolección, a la ganadería y la agricultura respectivamente. Podemos decir entonces, que el ser humano al poder aprender a satisfacer las necesidades de alimentación, vivienda, etc. Cambia su estilo de vida marcado por el constante desplazamiento en busca de su alimentación a asentarse en un lugar fijo, alejándose de lo que realizaba históricamente para satisfacer sus necesidades.

El ser humano en su génesis es un ser que está en constante cambio, pero si nos enfocamos sólo en las motivaciones que lo llevaban a desplazarse, éstas se relacionaban directamente con la satisfacción de lo que necesitaban para vivir. Lo anterior podemos vincularlo con lo que ocurre en la actualidad, el ser humano ha tenido que volver a ser un nómade, los constantes cambios a los que se ve expuesta la sociedad, la instabilidades económicas y políticas de los países, las relaciones diplomáticas de estos, han radicado e intervenido la vida de sus habitantes obligándolos movilizarse de sus lugares de residencia, para poder dar solución a una amplia gama de requerimientos necesarios para su bienestar.

Los cambios que han surgido a lo largo de los años han generado un revés, en el que el ser humano ha tenido que comenzar a migrar desde su lugar de origen, ya no quizá por las mismas motivaciones de antaño, pero sí con la misma génesis y factores en busca de una satisfacción de alguna necesidad y una mejora en su bienestar y calidad de vida. El concepto de migración, Arango lo define *“como un desplazamiento o cambios de residencia a cierta distancia que debe ser significativa y con carácter relativamente permanente o con cierta voluntad de permanencia”*(Arango, 1985).

Mientras que para Grinberg y Grinberg *“La migración que da lugar a la calificación*

de las personas como emigrantes o inmigrantes, es aquella en la cual el traslado se realiza de un país a otro, o de una región a otra la suficientemente distinta y distante, por un tiempo suficientemente prolongado como para que implique vivir en otro país, y desarrollar en él las actividades de la vida cotidiana”(OMI organización Internacional para la Migraciones , 2006)

A la que se suma el concepto de la Organización Internacional para la Migración, que lo define como el *“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”(OMI organización Internacional para la Migraciones , 2006).*

Se debe tener en cuenta que la migración contempla aspectos tanto psicológicos como psicosociales, y que además, ésta posee una cierta distancia entre la región de llegada respecto de la de partida, teniendo en consideración que el migrante no sólo se ve influido por factores internos propios de su personalidad y motivación, sino que además es influido por su realidad externa, evidenciados en factores políticos, económicos, geográficos, sociales y culturales, y de la interacción de estos.

De acuerdo a lo anterior, es que es de gran importancia entender el concepto de migración como un fenómeno multidimensional, en la que se debe recalcar la necesidad de poseer un marco en el que abarquen las consecuencias sociales, económicas, políticas, culturales e individuales, de los desplazamientos de población, y además de indagar en la gobernabilidad migratoria, respecto de la protección y el respeto de los derechos humanos de los migrantes.

Para Carlos Giménez Romero la migración es *“el desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o conseguir una determinada mejora”(Arango, 1985).*

Podemos concluir en relación a los distintos autores citados y las diferentes definiciones expuestas anteriormente, que si bien, son diferentes una de otras, existen puntos de concordancia entorno a la definición de migración, principalmente asociados con la satisfacción de una necesidad como la motivación, propósito o fin del desplazamiento del lugar donde reside la persona, es decir, la migración implica una reubicación del lugar geográfico que puede ser dentro del mismo país o en otro, y que esta migración a su vez está influida por

factores internos y externos.

La migración internacional requiere el entendimiento de más de un concepto, es por esta razón que la globalización juega un rol de gran relevancia, pues en la actualidad uno de los principales responsables del flujo de personas que existe a nivel mundial es la globalización, al abordar este concepto podremos describir y entender el fenómeno de la migración internacional.

La relación entre migración y globalización no se restringe al acontecer de los últimos años, ya que, ésta ha formado parte del proceso de modernización y ha desempeñado un papel central en la expansión y el desarrollo del capitalismo moderno, siendo más notorio en la movilización y provisión constante de mano de obra barata y especializada. La inmigración ha surgido como una fuerza considerable en todo el mundo. La siguiente cita ejemplifica lo anterior “*Ya desde muy temprano los estudios describieron a la migración internacional como causa y, a la vez, consecuencia de la globalización*”(CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2008).

La migración internacional ocupa un lugar importante en los medios de comunicación y también en la agenda de discusión de los países receptores de migrantes. No es un proceso unidireccional, debemos entender que se es emigrante e inmigrante a la vez.

Los distintos aspectos de las dimensiones económicas, sociales, políticas y culturales, asociadas a los movimientos migratorios, ponen atención en la multiplicidad de significados de este fenómeno. Por lo que los estrechos vínculos entre la globalización y la migración quedan en evidencia cuando las dimensiones involucradas se estudian a escala mundial, dichas dimensiones consideradas son las siguientes:

a) Dimensión económica: se ha analizado la creciente desigualdad que genera la economía global, en la que existe una provisión permanente de mano de obra dispuesta a trabajar por salarios mínimos y de manera precaria. Por lo que los movimientos migratorios se ajustan a los requisitos de la nueva economía global que demanda un trabajo altamente flexible sin asegurar de manera digna al trabajador. Sin embargo existe un número importante de trabajadores altamente calificados y que son empleados por grandes corporaciones, empresas e industrias, por lo que los inmigrantes pueden transformarse en una especie de “puente” para el traspaso de tecnología desde el mundo desarrollado hacia economías menos desarrolladas.

b) Dimensión política: uno de los temas de mayor debate en el área político es el que se relación con los derechos humanos y ciudadanos de los inmigrantes que son reconocidos o negados en los distintos Estados, lo anteriormente mencionado se debe a que la condición de inmigrante genera una exposición a mayor vulnerabilidad, en la que se destaca la ausencia de derechos que afecta a los inmigrantes irregulares (trata de personas y condiciones de indocumentación, entre muchas otras).

c) Dimensión social y cultural: dentro de la dimensión social se encuentran las diversas formas en que los migrantes se organizan, dentro de las cuales se destaca la importancia de las redes sociales que manejen al momento de migrar, ya sea desde el punto de vista de promoción del desplazamiento, como también el apoyo que reciban al momento de llegada.

Dentro de la dimensión cultural, se destaca el estudio de las actitudes y conductas xenófobas contra la población inmigrante, debido a que la xenofobia resurge cada cierto tiempo, sobre todo cuando las condiciones económicas empeoran o el clima de inseguridad aparece.

El fenómeno migratorio se puede analizar desde dos grandes puntos de vista: uno de ellos se relaciona con las características de las zonas geográficas migratorias, sus atributos de atracción y el otro es aquel referido a los grupos de migrantes y sus particularidades. Es por lo anterior que la migración internacional se concibe como un fenómeno social, que provoca la aparición de realidades sociales cualitativamente nuevas, más allá de los acostumbrados arraigos espaciales de la región de llegada y de destino. Para Stefoni en su artículo titulado *Migración en Chile* señala que: *“el fenómeno de las migraciones ha tomado características distintas a las que clásicamente se habían observado hasta fines del siglo XX. El tradicional enfoque que analiza al migrante como un colono que abandonaba con su familia su lugar de nacimiento para asentarse en un lugar lejano y distinto ha dado paso a una visión mucho más compleja que encierran estos desplazamientos en la actualidad”*(Stefoni, 2004).

Mientras que la Organización Internacional para las Migraciones, define Migración Internacional como: *“Movimiento de personas que dejan su país de origen o en el que tienen residencia habitual, para establecerse temporal o permanentemente en otro país distinto al suyo. Estas personas para ello han debido atravesar una frontera. Si no es el caso, serían migrantes internos”*(OMI organización Internacional para la Migraciones , 2006).

Como ya se advertía desde hace algunas décadas, los patrones de movimientos migratorios han experimentado importantes cambios en Chile y América Latina, ya que la migración proveniente de Europa comenzó a disminuir, mientras que los flujos que llegaban de la región latinoamericana experimentaron un lento pero sistemático incremento. En el Chile de hoy, cerca del 70% de la inmigración total proviene de países de la región, concentrándose fuertemente en cuatro nacionalidades: *“Argentina (26%), Perú (21%), Bolivia (6%) y Ecuador (5%)”*(Martínez, 2003).

Guarnizo y Landolt definen y delimitan el concepto de transnacionalismo *“ocupaciones y actividades que requieren de contactos sociales habituales y sostenidos a través de las fronteras nacionales para su ejecución”*(Stefoni, 2004). Este concepto hace referencia no sólo a la presencia de un vínculo entre a comunidad de origen, sino también con la comunidad de llegada, en una especie de triada, dicha triada o vínculo permite el desarrollo de iniciativas tanto económicas, como sociales y culturales, que generan un fuerte impacto en las sociedades de salida y destino.

Es necesario además comprender que las migraciones de fines del siglo XX no son el resultado de la globalización, sino que son precisamente uno de los canales a través de los cuales la globalización se ha desarrollado (Appadurai, 1996). En otras palabras, el creciente movimiento de personas entre distintos países genera un tránsito de estilos de vida, lenguas, cultura, información y demandas por bienes y servicios que antes estaban circunscritos a un territorio particular. Estos flujos se cruzan en espacios físicos y momentos históricos determinados, dando origen a nodos o puntos de encuentro en una red compuesta por elementos culturales, económicos, tecnológicos y sociales. Con el paso del tiempo, estos nodos se irán complejizando, producto de la mayor circulación de personas, lo que permitirá constituir nuevos espacios sociales desde donde se negocian y articulan los nuevos sentidos y significados de las identidades. En estos espacios, el lugar de origen y el de destino se funden en una experiencia simultánea que permite la emergencia de identidades colectivas e individuales no ancladas en los tradicionales territorios, sino en espacios que se construyen día a día.

Chile como país receptor presenta dos principales oleadas migratorias, la prima data del siglo XIX, con la participación de inmigrantes europeos, en su mayoría alemanes y una segunda que se inicia en los años noventa con la participación de migrantes de países limítrofes como Argentina, Perú y Bolivia, y posteriormente sujetos pertenecientes a países no limítrofes como Ecuador y Colombia.

En este contexto, comienzan a observarse y acentuarse importantes cambios

sociales que se relacionan con la presencia de comunidades étnicas en el corazón de las ciudades de los países desarrollados, las que, aparte de concentrar mayores desventajas y problemas de integración social, comienzan a mostrar otros tipos de características que sobrepasan al tratamiento unilateral de la migración por parte de los Estados nacionales. Estas prácticas transnacionales cotidianas, que articulan territorios y culturas diversas, ponen en cuestionamiento las bases conceptuales con las que se ha tratado de abordar la administración estatal de la migración internacional, debido a que este modelo entiende al inmigrante como desvinculado de su sociedad de origen, no logrando visualizar la relación constante y los efectos más allá de la escala nacional, del acontecer cotidiano de los sujetos y su entorno.

Es así como la historia ha demostrado que la diversidad étnica y el multiculturalismo emergen con variada fuerza según los contextos políticos y sociales en los que viven los inmigrantes, pues los supuestos que señalaban que los inmigrantes de primera generación mantenían vivas sus tradiciones y cultura, mostrándose poco abiertos a incorporar los sistemas valóricos y culturales de la sociedad de llegada, mientras que los hijos mostraban una inclinación mayor a adoptar las pautas sociales y culturales de la sociedad receptora, aparentemente parecen estar muy lejos de lo que en la realidad ocurre.

Sin duda que ha habido múltiples casos exitosos de inserción, pero lo que interesa saber es cuáles son los factores que inciden en la asimilación de algunos y la exclusión de otros. Aquí, entran en juego diversos elementos, entre los que destacan la posición que ocupan en la estructura del empleo, los estereotipos sobre determinados grupos étnicos, el acceso a la educación y las redes sociales propias de la sociedad receptora.

La evidencia muestra, adicionalmente, que los inmigrantes son capaces de generar vínculos y afiliaciones con más de un país, generando con ello ciudadanía transnacionales que trascienden la identificación y pertenencia a un solo Estado-nación, lo que pone en tensión el vínculo entre Estado y ciudadanía única. Las políticas adoptadas apuntan a un mayor control en las fronteras, y se basan en la creencia de que su autoridad se ejerce sobre una comunidad homogénea que vive dentro de los límites del territorio, sin considerar que la inmigración es un generador de diversidad y multiculturalidad más que un sujeto de asimilación.

La Organización Internacional para las Migraciones después de más de 60 años continúa colaborando para construir el diálogo entre las naciones que les permita garantizar una respuesta ordenada y humana a los desafíos y oportunidades que presenta la movilidad humana en el siglo XXI.

En la región del Cono Sur, Chile se presenta como un país atractivo para la migración internacional, debido a los positivos índices de desarrollo económico alcanzados en los últimos años. Un reciente informe de la OCDE expresa: “La creciente fortaleza económica de Chile y el deterioro de la situación en otros países latinoamericanos, han hecho del país una alternativa atractiva para los migrantes regionales”.

El Censo del año 2002, registró un total de 184.464 migrantes, lo que correspondió al 1,22% de la población total y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), señala que al 2010 habría un total de 352.344 migrantes, correspondiente al 2,08% de la población total. Según el DEM, la población peruana es la que tiene mayor representatividad un 37,5% del total de la población migrante en Chile, le siguen los ciudadanos argentinos con un 16,7% y los bolivianos con un 6,8%. Durante los últimos años en Chile, la migración se ha caracterizado por ser fronteriza (más de un 60% del total de la población migrante) y además de carácter andino. Los ecuatorianos y colombianos representan un 5,4% y 3,9% respectivamente, esto demuestra la alta presencia de inmigrantes latinoamericanos.

2.2 Segundo Eje Conceptual:

2.2.1 Trabajo Decente

❖ *Organismos internacionales: concepto de trabajo, trabajo decente y empleo.*

Para crear e implementar una bolsa de empleos es importante definir, evaluar y medir las variables de trabajo y los conceptos que se asocian a éste para que nos entregue los principales sesgos que ayudarán al registro de los migrantes.

La organización internacional del Trabajo (OIT) que es el organismo especializado de la ONU define trabajo como: “*el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*” (OIT, 2002).

Al referirse al empleo lo define como: “*todo trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)*” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo”(Organización Internacional de Trabajo , 1999).

Por otra parte, el empleo decente se conceptualiza como lo que debiese ser en el mundo globalizado el ideal de trabajo digno ya que no todos los trabajos poseen el mínimo de características para potenciar el desarrollo de las capacidades de la persona que lo ejerce. La Organización Internacional del Trabajo establece que: *“no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”*(OIT, 2002).

El primer director general de la OIT Juan Somavia, proveniente del hemisferio sur, acuña el término de Trabajo decente, el cual está caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social, en el que señala que cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Si llevamos lo anterior al panorama económico y de estabilidad de América latina y el caribe, la volatilidad en su crecimiento con impactos negativos en indicadores sociales y laborales aleja del Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: *“promover el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*(Organización de Naciones Unidas), que utiliza el concepto de empleo, entendiéndolo como el trabajo que realiza cualquier persona con el objeto de obtener, por motivos de esa actividad, un ingreso, ya sea en la calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia.

La CIET Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, dentro del concepto internacional, contempla la distinción entre dos tipos de empleo remunerado y autoempleo. A su vez los conceptos antes señalados poseen tipologías, en los cuales el empleo remunerado incluye aprendices o trabajadores en formación y miembros de las fuerzas armadas, mientras que dentro del segundo concepto de autoempleo contempla empleadores, trabajadores por cuenta propia, incluidos los productores de bienes para uso final propio, miembros de las cooperativas de producción, y los trabajadores familiares. Lo anteriormente mencionado, proporciona los criterios que permiten la distinción entre los dos tipos de empleo de acuerdo a la CIET.

❖ *Categorías ocupacionales básicas*

Con el objetivo de poder entregar mayor entendimiento en cuanto a las tipologías de ocupaciones básicas la Organización Internacional del Trabajo hace hincapié en dos grandes divisiones las cuales constituye a partir de dos dimensiones, la primera involucra la voluntad o intencionalidad de buscar o ejercer alguna actividad laboral, y la segunda dimensión relacionada con el ejercicio efectivo de alguna actividad laboral lo que se evidencia en tenencia de alguna ocupación, la combinación de ambas permite estructurar, de igual forma La vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones data de 1994, y constituye una adaptación de la revisión de 1988 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); y adaptada por la Comunidad Europea en 1993 [CIUO-88 (COM)] como marco de comparación internacional de datos estadísticos relativos a la ocupación. La división se muestra a continuación:

- *Población No Económicamente Activa (PNEA) o Población económica Inactiva*

Comprende las categorías funcionales que se definen a continuación: Quehaceres de su hogar. Personas de ambos sexos que sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo las amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños. Las empleadas domésticas remuneradas, se clasifican como económicamente activas. Estudiando sin trabajar. Personas de ambos sexos que asisten a un establecimiento docente corriente —público o privado—. Pensionado o jubilado, sin trabajar. Personas de ambos sexos que, sin ejercer ninguna actividad económica, perciben ingresos por concepto de pensiones de jubilación o provenientes de montepíos. Incapacitado permanente para trabajar. Personas de ambos sexos impedidos permanentemente para trabajar; ejemplo, inválidos, enfermos mentales, etc. Otra situación. Personas de ambos sexos no incluidas en las categorías anteriores. En este caso, se incluye a las personas que viven en instituciones (cárceles, conventos, hospicios, servicio militar. etc.)

- *Población Económicamente Activa (PEA)*

La constituyen las personas de uno u otro sexo, que proporcionan la mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos involucra tanto a ocupados como a desocupados.

18ª CIET (2008) sintió la necesidad de actualizar el concepto y establece que: "*La población económicamente activa comprende todas las personas de uno u otro*

sexo que aportan su trabajo para la producción de bienes o servicios dentro de la frontera de la producción, según se define en la última versión del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), durante un período determinado de tiempo de referencia. De acuerdo con el SCN 2008, la producción relevante de bienes y servicios incluye toda la producción de bienes, la producción de servicios de mercado y no de mercado, y la producción de servicios del hogar por personal doméstico remunerado para el consumo final propio". (CEPAL, julio 2012)

Dentro de la población económicamente activa se pueden identificar diversas categorías ocupacionales:

- ◆ Población ocupada: es el conjunto de personas que tiene, por lo menos, una ocupación, independientemente de su edad. Operacionalmente, es la población que en un tiempo específico, ha trabajado por lo menos una hora en forma remunerada, o 15 horas o más, sin remuneración. Los ocupados pueden clasificarse en:
- ◆ Población desocupada: es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo en el cual perciban una remuneración buscan uno en forma activa. Esta definición corresponde al concepto de desocupación abierta.

2.2.2 Trabajo informal

Este tipo de actividad adquiere un papel fundamental en la disminución de la pobreza. Para la organización internacional de trabajo el sector informal comprende un gran bagaje de actividades los trabajadores de empresas con menos de 5 ocupados, los trabajadores por su propia cuenta (excepto los profesionales universitarios), los trabajadores del servicio doméstico remunerados y los trabajadores familiares no remunerados.

Sin embargo este tipo de empleo se presenta como única fuente de ingresos para ciertos sectores, se presenta como un tipo de trabajo que no posee las mismas garantías de un empleo formal ya que las personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral, al impuesto sobre la renta o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios laborales, lo que radica en una situación de alta vulnerabilidad. Cabe señalar que el empleo informal no solo se da en el sector informal sino también en el sector formal de la economía.

Algunas de las actividades que describe la OIT del sector informal son el trabajo no remunerado en una empresa familiar, el trabajo asalariado ocasional, el trabajo a domicilio y la venta en la calle, son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores independientes, empresas muy pequeñas o no organizadas; se lo asocia frecuentemente al subempleo urbano.

El trabajo informal es necesario de tomar en cuenta ya que entrega indicadores sobre los ingresos laborales y la calidad del empleo. A nivel latinoamericano el panorama laboral en la última década, la participación del empleo asalariado ha caído y se ha registrado un crecimiento del empleo no asalariado. Asimismo, el empleo registrado ya ha caído en dos de 9 países, lo cual no se había observado en años previos. Los salarios medios han continuado creciendo pero a tasas menores a las observadas en años previos y los salarios con gran dispersión entre países. Si bien ha crecido la cobertura de la protección social en salud o pensiones, es probable que la reducción observada en la velocidad de creación de empleo asalariado afecte también estos indicadores en el corto plazo. Todos estos son signos de que puede estar aumentando la informalidad, que ya alcanzaba a 130 millones de trabajadores a finales del año 2013.

En este panorama la Dirección del Trabajo tiene un rol preponderante en la detección y combate de la informalidad laboral y en la información y difusión de los derechos de los trabajadores en consecuencia, despliega acciones de fiscalización que resguardan el derecho a la formalidad de trabajo. La OIT asigna especial relevancia a las inspecciones del trabajo en las tareas que enfrentan y recomienda su fortalecimiento de modo de hacerlas más eficientes y eficaces ya que es esta misma entidad que le entrega un gran relevancia al empleo informal utilizando el empleo informal para referirse al empleo en el sector informal y el empleo desprotegido en el sector formal identificando dentro de este al empleo precario el cual constituye entonces una parte del empleo informal: "*asalariados del sector formal con condiciones precarias de contratación*"(Departamento de Estudios , Dirección del Trabajo , 2015).

Para abordar el concepto de trabajo, es importante abordar además, el concepto que tiene la Fair Labor Association (FAL) de empleo precario, el cual lo considera como "*empleo caracterizado por contratos de trabajo atípicos, con limitados o inexistentes beneficios sociales y nulas prestaciones, un elevado nivel de inseguridad laboral, reducido nivel de permanencia en el empleo, bajos salarios y un alto riesgo de lesiones y enfermedades profesionales. Desde el punto de vista del trabajador, el trabajo precario se refiere a trabajo incierto, impredecible y riesgoso.*"(Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2012).

Junto con lo anterior la informalidad del empleo precario nace o surge de las modificaciones en las relaciones laborales las que se fueron deteriorando. Aparece la denominación "*empleo precario o precariedad laboral para caracterizar este fenómeno que se expande de manera creciente y global, alcanzando el núcleo central de la economía y la producción*"(Departamento de Estudios , Dirección del Trabajo , 2015).

En el ámbito de la migración quienes más se ven vulnerables a la precariedad laboral son los inmigrantes en las principales economías del mundo, ya que al poseer nulas condiciones de protección debido a definiciones políticas públicas se ven negados de derechos fundamentales, el enfrentamiento a conductas hostiles y discriminatorias por parte de las sociedades de llegada lo que se ha convertido en una de las principales motivaciones de establecer el concepto de trabajo decente dentro del presente trabajo.

2.2.3 Concepto de Trabajo en Chile

Convenio 189 de la OIT. En el contexto de la 104° Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, Suiza, la ministra del Trabajo y Previsión Social oficializó la adhesión de Chile al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, a través de la entrega del documento de ratificación, aprobado por el Congreso Nacional en marzo de 2015. A partir de esto, el Gobierno reafirma los principios que han guiado la agenda legislativa, relativos a la igualdad en dignidad y derechos entre todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere el sector y labor que realiza, así como la necesidad de que la legislación laboral tutele dichos derechos de manera pertinente y efectiva.

Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias

Según el Artículo 3 Del código de trabajo Para todos los efectos legales define las partes dentro de una relación laboral entiendo por:

- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
- b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
- c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. (Dirección del Trabajo, 2016)

2.2.4 Especificaciones del Trabajo formal en Chile

Según las disposiciones contempladas en el código del trabajo, el trabajo decente no corresponde a una medida concreta que pueda aplicarse como una regla objetiva o un parámetro universal.

El trabajo decente es mucho más que una disposición legal o un estamento regulador, su significado trasciende al papel y se vuelve palpable cuando los

ciudadanos pueden desarrollar sus jornadas laborales en armonía, de forma pacífica y democrática en el pleno ejercicio de sus deberes y derechos, amparados bajo la probidad de entes gubernamentales, que ejecuten prácticas sistemáticas y apunten a lograr estándares de vida o satisfacción determinados, cuyo única finalidad es mejorar el estado y condiciones de todos los individuos involucrados en el fenómeno del trabajo a nivel país.

Por lo tanto, aquí surge la necesidad de que los organismos gubernamentales establezcan normativas y jurisdicciones, contenidas en el código del trabajo de nuestro país, que apunten a disminuir de forma progresiva y sistemática a erradicar el trabajo precario en Chile.

La legislación laboral

Es el conjunto de disposiciones legales que tienen por objetivo regular y normar las relaciones que existen en el mundo del trabajo. Esta legislación centra su atención principalmente en los llamados *trabajos asalariados* (relación económica que existe entre un empleador y un empleado o trabajador).

Según el **Código del Trabajo chileno**:

- ✓ El trabajador es “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.
- ✓ El empleador es “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”.

La legislación Chilena especifica que cada empleador que requiere de un trabajador para él o para su empresa tiene la obligación de oficializar la relación laboral mediante un contrato de trabajo.

❖ **Contrato de trabajo en Chile**

Es un acuerdo formal y escrito que define la naturaleza de los servicios a realizar, la remuneración que se pagará por ellos, la duración, distribución y horarios de la jornada laboral, los descansos, entre otros (Dirección del Trabajo, 2016). El tiempo legal de trabajo en Chile es de 45 horas por semana.

1.1 **Obligación de escriturar el contrato de trabajo**

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Dirección del Trabajo, 2016)

Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (Dirección del

Trabajo , 2016). El contrato escrito da certeza sobre los términos de la relación laboral. Si se presenta un conflicto, y no hay contrato escrito, se presume la veracidad de las afirmaciones del trabajador (Primacía de la realidad). Por lo mismo, la no escrituración del contrato puede acarrear sanciones para el empleador.

“El contrato de trabajo debe contener como mínimo las siguientes estipulaciones:

- ✓ Lugar y fecha del contrato. Individualización de las partes (que firman el contrato) con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- ✓ Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- ✓ Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- ✓ Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará acogiendo a lo dispuesto en el reglamento interno.
- ✓ Plazo del contrato.

Es de vital importancia poner mucha atención a lo que estipula el contrato de trabajo; por lo tanto, al firmar uno por primera vez es necesario leerlo cuidadosamente y buscar ayuda, si es necesario, para formalizarlo.

En Chile con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo éstos los siguientes:

- a) no puede exceder de 45 horas semanales;
- b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días, y
- c) no puede exceder de 10 horas diarias.

❖ Tipos de contrato

En el caso de Chile, cuando una persona se vincula a una empresa en calidad de trabajador es necesario suscribir un contrato con ésta. Sin embargo, existen distintos tipos de contrato que tanto los empresarios como los empleados deben conocer:

Contrato a plazo fijo: Establece una fecha de inicio y de término del contrato. Éste puede ser renovado, pero no puede prolongarse por más de dos años. Muchas empresas acostumbran a contratar por tres meses bajo el formato plazo fijo y renovar el acuerdo por otros tres meses. Eso es legal, pero al cabo de ese tiempo el trabajador debe continuar con contrato indefinido o ser desvinculado de la empresa.

Contrato a plazo indefinido: No tiene definido cuándo llegará a su término, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido, o la muerte del trabajador.

Por obra o faena: Se usa para trabajos específicos donde, tras la ejecución del mismo, el empleado queda sin trabajo, pues ya cumplió su función. Por lo mismo el contrato no puede ser renovado, sin perjuicio que la persona vuelva a suscribir un contrato con la misma empresa para realizar otra labor.

❖ Las remuneraciones

Se entiende por **remuneración** las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo (Dirección del trabajo, 2016). El empleador debe entregar un comprobante o liquidación de sueldo mensualmente que debe contener un detalle de la remuneración y descuentos legales por previsión y salud

❖ Término de la relación laboral

Es el acto por el cual trabajador y empleador formalizan el término de la relación laboral. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- A) Mutuo acuerdo. Puede terminarse inmediatamente o en una fecha posterior. Debe constar por escrito.
- B) Renuncia del trabajador, informando al empleador con 30 días de anticipación o más.
- C) Muerte del trabajador
- D) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de 1 año.
- E) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- F) Caso fortuito o fuerza mayor.
- G) Despido. Terminación por decisión exclusiva del empleador. Puede ser con o sin justa causa. (Chile no ha ratificado el Convenio 158 de la OIT, cuyo Art. 4 dice: “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”) (Dirección del Trabajo, 2016).

En el caso de un despido a un trabajador, el empleador tiene las siguientes obligaciones (Dirección del Trabajo , 2016):

a) Avisar al trabajador con 30 días de anticipación y por escrito. Si no lo hace con esa anticipación, debe pagar al trabajador, una indemnización equivalente a la última remuneración mensual percibida. A esto se le llama **indemnización por desahucio**.

b) Pago de todos los días trabajados hasta que se pone fin a la relación laboral y pago de las vacaciones proporcionales.

c) Presentar el pago de las imposiciones al día al momento de la notificación del despido.

❖ El finiquito

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. Es el documento donde se registra y deja constancia ante un ministro de fe del término de la relación laboral entre empleador y trabajador, a entera satisfacción de ambas partes(Dirección del Trabajo , 2016).

✓ *Formalidades del finiquito*

El finiquito debe contar con ciertas formalidades, a saber:

- Debe constar por escrito estableciendo el nombre, domicilio, profesión, estado civil y cédula de identidad de las partes, fecha de inicio de labores y fecha de término de las mismas y formalidades de término laboral.

- El finiquito debe ser firmado o ratificado por ambas partes ante un notario público de la localidad, oficial del Registro Civil de la misma comuna o un inspector del trabajo quienes figuran como ministros de fe.

2.3 Especificaciones para el Trabajo formal migratorio en Chile

En relación con la contratación de extranjeros, a nivel internacional destaca la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, que recoge el consenso internacional sobre los derechos humanos en los procesos migratorios. En forma específica, consagra el principio de la igualdad de trato entre todos los trabajadores migrantes y los nacionales, ya sea en el ámbito estrictamente laboral, como ocurre respecto a las condiciones laborales (por ejemplo, igualdad de remuneración), como en otros, tales como en el acceso a la atención médica urgente y el acceso a la educación.

En Chile, Argentina, Bolivia, Colombia, España, Perú y República Dominicana se encuentra regulada la contratación de extranjeros, especialmente en lo relativo al ingreso, permanencia y contratación de dichos trabajadores (visas, autorizaciones, requerimientos contractuales, etc.).

En este ámbito destaca la exigencia, existente tanto en Chile como en Perú, de dar preferencia a la contratación de nacionales por sobre los extranjeros, imponiéndose límites (porcentajes del número total de trabajadores) para estos efectos. Existe la obligación del empleador, en Chile y Colombia, de pagar los gastos de regreso al país de origen del extranjero contratado, así como los de sus familiares, a la terminación del contrato. En general, se observa consenso en cuanto al establecimiento de restricciones o prohibiciones para realizar actividades remuneradas por parte de los extranjeros, según su categoría migratoria: a los trabajadores con visa de trabajo se les permite desarrollar las actividades remuneradas autorizadas y a los inmigrantes ilegales se les prohíbe realizar labores de todo tipo, sancionándose tanto al trabajador como al empleador que infrinja tales normas.

Por último, se observa que, además de las normas de carácter procedimental o administrativo existentes en Chile, relativas al otorgamiento de visas y autorizaciones para ingresar, permanecer y trabajar en el país, en los ordenamientos de otros encontramos también una serie de normas de tipo sustantivo, que reconocen a los inmigrantes derechos, protecciones y sanciones. Así, por ejemplo, se establece una protección general para los trabajadores extranjeros, en cuanto al respeto de sus derechos laborales, cualquiera sea su condición migratoria Cita Trabajo e Inmigración. Derecho Comparado biblioteca congreso nacional revisado viernes 26 de mayo 2017

La Ley de Migraciones en Chile está contenida principalmente en el Decreto Ley 1.094 del año 1975. Este Decreto Ley nace en contexto de dictadura militar, por lo que fue concebido bajo una lógica de seguridad nacional que, entre otras cosas, otorga excesiva discrecionalidad a la autoridad, especialmente de frontera, para el control de la entrada y salida de personas. Su contenido establece los siguientes tipos de permisos de residencia temporal: estudiante, sujeta a contrato, temporaria, residente con asilo político o refugiado.

Sin embargo, todo lo que respecta a materia de refugio, hoy está regulado por la Ley 20.430 del año 20104. Por su parte, las primeras tres categorías (estudiante, sujeta a contrato y temporaria) son aquellas relacionadas formalmente con la migración no forzada al país (Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, 2016).

En Chile existen tres instituciones vinculadas al control fronterizo y otorgamiento de permisos de residencia.

- A. Departamento de Extranjería y Migración (DEM), dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- B. Ministerio de Relaciones Exteriores.
- C. Policía de Investigaciones de Chile.

Cabe mencionar que la mayor parte de los migrantes ingresan a Chile como turistas y una vez en el país solicitan permisos de residencia, según sus fines. La legislación chilena posibilita cambiar de status migratorio al interior del país. De esta manera, una persona puede ingresar al país como turista y si luego estando en el país consigue un contrato de trabajo, podrá solicitar una visa sujeta a contrato o la creada visa por motivos laborales vigente desde 2015. Si una persona tiene algún familiar en Chile, puede solicitar en el país una visa por vínculo con chileno o una visa por vínculo con residente permanente. Si un migrante no ha logrado obtener un permiso de residencia al momento de vencer su permiso de turismo, cae en situación de irregularidad. Para poder regularizar su situación debe pagar una multa y obtener el permiso requerido, cumpliendo los requisitos que la ley establece.

❖ *Permisos de Residencia en Chile*

El ingreso al país, la residencia, la permanencia definitiva, el egreso, el reingreso, las sanciones y el control de los extranjeros se regirán por el Decreto Ley N° 1.094, de 19 de Julio de 1975 y sus posteriores modificaciones, el presente Reglamento y el Decreto con Fuerza de Ley N° 69, de 27 de Abril de 1953(Ministerio del Interior , 1984).

Todos los extranjeros que ingresen al territorio nacional deberán cumplir los requisitos que señala este Reglamento y para permanecer en él deberán observar sus exigencias, condiciones y prohibiciones(Ministerio del Interior, 1984).

En Chile el contrato de trabajo representa la forma más común de regularizarse para un migrante, el cual le permite acceder a un permiso de residencia (visa). Los permisos de residencia son la autorización temporal o indefinida para residir en el territorio nacional y desarrollar cualquier actividad lícita en el país.

Los tipos de visas que mayormente solicitan los migrantes que ingresan a territorio chileno son: la residencia temporaria (por motivos laborales y vínculo con chileno) y la residencia sujeta a contrato.

❖ *Clasificación de permisos de residencia según el Departamento de Extranjería y Migración de Chile¹*

Residencia Temporal	Residencia Sujeta a Contrato	Residencia Definitiva	Residencia Estudiante	Residencia por refugio y asilo político
Este permiso de residencia habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales. Es otorgado por el plazo máximo de un año y se puede prorrogar sólo por una vez por igual período. Este permiso puede tener como base distintos fundamentos. La obtención de la Visa de Residencia Temporal es para el migrante que viaja con el propósito de radicarse en Chile, por tener vínculos de familia, interés en el país, contrato de trabajo o cuya residencia sea útil o ventajosa para Chile. Permite trabajar, estudiar y/o realizar actividades comerciales. Plazo máximo de duración un año.	Este Permiso habilita a su titular para realizar actividades remuneradas, exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato de trabajo que dio origen a su Permiso de Residencia. Se aplica mucho más para personas que son traídas desde el exterior por sus empleadores.	La Permanencia Definitiva es el permiso otorgado a los migrantes para residir indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier actividad lícita en el país. La permanencia definitiva se clasifica según el tipo de visación otorgada con anterioridad.	La visa de residencia para estudiantes se otorga a los extranjeros que viajen a Chile con el propósito de realizar estudios como alumno regular, en establecimientos de enseñanza del Estado o particulares reconocidos por éste. En términos generales, sólo autoriza para realizar estudios pertinentes, es decir, no autoriza el desarrollo de otras actividades en el país, como trabajar por ejemplo, y se extiende por un plazo máximo de un año (salvo en el caso de los becarios, en que se puede otorgar por el plazo de duración de la beca), renovable hasta completar dichos estudios.	Es una autorización concedida a extranjeros que, en resguardo de su seguridad personal y en razón de las circunstancias políticas predominantes en el país de su residencia, se vean forzados a recurrir ante alguna misión diplomática chilena solicitando asilo.

Clasificación de residencia definitiva		
1. Residencia sujeta a contrato: dos años ininterrumpidos con este tipo de residencia.	2. Residencia temporal: requiere de un año.	3. Residencia de estudiante: dos años con este tipo de residencia, con la condición de haber dado término a sus estudios

¹Fuente: Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Párrafo 2° Art. 9. *Decreto Supremo n° 597* . Santiago , Chile

Clasificación de residencia temporaria:

1. Visa temporaria para extranjero con vínculo con chileno(a)	2. Visa temporaria para hijo de extranjero transeúnte	3. Visa temporaria para extranjero vinculado con familiar que posea permanencia definitiva	4. Visa temporaria para ex residente	5. Visa temporaria para religiosos	6. Visa temporaria para jubilados y rentistas	7. Visa temporaria para inversionistas y comerciantes	8. Visa temporaria para profesionales y técnicos de nivel superior, con dos o más contratos, remunerado en el exterior, periodistas o profesionales de medios de comunicación	9. Visa temporaria para embarazadas y tratamiento médico	10. Visa "acuerdo sobre residencia de los estados partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile", nacionales de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay	11. Visa temporaria por motivos laborales	12. Visa temporaria por unión civil
--	---	--	--------------------------------------	------------------------------------	---	---	---	--	---	---	-------------------------------------

Clasificación de residencia Sujeta a contrato:

1. Visa sujeta a contrato por primera vez]	2. Prórroga de visa sujeta a contrato	3. Visa sujeta a contrato por cambio de empleador	4. Ratificación de visa sujeta a contrato por cambio de empleador	5. Requisitos previsionales de visa sujeta a contrato para profesionales y técnicos extranjeros	6. Dependientes por primera vez	7. Prórroga para dependientes
---	---------------------------------------	---	---	---	---------------------------------	-------------------------------

Fuente: Elaboración propia

Visa temporaria por motivos laborales

Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales. La manera más directa de obtener este permiso de residencia es mediante un contrato de trabajo.

Este tipo de visa es la mayoritariamente se solicita por migrantes que se encuentran en territorio chileno. Si esta una de las más fiscalizadas por las entidades gubernamentales, dada a su facilidad de falsificación y vulneración de instrumento público. La más conocida es:

1. venta de contratos por parte de empleadores a migrantes para acceder a la visación.

2. Regularización de visas temporarias en regiones donde el protocolo y plazos de entrega de visaciones es menor al domicilio de origen laboral o residencia temporal.

Importante: Los migrantes de nacionalidad colombiana y peruana deberán adjuntar el Certificado Consular de Antecedentes Judiciales vigente para cualquier solicitud de residencia. En el caso de los ciudadanos peruanos que residen en Santiago, pueden obtener este documento en el Consulado de Perú en Chile.

Los ciudadanos colombianos pueden obtener este documento directamente en el Consulado de Colombia en Santiago. Así también los nacionales de República Dominicana deberán presentar el certificado de NO Antecedentes Penales vigente, obtenido en el Consulado de Rep. Dominicana en Chile.

Contrato de trabajo con un migrante especificaciones

Para contratar a una persona migrante, es necesario elaborar debidamente un contrato de trabajo para que el empleador pueda cumplir los requisitos legales que le corresponden. Las formas de contratar a las personas se dan de acuerdo a la visa que los migrantes posean.

Posibilidades de Contratos de trabajo según el tipo de residencia²

<i>Residencia de Turismo (Visa de Turismo)</i>	<i>Residencia Temporal</i>	<i>Residencia Sujeta a Contrato</i>	<i>Residencia Definitiva</i>	<i>Residencia Estudiante</i>	<i>Residencia por refugio y asilo político</i>
Las personas ingresan a Chile con una visa de turista dura 90 días máximos. Esta visa no permite trabajar, a menos que se solicite un permiso especial; en dichos casos se debe tramitar una visa temporal por motivos laborales para el trabajador.	Hay distintos tipos (para embarazadas, inversionistas, comerciantes, religiosos, por vinculo con chileno, o por motivos laborales, o por vinculo con extranjero con permanencia definitiva). Todas estas visas permiten trabajar. Además, por convenio MERCOSUR, existe una visa para nacionales de Argentina, Brasil, Bolivia, Uruguay y Paraguay. Esta visa dura un año y permite ejercer cualquier actividad económica lícita, incluso actividades independientes, contratos, inversiones, etc.	Es el permiso de residencia que habilita a su titular a realizar actividades remuneradas, exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato	En el caso de contratación de personas migrantes que posean ya visa temporal o de permanencia definitiva, el empleador puede elaborar un contrato en las mismas condiciones y términos que a una persona chilena, es decir, sin ninguna restricción y, de la misma forma, ellos pueden comenzar a laborar directamente. El empleador podrá inmediatamente afiliarlos a Fondo de Pensiones y de Salud.	Por regla general, aquellos extranjeros que sean titulares de visa de estudiante no pueden trabajar. Excepcionalmente se podrá otorgar esta autorización, con el objeto de que puedan realizar su práctica profesional, o en casos excepcionales con el fin de que costee sus estudios	Según dispone el decreto del Ministerio del Interior que aprueba el Reglamento de Extranjería, el refugiado corresponde al residente oficial que ingresa al país con visa diplomática u oficial, en la calidad de "residente con asilo político o refugiado". La visación de residencia les da derecho a realizar cualquier tipo de actividades remuneradas u otras compatibles con su condición. Mientras se resuelve su otorgamiento, el Ministerio del Interior

²Fuente: Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Párrafo 2° Art. 9. Decreto Supremo n° 597. Santiago, Chile.

Residencia de Turismo (Visa de Turismo): Visa temporaria por motivos laborales

Requisitos de escriturar un contrato de trabajo por motivos laborales

Las cláusulas pertinentes para un migrante (visa de turismo con motivos laborales)

<p><u>Vigencia:</u> “La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, solo podrá cumplirse una vez que el trabajador/a haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjero/as con visa en trámite”. En dicho contrato no existe un periodo de prueba (15 días iniciales de prueba por parte del empleador), se debe presentar el contrato firmado en el departamento de extranjería y migración antes de iniciar labores de dicho contrato.</p>	<p><u>Régimen previsional:</u> “Se deja constancia que el trabajador/a cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes”.</p> <p>El régimen provisional la única AFP que tiene convenio con los extranjeros es plan vital, solo pueden incorporarse a esta dado que tiene la menor comisión establecido por reglamento estatal chileno.</p> <p>Una vez que el extranjero haya obtenido la visación, debe dirigirse a los sistemas provisionales tanto AFP como Fonasa a indicar su Rut de la cedula de identidad entregada.</p>	<p><u>Impuesto a la renta:</u> “El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada”. (Solo para sueldos superiores a 13,5 UTM).</p>	<p><u>Finiquito</u></p> <p>Al igual que sucede con un trabajador chileno, cuando termina la relación laboral es necesario hacer un</p>	<p><u>Rectificación</u> Si usted se encuentra tramitando una visa para uno de sus trabajadores migrantes, pero esta persona renuncia o es despedido mientras la visa está en trámite, él debe solicitar un cambio de empleador en DEM. Esto se hace enviando una carta junto con el finiquito y el nuevo contrato.</p>
---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

Visa Sujeta a contrato

El contrato de trabajo para este tipo de visa incluye todas las características y cláusulas del contrato para la Visa Temporaria por Motivos Laborales, más la cláusula siguiente:

Cláusula de Viaje:

Debe redactarse en el contrato, como sigue: “El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes, conforme a lo dispuesto reglamento. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el migrante salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva”(Ministerio del Interior , 1984).

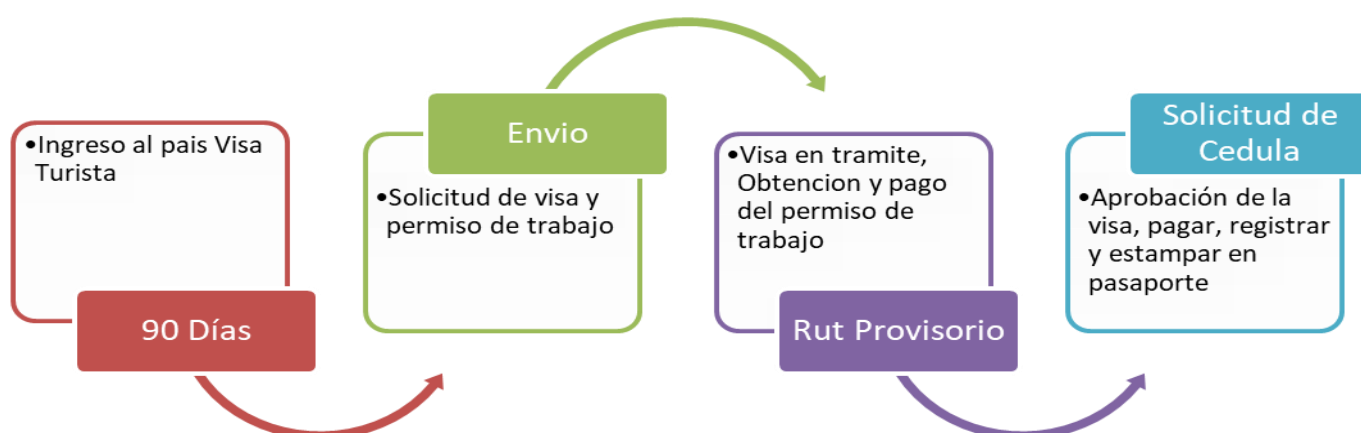
Fuente: Elaboración propia

❖ Protocolo a seguir en tramitación de visa de trabajo

Hay dos cosas que todo empleador debe hacer mientras la visa de un trabajador migrante está en trámite:

- ✓ **Solicitar un permiso de trabajo:** Este permiso posibilita que su empleado trabaje mientras su visa se encuentra en trámite. El costo equivale al 50% del valor de la visa solicitada y es vigente hasta el momento en que la visa es estampada en el pasaporte del solicitante, o hasta que se termine el plazo del permiso mismo.
- ✓ **Pedir un RUT provisorio:** Desde que el trabajador obtiene su permiso de trabajo, es obligación del empleador comenzar a pagar sus cotizaciones a través del RUT provisorio. Este puede solicitarse directamente en la **AFP** y **FONASA**, enviando un correo electrónico donde adjunte el contrato y fotocopia del pasaporte del trabajador.

Pasos Para Tramitar una visa por primera vez



Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

I. Sanciones que establece el Departamento de Extranjería y Migración

Las sanciones migratorias se aplican a las personas que infringen las normas establecidas en la legislación de extranjería (Ministerio del Interior, 1984):

- ✓ **Amonestación:** Sanción escrita que aplica la autoridad migratoria (Intendencias Regionales) a las personas que incumplen lo establecido en los artículos 70, 71 y 72 de la ley de extranjería y migración.
- ✓ **Multa:** Es una sanción en dinero que debe ser pagada por la persona que infrinja lo establecido en la legislación migratoria. Los montos de las multas pueden variar dependiendo de la infracción cometida de la siguiente manera:
- ✓ **Expulsión:** Es una sanción que consiste en el abandono obligado del país del extranjero que incurra en alguna de las causales establecidas en la Ley y Reglamento de Extranjería.

2.4 Experiencia Nacional INCAMI

El Instituto Católico Chileno de Migración INCAMI, es creado a través del vínculo entre las instituciones católicas y los organismos gubernamentales tanto nacionales como internacionales, y nace con la finalidad de promover y apoyar a los inmigrantes y emigrados chilenos en el proceso de integración.

Para amenizar y canalizar las demandas que requieren los extranjeros en territorio chileno INCAMI colabora con los organismos gubernamentales para mejorar el acceso a un trabajo digno dentro del país. Es por ello que INCAMI ha desarrollado desde el año 2010 la Bolsa de Empleo de INCAMI, se sitúa desde el enfoque de derechos el cual reconoce que las personas además de poder elegir libremente el lugar donde quieren vivir, pueden escoger de acuerdo a sus preferencias un trabajo digno que en base a los requerimientos legales establecidos le brinde la posibilidad de aumentar su calidad de vida, accediendo a protección social y a una conclusión efectiva de su proyecto migratorio.

La Bolsa de Empleo INCAMI conoce las dificultades que impone el mercado laboral para la integración de los trabajadores migrantes a la sociedad, reconociendo aquello y la escasa información disponible respecto a esta temática, es que ofrece servicios de capacitación en derechos y deberes de la relación laboral. Sumado a esto se brindan servicios de Asesoría Jurídica en cuanto a temas de visación, rebajas de multa, entre otros.

Para que un extranjero acceda a la bolsa de empleo INCAMI debe registrarse mediante la página web <http://incami.cl/bolsa-de-empleo/trabajadores/> luego de haberse registrado en la página web para fortalecer sus conocimientos en materia laboral, y presentarse a la bolsa de empleo, es requisito acudir a las capacitaciones que se realizaran en INCAMI los días Lunes a jueves a las 10.00 am. Posterior a la capacitación usted optará a conocer las ofertas laborales, las cuales cumplen con los requerimientos legales establecidos por la legislación migratoria.

Con el objetivo de propiciar una mejor relación entre empleador y trabajador migrante, es que INCAMI establece reglas y acuerdos que se deben cumplir durante el proceso de ingreso a la Bolsa de Empleo y hasta el momento de la contratación.

Capítulo III

MARCO

METODOLÓGICO

1.1 Fundamentación del Plan de Trabajo.

El Departamento de Movilidad Humana se encuentra inserto en el Obispado de Valparaíso, el cual históricamente se ha convertido en un ícono porteño o local en lo que se refiere a la atención de la población migrante, es de esta forma que, como en muchos casos, dicha institución es la que por excelencia le da una primera atención al migrante que llega a la comuna de Valparaíso, lo que se relaciona directamente con el objetivo general del Trabajo Social en el Departamento, pues se establece como: *“Promover el bienestar social de las personas, familias y comunidades migrantes que son acogidas por la Pastoral de Movilidad Humana de Valparaíso”* y como objetivo específico se establece el : *“Generar espacios de intervención en problemáticas y necesidades de carácter económico, laboral y social causados por la situación de movilidad en que se encuentran las personas acogidas”* y *“Facilitar la inserción social y laboral a través de la convivencia y vinculación con el entorno”*. Lo objetivos mencionados anteriormente, entregan el sustento que permiten la realización del proceso de intervención por las estudiantes de trabajo social de la Universidad de Valparaíso.

Su bolsa de trabajo se convierte en vínculo, entre el migrante y una oferta de trabajo, este último se representa en muchos casos no solo como una estabilidad económica, sino que una estabilidad en su situación migratoria, ya que este se presenta como la vía para poder obtener un permiso migratorio más prolongado y con este garantizar todo los derechos que posee un ciudadano chileno.

Es por lo siguiente que el departamento de movilidad humana busca promover un trabajo decente, es decir un trabajo que contenga y se establezca bajo un estándar base, que le garantice la estabilidad que necesita tanto el migrante como el empleador, generando una red de apoyo y de primera atención al migrante.

La realidad de los migrantes que se acogen al Departamento de Movilidad Humana de Valparaíso es muy diversa, y a la vez la realidad misma de la institución es variable, debido a los procesos globales que se viven actualmente en cuanto a la migración, es por lo anterior que se requiere de una metodología de intervención que entregue las libertades de poder prever situaciones futuras que inciden directamente en la institución y por ende en la bolsa de trabajo, por ejemplo cambio en la situaciones laborales del país, o en la estabilidad económica, política, etc.

En base a lo anterior, es que la presente intervención se apoya en la metodología de planificación por fases, por lo que metodología planteada por la doctora Patricia Castañeda Meneses, quien en su libro señala que: los procesos de intervención

en Trabajo Social se caracterizan por poseer condiciones de variabilidad, contingencia e incertidumbre, que desafían las decisiones profesionales. Lo anteriormente mencionado refleja el contexto situacional en el que se inserta la intervención

Esta metodología posee sus sustentos teóricos en la planificación estratégica, la cual ayudará a establecer prioridades, objetivos y estrategias definir metas e indicadores, y la metodología de marco lógico, cuyos aportes se utilizan en el planteamiento de los medios de verificación

Por otra parte, en esta lógica de intervención se plantea dentro de la bolsa del trabajo, el fomentar el trabajo decente dentro de la institución ,otorgando garantías a los migrantes que hacen uso de la bolsa de trabajo en el departamento de movilidad humana, teniendo en consideración todos los factores que inciden en la migración internacional, y las consideraciones que poseen en Chile en cuanto a políticas institucionales de acuerdo a la migración internacional, con la visión a futuro de evitar el trabajo informal y erradicar el trabajo precario.

El contexto institucional direcciona a diseñar tres fases de trabajo: una primera fase diagnóstica, una segunda fase de diseño y elaboración y finalmente una tercera fase piloto de implementación de la bolsa de trabajo. La primera fase está orientada a tener una visión e interpretación sobre las características generales, educacionales, de trabajo y de seguridad social e identificar el bienestar social del migrante sustentada en las dimensiones que se vinculan a la migración internacional. Además de obtener una visión e interpretación del tipo de trabajo y el tipo de empleador que ofrece trabajo en el departamento, las cuales están directamente vinculadas con la elaboración de la propuesta de diseño de la bolsa de trabajo.

La segunda fase se enfoca en el diseñar y elaborar a raíz de los datos recopilados y recabados en la fase anterior, y en el análisis de los ejes conceptuales, que genera una propuesta de los insumos que permiten desarrollar una tercera fase, la cual consiste en la implementación de la bolsa de trabajo en la institución, que si bien de acuerdo a los plazos estipulados en procesos de entrega de proyecto de título II y su posterior análisis, existe la incertidumbre de la posibilidad de no poder concretar a cabalidad esta última fase.

2.1 Matriz de programación

Matriz planificación por fase de trabajo				
Objetivo General		<i>Desarrollar una bolsa de trabajo en del departamento de movilidad humana del Obispado de Valparaíso, que promueva un búsqueda empleo efectivo y eficaz de los migrantes de la comuna de Valparaíso contribuyendo aumentar su protección laboral.</i>		
Indicadores		Al término del proceso de intervención se espera una implementación de la estructura laboral en el departamento movilidad humana de un 60%.		
Medios de verificación		<ul style="list-style-type: none"> - ingresos de datos de migrantes y ofertas laborales a la plataforma virtual - fichas de ingresos de migrantes - registro de capacitaciones semanales - registro de asistencia - registro de entrevistas laborales con empleadores - registro de monitoreo laboral al migrante - informe de monitoreo de planificación semanal de trabajo 		
Fase de trabajo	Objetivo(s) específico(s) por fase	Tiempo programado	Indicadores	Medios de verificación
fase n°1 diagnóstico	Realizar un levantamiento diagnóstico de la situación laboral de los migrantes en busca de trabajo, y de las ofertas laborales presentes en el departamento de movilidad humana, con la intención de contribuir a elaborar una bolsa de trabajo formal adecuada	Tiempo programado 10 de julio al 4 agosto	<p>-Al término de las sesiones se espera un ingreso de la totalidad de las fichas de migrantes que solicitan empleos en la base de datos en los periodos que comprenden entre enero del 2017 y agosto del 2017.</p> <p>-Al término de las sesiones se espera reconocer la situación diagnóstica en la que se espera la bolsa de empleo del departamento de movilidad humana</p> <p>-Al término de las sesiones se espera reconocer las ofertas laborales que ingresan a la bolsa de empleo del departamento de movilidad humana</p>	<p>-registro de intervención semanal</p> <p>-fichas de migrantes ingresadas</p> <p>-base de datos terminada</p> <p>-registro de ingreso de ofertas laborales a la base de datos</p> <p>-registro de asistencia charlas del equipo de trabajo del departamento de movilidad humana</p>

	al contexto de la institución.		<p>-Al término de las sesiones se espera que el equipo asesor comprenda el análisis de variables presentes en la bolsa de trabajo</p> <p>-Al término de las sesiones se espera Que el equipo de trabajo del departamento de movilidad humana conozca la visión diagnóstica de los migrantes insertos en la bolsa de empleo</p>	
Fase n°2 propuesta	Elaboración del diseño de una bolsa de trabajo adecuada al contexto del departamento de movilidad humana	Inicio 7 de agosto al 25 de septiembre	<p>-Al término de las sesiones el equipo diseña la totalidad de las charlas de inducción</p> <p>-Al término sesiones el equipo construye plataforma virtual de bolsa de trabajo.</p> <p>-Al término de las sesiones se espera que el equipo diseñe la totalidad de protocolos planificados</p>	<p>-modelo de instrumento de recolección de información "ficha de registro"</p> <p>-Instrumentos de difusión (dípticos, afiches y trípticos)</p> <p>-Protocolos(migrante, empleador, vulneración de derechos)</p> <p>-Planificación de charlas de inducción</p> <p>-Plataforma virtual</p>
fase n° 3 piloto	Ejecutar propuesta de bolsa de trabajo en el Departamento de Movilidad Humana	Inicio 25 de septiembre	<p>-Al término de las sesiones se espera que el equipo asesor haya realizado 4 charlas de inducción a la bolsa de trabajo.</p> <p>-Al término de las sesiones se espera que el equipo asesor realice diariamente charlas informativas de primera atención para los migrantes.</p> <p>-Al término de las sesiones se espera que el equipo asesor colabore y proporcione las herramientas necesarias a los migrantes para encontrar un trabajo decente.</p>	-Registro de monitoreo situación laboral actual del migrante

3.1 Perfil general de las técnicas de intervención o estrategias de trabajo definidas por fase de trabajo.

❖ Estrategias

Estrategias	Fase 1	Fase 2	Fase 3
<i>Estrategia Socio Educativa</i>			X
<i>Estrategia Reflexiva</i>	X	X	X
<i>Estrategia Socio Lúdica</i>		X	X
<i>Estrategia de Análisis</i>	X	X	X
<i>Estrategia de Coordinación</i>	X	X	X

❖ *Estrategia de análisis:*

Para la ejecución de la programación se hará utilización de las estrategias de análisis, estas últimas se utilizar de manera transversal en el proceso de intervención, con el objeto de poder realizar un análisis de los datos que serán recabados durante el proyecto, explorar la distribución de las variables, poder discriminar cuales datos son de mayor o menor relevancia durante el proceso y de esta forma poder realizar una descripción del sujeto estudiado y poder describir sus características socio demográfica, además de poder establecer de manera clara la confección y estructuración de los procesos e insumos que contempla la bolsa de trabajo. Estas estrategias permiten al equipo poder identificar y obtener la información más precisa y más válida para el proyecto.

❖ *Estrategia de coordinación:*

Esta estrategia se utilizara de manera transversal en el desarrollo del proceso, ya que, la complejidad de la organización trae consigo la necesidad de coordinación, establecer estas estrategias y su uso son de principal relevancia a la hora de llevar cabo el proyecto de intervención dentro del Departamento de Movilidad Humana un proceso que implica una interacción segura para la buena utilización de los recursos procedimiento, se convierten en estrategias necesarias en el establecimiento de objetivos, metas y tareas a largo plazo para que todos dentro de la institución puedan consisten en alternativas que permitan orientarse a objetivos en común y disminuir la desinformación y por ende el entorpecimiento del proceso de intervención.

❖ *Estrategia Socio educativa:*

Dentro de la intervención a realizar, la estrategia socio-educativa adquiere gran relevancia, puesto que por una parte, es importante que para el adecuado desarrollo de la bolsa de trabajo en el Departamento de Movilidad Humana, el equipo técnico encargado sea instruido en distintas áreas como protocolos, funcionamientos, seguimientos, entre otros. Por otra parte, dicha estrategia permite que usuarios de la bolsa de trabajo sean orientados en temas relacionados por ejemplo con, derechos y deberes para trabajadores y empleadores, regularización migratoria, entre otros. Por lo que esta estrategia permite proporcionar información y/o conocimientos con respecto a las temáticas abordadas en cada sesión, con el fin de lograr realizar una intervención de interacción social y de aprendizajes que resulten significativos, tanto para quienes desarrollen la bolsa de trabajo, como para sus usuarios, sean éstos trabajadores o empleadores.

❖ *Estrategia Socio- reflexiva*

En las diferentes sesiones planificadas para la intervención, una estrategia que abarca la gran mayoría de éstas, es la estrategia socio-reflexiva, pues permite reflexionar respecto a las distintas temáticas a abordar, facultando al equipo de trabajo de proyecto de título en distintos aspectos primordiales para desarrollar la bolsa de trabajo, como lo son la consideración del perfil del migrante y del empleador que se presentan en el Departamento de Movilidad Humana, pues lo anterior, permite plantear distintas actividades para la cubrir de mejor manera todas las necesidades presentes, tanto en la institución, como por parte de los migrantes. Por otra parte, dicha estrategia posibilita que el equipo técnico encargado de dicha bolsa y los usuarios de éstas, logren identificar y razonar respecto de las temáticas planteadas a la largo de las sesiones.

❖ *Estrategia Socio- lúdica:*

La estrategia socio-lúdica está relacionada con la entrega de herramientas y aprendizajes de manera didáctica y creativa, con el propósito de que tanto el equipo técnico encargado de la bolsa de trabajo, como los usuarios de la misma, logren adquirir los conocimientos desarrollados en las sesiones de manera sencilla y dinámica. Lo que presenta una ayuda significativa principalmente en las charlas para migrantes, debido a que quienes asisten al Departamento de Movilidad Humana, son en su mayoría migrantes de nacionalidad haitiana, por lo que la barrera idiomática presenta una dificultad al momento de traspasar información relevante, como es el caso de temáticas relacionadas con vulneración de derechos, seguridad, autocuidado, entre otros. Dificultad que pueda ser resuelta a través de distintos recursos como por ejemplo, material audiovisual.

❖ **Técnicas**

Técnicas	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Análisis y reflexión	X	X	X
Empatía y respeto			X
Atención y escucha	X		X
Técnica de imágenes			X
Observación participativa	X		
Visita domiciliaria			X
Estudio de caso	X	X	X
Charla		X	
Grupo nominal	X	X	X
Guía solución de problemas		X	
Entrevista semi-estructurada	X		
Afiche		X	
Lluvia de ideas	X	X	X
Síntesis y discusión		X	
Discusión grupal		X	
Visión futuro		X	
Encuesta			X
Cuestionario			X

Planificación Fase 1

Objetivo general sesión					
Realizar un levantamiento diagnóstico de la situación laboral de los migrantes en busca de trabajo, y de las ofertas laborales presentes en el departamento de movilidad humana, con la intención de contribuir a elaborar una bolsa de trabajo formal adecuada al contexto de la institución.					
N° sesión	Objetivos específicos	Actividad	Recursos	Indicadores	Medios de verificación
1	Elaborar una base de datos de los migrantes que solicitan trabajo y de ofertas de laborales que se presentan en el departamento.	1.1 Revisión de Fichas	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	- Porcentaje de fichas ingresadas en la base de datos del periodo comprendido entre enero – junio 2017 -Porcentaje de ofertas laborales ingresadas la base de datos del periodo comprendido entre enero – junio 2017 -Al término de cada día de trabajo se espera un ingreso de fichas y solicitudes de a lo menos un 20%	-Registro de asistencia -Registro fotográfico de atención del migrante -Registro de base de datos
2	Levantamiento de variables y categorías contempladas en la bolsa de trabajo para la realización de caracterización general.	2.1 Análisis de variables	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la sesión se espera haber categorizado la totalidad de las variables contempladas en las ambas bases de datos	-Pauta de registro de observación de variables de trabajos -Lista de cotejo Variables Categorizadas

3	Realizar una caracterización general del perfil del migrante que llega al Departamento de Movilidad Humana a solicitar trabajo.	3.1 Análisis de datos recopilados	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	- Al término de la sesión se espera tener la totalidad de las variables analizadas. -Al término de la sesión se espera elaborar tablas y gráficos de la totalidad de las variables y categorías.	-Registros de atención semanal -Pauta de observación simple n°1 -Pauta de registro de observación de variables de trabajos -Lista de cotejo -Variables Categorizadas
		3.2 Elaboración de diagnostico		-Porcentaje de gráficos analizados por día -Informe diagnostico entregado en la fecha establecida -Cumplimiento de realización de presentación diagnóstica.	-Lista de cotejo de gráficos y tablas por variables -Informe diagnostico -Registros de atención semanal -Pauta de observación simple n°1 -Pauta de registro de observación de variables de trabajos

4	Realizar una caracterización general de las ofertas de trabajos que llega al Departamento de Movilidad Humana que solicite trabajo.	4.1 Análisis de datos.		-porcentaje de variables analizadas	-Pauta de registro de observación de variables de trabajos registros de
		Desarrollo de la actividad:		-Al término de la sesión se espera elaborar tablas y gráficos de la totalidad de las variables y categorías.	-Lista de cotejo de gráficos y tablas por variables
		4.2 Elaboración de diagnóstico		-Informe diagnóstico entregado en la fecha establecida	-Informe diagnóstico
				-Cumplimiento de realización de presentación diagnóstica.	-Pauta de registro de observación de variables de trabajos registros de
					-Lista de cotejo de gráficos y tablas por variables
					-Informe diagnóstico
5	Lograr que el equipo de trabajadores, funcionarios y profesionales del Departamento de Movilidad Humana conozcan una visión diagnóstica de los migrantes que solicitan trabajos y de las ofertas de trabajo que llegan a la institución	5.1 Preparación de presentación	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la sesión se espera que el material audiovisual esté terminado	-Registro fotográfico
		5.2 Reunión	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la sesión se espera que a lo menos un 90% de los funcionarios, trabajadores y profesionales hayan participado de las charlas informativas. -Al término de la sesión se espera que las personas responsables de la institución posean informe diagnóstico.	-Pauta de observación simple n°1
					-Lista de cotejo de entrega de informes diagnóstico a funcionarios, trabajadores y profesionales.
					-Informe diagnóstico
					-Registro de asistencia
					-Registro fotográfico

Planificación Fase 2

Objetivos específicos por sesión		Elaboración del diseño de una bolsa de trabajo adecuada al contexto del Departamento de Movilidad Humana			
N° sesión	Objetivos	Actividad	Recursos	Indicadores	Medios de verificación
1	Rediseñar el instrumentos de recolección de información de la bolsa de empleo	1.1 Reacondicionamiento de instrumentos de recolección de información	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la sesión se contar con la ficha de registro actualizada	-Ficha de registro
		1.2 Construcción de instrumentos	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico:	- Al término de la sesión se contara con ficha de oferta laboral actualizada.	-Pauta de observación simple n°1 -Ficha de registro solicitud de empleo
2	Coordinación con expertos para desarrollo de plataforma virtual de la bolsa de trabajo.	2.1 Coordinación informáticos	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la sesión se realizara a lo menos 1 reunión de coordinación con el equipo de expertos	-Pauta de observación simple n°1
		2.2 Reunión	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Al término de la fase se espera tener a lo menos 2 reuniones retro alimentación en la elaboración de la plataforma virtual -Al término de la sesión se espera coordinar todos los aspectos de la elaboración plataforma virtual	-Lista de asistencia a Reuniones con equipo de expertos. -Pauta de observación simple n°1 -Registro fotográfico
3	Confeccionar protocolos para el adecuado	3.1 Creación de protocolo ingreso de usuario	R. Humanos R. Materiales	-Al menos un protocolo terminado al 15 de agosto	-Pauta observación simple n°1

	funcionamiento de la bolsa de trabajo	3.2 Creación de protocolos empleador	R. Tecnológico	-Al término de la sesión se espera que la totalidad de los Protocolos de la bolsa de trabajo elaborados al término de la sesión.	-Registro fotográfico -Transcripción de entrevistas
		3.3 Creación de protocolo vulneración de derechos laborales			
4	Elaboración de manual encargado funcionamiento de la bolsa de trabajo	4.1 Guía primera atención	R. Humanos R. Materiales	-Guía primera atención elaborada al término de la fase.	-Registro de asistencia -Pauta de observación simple n°1
		4.2 Reglamento trabajador	R. Tecnológico	- Material informativo de reglas trabajador y empleador más garantías de la institución elaborados al término de la fase	-Manual elaborado -Transcripción de entrevistas
		4.3 Reglamento empleador			
		4.4 Garantías de la institución			
5	Confección de insumos necesarios para puesta en marcha de bolsa de empleo	5.1 Elaboración charlas de inducción	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Charlas de capacitación elaboradas al tiempo de la fase. - Material de apoyo de capacitaciones elaborados al término de la sesión	-Manuales de charlas -Pauta de observación simple n°1 -Lista de cotejo de charlas por día
		5.2 Creación de guía visas y permisos de trabajo requisitos	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	-Flujo de obtención de visa desarrollado totalmente al final de la sesión -Guías para el encargado de la atención del trabajador migrante y el empleador de bolsa	-Guía de visas y permisos -Flujo de situación migratoria

				de trabajo -Material informativo para trabajador migrante y empleador	
		5.3 Elaboración de instrumento de difusión de la bolsa de trabajo		- Materiales de difusión elaborados al término de la sesión -Instrumento de difusión aprobado con tendencia al 100%	-Video promocional -Tríptico bolsa de trabajo -Lista de cotejo de insumos terminados

Fase 3

Objetivo General		Ejecutar propuesta de bolsa de trabajo en el departamento de movilidad humana			
N° sesión	Objetivos	Actividad	Recursos	Indicadores	Medios de verificación
1	Capacitar encargados en el funcionamiento de la bolsa de trabajo	1.1 capacitación encargados	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	Al término de las fase se espera realizar a menos 2 capacitaciones a los encargados y voluntarios de la bolsa de Trabajo	-Registro de asistencia -Registro fotográfico -Pauta de observación simple
2	Capacitar usuario de la bolsa de trabajo	2.2 Capacitación inducción	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	Al término de fase se espera a lo neos realizar un capacitación para los trabajadores migrantes	-Registro de atención diaria -Registro fotográfico -Registro de asistencia a charlas diarias
	Proporcionar las herramientas adecuadas	2.3 Capacitaciones semanales		Al término de la sesión se espera capacitar a lo menos a 3 emperadores	-Registro de asistencia a charlas semanales -Pauta de observación simple n°1

	para los usuarios de la bolsa de trabajo	2.4 Coordinación – gestión de entrevistas laborales con empleadores		Al término de la sesión se espera tener a lo menos dos coordinación de entrevistas “ entrevista de trabajo” entre trabajador migrante y empleador	
3	Desarrollar un seguimiento en migrantes contratados por la bolsa de trabajo	3.1 Seguimiento	R. Humanos R. Materiales R. Tecnológico	Nº de visitas coordinadas/ nº de visitas realizadas	-Registro fotográfico -Pauta de observación simple nº2 -Registro de asistencia -Registro de visitas semanales
	Análisis de insumos de la bolsa de trabajo por parte de expertos y encargados.	3.2 Análisis de insumos expertos		Al término de la fase se espera que a lo menos 2 expertos validaran el material	-Registro de análisis de encuesta -Encuestas -Registros de asistencia
		3.3 Análisis de insumos encargados bolsa de trabajo		Al término de la fase se espera que al menos un 50% de los encargados de la bolsa validen el instrumento.	
	Implementar fase piloto de la bolsa trabajo	4.1 Ejecución de plataforma virtual para el trabajador migrante 4.2 Ejecución de plataforma virtual para el empleador		Al término de la fase se espera haber probado al menos dos casos de funcionamiento de la plataforma virtual de la bolsa de trabajo.	

5.1 Cronograma por fases de trabajo

Cronograma			Tiempo																													
Fase	Sesión	Actividades	Julio							Agosto							Septiembre							Octubre								
			Semanas							Semanas							Semanas							Semanas								
			10	14	17	21	24	28	31	4	7	11	14	18	21	25	28	1	4	8	11	15	18	22	25	29	2	6	9	13	16	20
1	1	1.1 Revisión de Fichas																														
	2	2.1 Análisis de variables																														
	3	3.1 Análisis de datos recopilado																														
		3.2 Elaboración de diagnostico																														
	4	4.1 análisis de datos.																														
		4.2 Elaboración de diagnostico																														
	5	5.1 preparación de presentación																														
		5.2 reunión informativa equipo técnico																														
2	1	1.1 Reacondicionamiento de instrumento																														
		1.2 construcción de instrumento																														
	2	2.1 coordinación informáticos																														
		2.2 Reunión																														
	3	3.1 creación de protocolo ingreso de usuarios																														
		3.2 creación de protocolos empleador																														
		3.3 creación de protocolo vulneración de derechos laborales																														
	4	4.1 guía primera atención																														
		4.2 reglamento trabajador																														
		4.3 reglamento empleador																														
		4.4 garantías de la institución																														
	5	5.1 elaboración charlas de inducción																														
		5.2 creación de guía visas y permisos de trabajo requisitos																														
5.3 Elaboración de instrumento de difusión de la bolsa de trabajo																																
3	1	1.1 capacitación encargados																														
		2.1 inscripción de migrantes / empleadores a la bolsa de trabajo																														
	2	2.2 capacitación inducción																														
		2.3 capacitaciones semanales																														
		coordinación – gestión de entrevistas laborales con empleadores																														
	3	3.1 seguimiento																														
		3.2 Análisis de satisfacción usuaria																														

Capítulo IV

DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA

Fase I

4.1.- LEVANTAMIENTO

DIAGNÒSTICO DE SOLICITUDES Y OFERTAS DE TRABAJO

PASTORAL DE LA MOVILIDAD HUMANA

INTRODUCCIÓN

El panorama actual del mercado laboral y la sociedad de consumo a nivel internacional genera una crisis en cuanto a políticas migratorias, por lo que se hace necesaria una actualización de la reforma, en relación por una parte a la realidad actual y por otra a las necesidades presentes en la población migrante, específicamente la población proveniente de otros países.

La migración internacional se entiende como la movilización de población de un territorio a otro, que incluye además la migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas y migrantes económicos. Esta movilización de un lugar a otro implica dejar un bienestar, que si bien no posee los niveles esperados, suple las necesidades presentes, por lo que quienes deciden migrar, llegan a otro país sin poseer una red de apoyo que les permita obtener una mejora de al menos sus necesidades básicas.

El departamento de Movilidad Humana se inserta como instancia específica, coordinadora de la pastoral y la promoción humana y social de los migrantes y sus familias, en consonancia con las orientaciones de la Santa Sede y del plan pastoral de sus respectivas diócesis. Este Departamento plantea establecer entre los migrantes nacionales o extranjeros, las redes sociales posibles de interacción humana, y posee además como lineamientos el poder ser unos de los primeros agentes en recibir y dar una primera atención oportuna a las personas migrantes que llegan a Valparaíso, convirtiéndose en una de las principales redes de apoyo con la que cuentan los migrantes que residen tanto dentro de la comuna, como fuera de ella. Por otra parte es importante agregar que esta institución pertenece a una organización privada sin fines de lucro de carácter benéfico-religioso. Es a raíz de lo anterior que la institución es consciente de las problemáticas que se le presentan a sus usuarios por lo que establece y crea una bolsa de trabajo la cual se ha consolidado dentro de la comuna como una de las principales opciones a la hora de encontrar un trabajo.

El presente informe fue diseñado para dar a conocer los resultados obtenidos del análisis de los registros de ingreso de los migrantes a través de las fichas de solicitud de acogida, así como los datos obtenidos del cuaderno del registro de ofertas laborales. Todo el proceso de levantamiento de información y análisis de los datos, estuvo a cargo de las estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, trabajo correspondiente a proyecto de título que se sitúa bajo la temática de migración internacional y promoción del trabajo decente.

Este documento nos permite poder conocer aspectos concretos y relevantes del contexto actual de la bolsa de trabajo, quiénes son sus usuarios y qué trabajos son los que se receptionan a partir de una caracterización general, de una forma

más concreta y específica para describir la situación general de la Bolsa de trabajo para su posterior desarrollo.

1. Migración internacional dimensiones:

La migración internacional dentro de los organismos internacionales, se establece como un proceso multidimensional producto de la globalización, entendiéndose que se es emigrante e inmigrante a la vez. Este movimiento implica una multiplicidad de factores y que a su vez se condicionan por el movimiento que realiza la persona al territorio de otro Estado. Es así como la CEPAL define distintas dimensiones que se involucran o engloban en el proceso de migración, las cuales abarcan distintas áreas como: política, social y cultural, y dimensión económica. Las áreas mencionadas son las que se utilizarán para dar una mejor entrega de la información obtenida. Los distintos aspectos de las dimensiones mencionadas anteriormente asociadas a los movimientos migratorios, ponen atención en la multiplicidad de significados de este fenómeno, haciéndose indispensable profundizar en ellas, como se presenta en el siguiente apartado.

A. Sociocultural:

La dimensión sociocultural responde al creciente movimiento de personas entre distintos países, lo cual, genera un tránsito de diversos estilos de vida, lenguas, cultura, información y demandas por bienes y servicios que antes estaban circunscritos a un territorio particular. Estos flujos se cruzan en espacios físicos y momentos históricos determinados, dando origen a nodos o puntos de encuentro en una red compuesta por elementos culturales, económicos, tecnológicos y sociales. Con el paso del tiempo, estos nodos se irán complejizando, producto de la mayor circulación de personas, lo que permitirá constituir nuevos espacios sociales desde donde se negocian y articulan los nuevos sentidos y significados de las identidades. En estos espacios, el lugar de origen y el de destino se funden en una experiencia simultánea que permite la emergencia de identidades colectivas e individuales no ancladas en los tradicionales territorios, sino en espacios que se construyen día a día que se visibilizan en la institución.

❖ País de origen

Es posible apreciar dentro del Departamento de Movilidad Humana la confluencia de diversos países que llegan con demandas económicas y laborales que les permitan suplir las necesidades presentes en su país de origen. Lo que se demuestra en datos reales y actualizados de acuerdo a lo que declaran los usuarios al registrarse en la bolsa de trabajo cuando se refieren a su país de origen. Visibilizando así una alta presencia de migrantes provenientes de Haití con un 68,4%(134) del total de ingresos, seguidos por Venezuela con un 17,3% (34),

mientras que los migrantes de India y Nicaragua registran el mínimo porcentaje con un 1% (2), antecedente de la diversidad cultural que no solo existe a nivel país sino que también a nivel local, comenzando por diferencias idiomáticas de la gran mayoría de los usuarios del departamento que ya se presenta como una de las dificultades de la inclusión del migrante lo que se intenta disminuir por medio de la puesta a disposición de clases de español para todo público. Cabe señalar que si bien los datos recopilados, corresponden al presente año, existen indicios de años anteriores respecto a lo que actualmente ocurre sobre todo en Valparaíso, referido a la ciudad de arribo a la hora de llegar al país, ya que, en una primera instancia la ciudad de arribo para haitianos y venezolanos, era la Región Metropolitana, sin embargo, producto de la sobrepoblación y la búsqueda inminente de trabajo, se han visto en la necesidad de desplazarse a regiones cercanas, como es el caso de la Quinta Región.

País de Origen		
	N°	%
Haití	134	68,4
Perú	9	4,6
Bolivia	1	0,5
Colombia	9	4,6
Argentina	3	1,5
Venezuela	34	17,3
República Dominicana	2	1,0
India	1	0,5
Nicaragua	1	0,5
Total	194	99,0
Perdidos Sistema	2	1,0
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

❖ **Sexo**

Los datos entregados por la encuesta CASEN correspondientes al año 2015, señalan que en el año 2013, el 55,1% de la población migrante correspondía a mujeres, y el 44,9% a hombres, mientras que en el año 2015, el 51,9% de la población inmigrante representaba a mujeres y el 48,1% a hombres, sin embargo, de acuerdo al Departamento de Extranjería y Migración, en términos de la distribución por sexo, la población haitiana se comporta de manera distinta a la mayoría de las comunidades extranjeras que residen en el país, pues la mayoría de los permisos otorgados son para hombres, lo que queda demostrado en el

cuadro posterior, en la lógica de que como se señala en el apartado anterior respecto al país de origen, la mayoría de los migrantes usuarios de la bolsa de trabajo son haitianos, por lo que existe un mayor porcentaje de hombres que migran a nuestro país, lo que corresponde a un 60,2% (118) del total de los usuarios ingresados en los meses de enero a junio, mientras que las mujeres representan un 39,8% (78), con un incipiente aumento de este último indicador producto de la reunificación familiar, sobre todo para quienes provienen de países como Haití y Venezuela, pues, por temáticas que involucran carencias de su país de origen tanto problemáticas económicas y de políticas públicas que no se encuentran sustentadas en su país de origen, lo que conlleva que tomen decisiones que involucran migrar a Chile, territorio que da seguridad y estabilidad económica y política para solventar un mejor bienestar para su familia.

Dentro de las nacionalidades registradas en las fichas de ingreso de la bolsa de trabajo, la que se destaca por sobre el resto es la nacionalidad haitiana, con 134 personas, de las 194 ingresadas en los meses de enero a junio, dato no menor, puesto que es una realidad presente no sólo en Valparaíso, sino que en muchas ciudades del país. Sin embargo, este antecedente adquiere mayor connotación al momento de relacionarlo con el sexo del usuario, pues de los 134 haitianos ingresados, 83 de ellos son hombres y 51 mujeres, algo que dista bastante de lo que hace años la población tenía en conocimiento, sobre todo en las ciudades que se encuentran al norte de Chile, ya que en su mayoría quienes se encontraban en búsqueda de trabajo, eran mujeres de países provenientes como Perú y Bolivia. Referencia que se torna relevante, pues en relación a los datos recopilados, Perú y Bolivia al menos en la bolsa de trabajo registran sólo a 9 y 1 migrantes respectivamente, contrario a lo que acontece en la actualidad. A lo anterior se suma lo que ocurre con Venezuela, pues si bien no existe una gran diferencia entre el número de hombres (19) y mujeres (15), sigue siendo mayor el número de hombres, lo que permite señalar que dentro de las diversas explicaciones que estos antecedentes tienen, una de las más relevantes es que sobre todo los migrantes de Haití y Venezuela, ingresan al país efectivamente en búsqueda de trabajo, pero además con la visión de estabilizarse en primer lugar, y posterior ser un oportunidad no solo para algún familiar si no para alguien que posee algún vínculo, ya sean amigos, conocidos etc, y convertirse en una red de apoyo dentro del país, para posteriormente asentarse dentro del país de manera definitiva, opuesto a lo que ocurría con los migrantes de Perú y Bolivia que llegaban al país en busca de trabajos que permitieran mantener a sus familias en sus países de origen sin necesariamente traerlos a Chile.

Sexo		
	N°	%
Hombre	118	60,2
Mujer	78	39,8
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

❖ Rango de Edad

Otro aspecto importante a detallar es el rango etario de los usuarios de la bolsa de trabajo, los cuales en su mayoría se encuentran entre los 24-29 años con un 20,4% (40), 30-34 años con un 19,9% (39) y 35-39 años con un 21,4% (42), lo mencionado anteriormente refleja que quienes deciden migrar a Chile se encuentran en búsqueda de un nuevo comienzo de vida, sobre todo en el ámbito laboral puesto que se trata de personas jóvenes que pueden tomar desafíos como trasladarse a otro país, contrario a lo que sucede con quienes se encuentran en un rango de edad entre los 60-64 años, pues representan un 1% (2), del total de las fichas ingresadas.

Rango de Edad		
	N°	%
15 - 19 años	6	3,1
20 - 24 años	24	12,2
24 - 29 años	40	20,4
30 - 34 años	39	19,9
35 - 39 años	42	21,4
40 - 44 años	17	8,7
45 - 49 años	7	3,6
50 - 54 años	9	4,6
55 - 59 años	6	3,1
60 - 64 años	2	1,0
Total	192	98,0
Perdidos Sistema	4	2,0
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

En concordancia con la disminución de la edad media entre las Visas de Residencia Temporal y Residencia definitiva, vemos que el tramo que va desde los 15 a los 29 años de edad se posiciona como el de más importancia en la migración reciente según datos obtenidos del Departamento de Extranjería y Migración. Esta tendencia hacia una población más joven es importante por las

potenciales implicancias que tendría en las tasas de natalidad y, por ende, en la renovación demográfica, en el contexto chileno donde hemos transitado hacia el envejecimiento de la población nacional, haciéndose indispensable la población migrante para reactivar la economía en Chile.

En los datos de CASEN se aprecia que la población migrante es predominantemente joven con un promedio de edad cercano a los 30 años. Así también se evidencia que el índice de masculinidad ha caído en las diferentes mediciones de la encuesta, lo que se refleja por ejemplo en el crecimiento de la población femenina entre 2009 y 2011 (cercano al 14%). Pese a esto último indicador es necesario considerar las tendencias de género de los colectivos individuales. Estos datos dan cuenta de una población joven en edad laboral y en general ligeramente feminizada, lo que se contrapone a la tendencia nacional de envejecimiento poblacional por la que Chile atraviesa.

❖ Estado civil

En otro aspecto, el estado civil se relaciona de forma directa con lo señalado precedentemente respecto al rango etario de los usuarios de la bolsa de trabajo, debido a que en su mayoría se trata de personas jóvenes, lo que refleja que el estado civil con mayor preponderancia sea de solteras y solteros con un 69,9% (137) del total de las personas registradas en el departamento, lo que puede ser asociado además a que dicho estado civil, al tratarse de migrantes, otorga mayor libertad y un menor grado de responsabilidad al momento de tomar la decisión de buscar trabajo en otro país.

Durante los últimos años, dentro de los registros del Departamento de Extranjería y Migración respecto al estado civil de los migrantes, se ha acentuado el porcentaje de solteros, los cuales migran a territorio Chileno netamente en búsqueda de mejoras laborales, mejorando así su condición económica y calidad de vida en comparación con su país de origen. Para ellos queda postergada la idealización de matrimonio y/o unión civil priorizando la fuerza laboral por sobre las relaciones interpersonales. Es así que se mentalizan y ponen como objetivo estabilizarse en un empleo logrando una estabilidad económica para ir en ayuda de su familia de origen que muchas veces y como es en el caso del departamento estas queda en su país natal.

Estado civil		
	N°	%
Casado/a	51	26,0
Separado/a	1	0,5
Divorciado/a	2	1,0
Viudo/a	1	0,5
Soltero/a	137	69,9
Total	192	98,0
Perdidos Sistema	4	2,0
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Los migrantes que se observan tanto en la bolsa de trabajo del departamento de movilidad humana, como en las cifras obtenidas del departamento de extranjería y migración, se concentran en los grupos etarios entre 19 y 44 años, edades que coinciden con la incorporación al mercado del trabajo. Esto podría confirmar el hecho de que las principales razones esgrimidas para migrar son de tipo económico. Las condiciones agrupadas en los migrantes como el desempleo, las malas condiciones laborales y los bajos salarios percibidos en los países de origen de cada uno de ellos son condiciones que inciden en la decisión de emigrar con el fin de encontrar mejores oportunidades laborales y así mejorar su bienestar personal, familiar encontrando la posibilidad de cambiar su condición actual según lo que ellos mismos declaran.

En determinados casos como lo es la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana, se destacan los migrantes que ingresan en un rango de 19 a 44 años, en los que se visualiza la baja presencia de hijos que emigran con sus padres, lo que acentúa la idea de una migración principalmente laboral. La ausencia de menores tiene relación con ciertas características que asume la migración laboral, especialmente cuando se deja a los hijos en el país de origen, y se emigra con el objeto de enviarles remuneración para su manutención. Otro elemento que influye en la escasa presencia de menores, son las dificultades legales y económicas que enfrentan los inmigrantes para el proceso de reunificación familiar.

En la medida en que los inmigrantes no cuentan con la residencia definitiva, un trabajo más estable o un lugar donde vivir, las condiciones para traer a los menores se dificultan aún más. En aquellos casos donde la migración tiene mayor nivel de estudios, trabajos más estables y mejores remuneraciones, la presencia de menores es mayor, pero este no es el caso de la bolsa de trabajo dado que se presentan trabajos con bajas remuneraciones y baja estabilidad laboral. En cambio, en aquellos casos donde la migración se concentra en sectores más

precarios, como Haití y Venezuela los migrantes que llegan a la bolsa de trabajo son mayoritariamente entre los 19 y 45 años. En dicho caso es posible asociar y vincular la edad con el estado civil, dado que se produce un fenómeno poco estudiado que dice relación además con la búsqueda laboral, puesto que el rango etario predominante presenta el mayor porcentaje de personas que se encuentran solteros/as siendo este un 69,9% (137). Le siguen con un menor porcentaje las personas casadas con un 26% correspondiente a 51 casos que se ingresaron en la bolsa de trabajo, dicho registro se evidencia en los migrantes que llegan en búsqueda de empleo muchos de ellos lo hacen con su esposa e hijos.

B. Político:

La dimensión política se relaciona con los derechos humanos y ciudadanos de los inmigrantes que son reconocidos o negados en los distintos Estados, lo anteriormente mencionado se debe a que la condición de inmigrante en la que en muchas ocasiones genera una posición de mayor vulnerabilidad, en la que se destaca la ausencia de derechos, lo que afecta principalmente a los inmigrantes que se encuentran en situación irregular. Es por esto que se precisa la regulación de los tipos de residencia, la situación migratoria y el documento de identificación que presentan los migrantes cuando llegan a cualquier territorio, por lo que se hace fundamental que la bolsa de trabajo dé cuenta de la situación que se genera en la Diócesis de Valparaíso, con la finalidad de conocer de manera más tangible los datos respecto de lo que ocurre en la ciudad.

❖ Tipo de residencia/ Tipo Visa

Tipo residencia		
	N°	%
Residencia Temporal	7	3,6
Residencia Definitiva	5	2,6
Residencia Turista	170	86,7
Total	182	92,9
Sistema	14	7,1
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Las visas son documentos oficiales que requieren los extranjeros para poder hacer efectivo el ingreso a Chile, por lo que en relación al tipo de residencia de los usuarios del Departamento, en más de 80% estos poseen la residencia o visa turista, es decir, más de la mitad de quienes poseen este estatus migratorio proviene desde Haití, seguido en segundo lugar por Venezuela y Colombia.

De acuerdo a lo que señala el Departamento de Migración y Extranjería respecto a la visa de turista, quienes hacen uso de ésta deben ingresar al país con fines recreativos, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros similares, sin propósito o intencionalidad de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas, lo que se contrasta completamente con la realidad que se evidencia a nivel país y a nivel local específicamente dentro del Departamento, ya que la persona migrante que llega a recibir atención a la institución se presenta con visa turista, y presenta como principal motivación la intencionalidad de establecerse dentro país con miras a una mejora en su calidad de vida. Esta permanencia pudiese establecerse dentro del país de una forma más definitiva debido a que la legislación posibilita el cambio de estatus migratorio, sin embargo otra de las situaciones puntuales que se relaciona con la vulnerabilidad de la persona migrante es lo que se vincula con la arbitrariedad de las instituciones a cargo de otorgar los permisos de estadía al extranjero turista, específicamente en lo que respecta a los plazos de permanencia, donde en algunos casos se han evidenciado que se les otorga el permiso de residencia por un tiempo menor a los 90 días que la ley estipula sólo por una arbitrariedad en la que no existe un motivo aparente para que esto suceda, lo que produce que algunos migrantes por el desconocimiento de esto pasan a una condición de irregularidad, pudiendo considerarse una vulneración de derechos a la persona migrante.

En lo que se refiere a las visas temporarias, éstas representan la migración reciente, es decir, aquella que no ha optado o no ha podido aún acceder a un permiso de permanencia definitiva. Se establece como la segunda mayoría dentro del departamento con un 3,6%(7) cabe señalar que dentro de esta existen tipologías pero no se contaba con la información necesaria para poder establecerse estas residencias, las personas que provienen de Haití son las que lidera este tipo de residencia dentro del departamento.

La permanencia definitiva, es el permiso otorgado a los extranjeros para residir indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier actividad lícita en el país a nivel país la zona de asentamiento es fundamentalmente la Región Metropolitana, en la cual se otorgó el 97% de los permisos de Permanencia Definitiva; le sigue la Región de Valparaíso con el 1,4%, este tipo de permiso se encuentra presente dentro del departamento pero en un mínimo nivel con un 2,6%(5), cuyas nacionalidades son Colombia, Argentina, Venezuela e India.

El migrante que llega al Departamento de Movilidad Humana es principalmente haitiano de sexo masculino con visa o residencia turista que declara tener un tipo de ocupación y actividad dentro de la categoría de trabajos no calificados, peor que de igual forma posee o se sospecha que posee un tipo de preparación o calificación más alta, dejando muchas veces de lado su profesión por desempeñar trabajos menos calificados pero que sin duda le entregarán la estabilidad laboral que necesita para regular su situación migratoria, podemos señalar que la migración que ocurre desde este país es eminentemente laboral.

En relación al rango de edad y el tipo de ocupación o actividad realizada por los usuarios, se destaca que en el área de trabajadores no calificados dichas actividades son las más recurrentes en la bolsa de trabajo, recalando que en los rangos de edad entre los 24-29 años, 30-34 años y 35-39 años el número es mucho mayor, lo que permite señalar que la edad tiene concordancia con el tipo de ocupación o actividad al que optan los migrantes al momento de solicitar trabajo, puesto que el área de trabajadores no calificados implica una actividad constante y extenuante muchas veces, lo que significa que personas de edades mayores realicen con mucho menor frecuencia. Por otra parte es significativo considerar que el área de profesionales, científicos e intelectuales abarca un número no menor de 26 personas, con mayor frecuencia en los rangos de 24-29, 30-34 y 35-39 años, lo que permite desmitificar lo que el común de la gente estima respecto de la calidad profesional de quienes deciden buscar trabajo en el país y como en el caso de los usuarios de la bolsa de trabajo, en la que existe un número importante de jóvenes migrantes con títulos profesionales que no son convalidados en el país, lo que no les desacredita su calidad de profesionales competentes.

Finalmente, otro dato relevante arrojado por la compilación de datos reunidos, el área de trabajadores de los servicios y vendedores de comercio, arroja que 24 solicitantes de trabajo se desempeñan en el área, que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo refiere actividades como cocineros, camareros y peluqueros, entre otros, pues los mencionados anteriormente, son las actividades más reiteradas, a lo que se suma que además existe una relación respecto de los rangos de edad más frecuentes tanto en esta área, lo que permite indicar el nexo entre las ocupaciones o actividades, y los rangos de edad de los migrantes que ingresan a la bolsa de trabajo.

❖ Situación Migratoria

Situación migratoria		
	N°	%
Regular	182	92,9
Irregular	2	1,0
Total	184	93,9
Perdidos Sistema	12	6,1
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

La migración regular e irregular es definida y clasificada por la organización internacional para las migraciones, la cual establece en sus definiciones las siguientes:

La migración irregular (OMI, 2006) son personas que se desplazan al margen de las normas de los estados de envío, de tránsito o receptor. No hay una definición universalmente aceptada y suficientemente clara de migración irregular. Desde el punto de vista de los países de destino significa que es ilegal el ingreso, la estadía o el trabajo, es decir, que el migrante no tiene la autorización necesaria ni los documentos requeridos por las autoridades de inmigración para ingresar, residir o trabajar en un determinado país.

Desde el punto de vista de los países de envío la irregularidad se observa en los casos en que la persona atraviesa una frontera internacional sin documentos de viaje o pasaporte válido o no cumple con los requisitos administrativos exigidos para salir del país. Hay sin embargo una tendencia a restringir cada vez más el uso del término de migración ilegal a los casos de tráfico de migrantes y trata de personas. Migración regular (OMI, 2006) Migración que se produce a través de canales regulares y legales.

En la Bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso se vislumbra que el 92,9% (182), de los solicitantes a empleo se encuentran en una situación regular en territorio Chileno. Encontrándose habilitados para permanecer en dicho territorio de manera regular. Es aquí donde la legislación Chilena presenta vacíos y vulneraciones para con los migrantes residentes en su territorio, dado que pueden tener su permiso de turismo al día pero solo pueden acceder a un empleo con un contrato firmado para la obtención de dicho permiso. Es por esto que en Chile existe población migrante altamente excluida y esto se acrecienta cuando su situación migratoria es irregular en este caso se presenta un 1,0% (2) que presentan una situación irregular en el país, sin

embargo, incluso cuando cuentan con visados y permanencias regulares siguen siendo altamente vulnerables a abusos y a hostilidades por parte de una sociedad que no los reconoce plenamente como sujetos de derechos. Hoy se convive con ellos, pues se les reconoce como útiles para el modelo económico, pero sin duda aquella relación es frágil y mañana no está claro cuáles serán sus términos.

Para estar de manera regular en territorio Chileno existen los requisitos que nos hablan de un “*contrato para extranjeros*” (Centro de democracia y comunidad, 2013) con cláusulas propias que restringen la contratación de extranjeros o propician situaciones anómalas en los procedimientos de contratación de los trabajadores migrantes. Entre los requisitos propios se encuentran las cláusulas de viaje, de vigencia y pago de cotizaciones previsionales. Sumado a esto, el contrato debe ser indefinido o por un año. Cabe mencionar que no siempre el empleador está dispuesto a cumplir con estos requisitos, lo que hace que muchos trabajadores migrantes laboren en la irregularidad y sin acceder a los servicios básicos de salud o educación. El mayor problema radica en que, si termina el contrato, termina la visa y, pasado un mes de su término, el migrante pasa a estar en situación irregular.

Las situaciones descritas hacen que el migrante pase fácilmente de una condición de legalidad a una condición de irregularidad, debido a que su permanencia en el país depende de un contrato de trabajo con condiciones especiales. Este marco legal favorece, a su vez, situaciones de abusos, tráfico de contratos, entrega de documentación falsa e impunidad de estas situaciones de abuso, por miedo del migrante a perder su situación de regularidad. La condición de irregular se subsana mediante el pago de una multa, la cual muchas veces no puede ser pagada por los migrantes puesto que su monto es demasiado alto y porque existen impedimentos legales que no les permiten trabajar hasta por lo menos dos meses después de que se haya solicitado la visa.

❖ Documento de Identificación

Documento de Identificación		
	N°	%
Pasaporte	178	90,8
R.U.N	15	7,7
Total	193	98,5
Perdidos Sistema	3	1,5
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Se vislumbra que el 90.8% (178) de los solicitantes a empleo se encuentran con pasaporte en su documento de identificación, respecto de un 7,7% (15) de migrantes que se encuentran con cédula de identidad vigente en territorio Chileno. Se evalúa que para facilitar la inserción de los migrantes es necesario proporcionarles los medios mínimos para que puedan acceder a todo tipo de servicios. Eso implica que deben contar con un número de R.U.N al momento del arribo que les permita, entre otras cosas, arrendar una vivienda, abrir una cuenta en el banco, poder contratar servicios de telefonía y acceder al sistema de salud, ya sea público o privado. Si bien las normativas actuales en Chile permiten a los migrantes en situación irregular acceder a atención de salud de urgencia con un Run provisorio, esto solo es una medida paliativa para la situación que en el fondo se necesita para mejorar su bienestar y calidad de vida en el territorio Chile, ya que al igual que los demás de los Chilenos son sujetos de derechos y merecen tener una calidad de vida digna.

Los derechos a la identidad y la nacionalidad son esenciales para el ejercicio de otros derechos por lo que para las personas extranjeras son fundamentales, dado que muchas veces el documento de identidad es el prerrequisito para solicitar y obtener documentos que son a su vez exigidos para renovar o cambiar de visa. Cuando el documento de identidad expira, expira con él la posibilidad de resolver la situación migratoria sin salir del territorio nacional.

Por otra parte es más grave aún la situación de las mujeres embarazadas que pretenden resolver su situación migratoria mediante la visa por embarazo, para la cual requieren de un certificado médico de embarazo expedido en Chile. Muchas mujeres no logran ingresar a los Centros de Salud Familiar debido a que carecen del documento de identidad, lo que les impide demostrar su estado de gravidez, y no pueden obtener la visa y sus hijos, de no ser reconocidos por un padre con situación migratoria en regla o chileno, no pueden ser inscritos en el Registro Civil como nacionales chilenos.

Es por todo lo mencionado anteriormente, que la dimensión política toma gran relevancia respecto a la situación en la que se encuentran actualmente tanto los migrantes usuarios de la bolsa de trabajo, como quienes se encuentran en la ciudad, pues las políticas públicas existentes en el país influyen directamente en la regularización de quienes deciden arribar al país, así como también en la protección de sus derechos reconocidos por el Estado.

C. Económico

La dimensión económica responde a las nuevas necesidades que presenta la economía global, en la que existe una provisión permanente de mano de obra dispuesta a trabajar por salarios mínimos y de manera precaria. Por lo que los

movimientos migratorios se ajustan a los requisitos de la nueva economía global que demanda un trabajo altamente flexible sin asegurar, de manera digna al trabajador las condiciones óptimas para realizar su trabajo. La búsqueda de mejoras económicas genera que la población migrante busque nuevas opciones para su crecimiento laboral encontrando mejores condiciones económicas para desarrollar sus capacidades y destrezas personales hacia el ámbito laboral, dada las condiciones económicas en que se encuentra su país de origen todo panorama nuevo e inhóspito va a tener mejores condiciones en las que ya se encontraban. En la bolsa de trabajo es posible comprender la visión diagnóstica de las necesidades que se vinculan con la dimensión económica respondiendo a las variables identificadas como tipo de ocupación, situación laboral de los migrantes y el mes de registro en el que solicitaron empleo en la bolsa de trabajo.

❖ Mes de registro

En relación a la variación en los registro de solicitudes de acogida de la bolsa de trabajo, se evidencia una notoria inclinación al aumento desde el mes de abril con un 16,8% (33) a junio en donde se registra un 34,7% (68) del total de las fichas ingresadas, por lo tanto existe ascenso en las demandas de trabajo, en comparación a los meses de enero 8,7% (17), febrero 6,6% (13) y marzo 8,2 (16) en los que la demanda era menor. Los datos seleccionados se vinculan con los meses de verano en donde existe una mayor disponibilidad de trabajo en la región de Valparaíso, sobre todo en las áreas de construcción y agricultura.

Mes de registro		
	N°	%
Enero	17	8,7
Febrero	13	6,6
Marzo	16	8,2
Abril	33	16,8
Mayo	49	25,0
Junio	68	34,7
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

La tasa de desocupación es un aspecto relevante en el desarrollo económico de un país, siendo fundamental su medición y análisis estadístico para generar una economía regulada por los organismos gubernamentales. Siendo relevante para este análisis el conocimiento de la real población desocupada dentro del departamento de movilidad humana ya que no todas las personas usuarias presentan esta condición. Al referirnos a la tasa de desocupación, la cual es

entendida como una medida de la mano de obra no utilizada, para fines de análisis y medición es que para empleo se utiliza como situación deseada, mientras que para el desempleo se convierte en la situación indeseada.

Para entender el universo que se encuentra en la bolsa de trabajo precisamos que los ocupados corresponden a un 4,1% (8) del universo de las fichas contestadas entendiendo a los ocupados como las personas de 15 años o más que trabajan por lo menos una hora por un sueldo o salario, de forma independiente para obtener beneficios o ganancia familiar.

❖ Situación Laboral

En relación a la situación laboral de las personas usuarias del departamento, el porcentaje de personas que presenta una situación de desocupados es de 82,1% (161) referido a aquellos que teniendo 15 años o más, se encuentran sin empleo pero que en la actualidad se encuentran en la búsqueda de trabajo remunerado o por otro lado iniciando una actividad por cuenta propia. Según datos entregados por el banco central en su boletín del primer semestre del presente año, ésta aumentó de marzo con 7,20% a junio 8,30%, con un notorio aumento desde los meses de febrero. Por lo que la realidad ocupacional de los migrantes que ingresan al Departamento nos dista de la realidad ocupacional que presenta el país, ya que el nivel de demanda de trabajo y de personas que necesiten registrarse aumenta, en este caso el proceso de conseguir trabajo para ellos se les dificulta aún más solo por hecho de ser extranjeros.

De igual forma un 13,5% (27) se registran como datos perdidos en donde las fichas no contaban con la información.

Situación Laboral		
	N°	%
Desocupados	161	82,1
Ocupados	8	4,1
Total	169	86,2
Perdidos Sistema	27	13,8
Total	196	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

De acuerdo a los datos entregados por el Departamento de Extranjería y Migración, para el año 2014 se estimó la presencia de unos 411.000 migrantes residiendo en Chile, cifra correspondiente al 2,3% de la población nacional, por lo que desde el censo del año 2002, el país ha demostrado un crecimiento respecto de la población migrante, a lo que se suma la concentración territorial de dicha

población en determinadas comunas y ciudades, destacando el arribo de flujos migratorios afro descendientes.

❖ Tipo de Ocupación o Actividad

Tipo de Ocupación o Actividad		
	N°	%
Profesionales, científicos e intelectuales	26	13,3
Técnicos profesiones de nivel medio	13	6,6
Empleados de Oficina	1	0,5
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	24	12,2
Oficiales, Operarios y Artesanos de artes , mecánicas y de otros	12	6,1
Operadores de Instalaciones y máquinas, y montadores	10	5,1
Trabajadores no calificados	41	20,9
Total	127	64,8
Perdidos	69	35,2
Total	196	100

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

La actividad laboral dentro de sus múltiples aspectos nos permite entender que la posición económica se relaciona directamente con el tipo de actividad que se desempeñe en el mercado laboral Chileno, siendo excluyente de algunas actividades mirando por sobre otras actividades que son de mayor relevancia e importancia para muchos, siendo los migrantes que desempeñan las funciones que ya la población chilena no quiere desarrollar. Al referirnos al tipo de ocupación o actividad en la cual se desempeñan las personas, es en las fichas de registro en las que entregan información relevante para establecer el tipo de ocupación que realizan las personas. El tipo ocupación o actividad, se entiende como el trabajo que efectúa o desempeña una persona ocupada, la división de dichas ocupaciones se realiza para una mejor entrega de la información según lo dispuesto por la Oficina Internacional del Trabajo en su clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO-08), división que se utiliza a nivel nacional en las encuestas para compilar y difundir estadísticas obtenidas en censos de población, encuestas de hogares, encuestas de empleadores y otras fuentes (ejemplo encuesta Casen). *También las utilizan gobiernos y empresas en actividades tales como la intermediación laboral, planificación educativa, informe de accidentes industriales, administración de indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y gestión de la migración relacionada con el empleo.*

(Oficina Internacional del Trabajo, 2007) Esta subdivisión establece categorías y subcategorías de ocupaciones.

Para contextualizar las ocupaciones presentes en Chile se hace referencia a La clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO-08) se basa en dos conceptos principales para el desglose de ocupaciones en el concepto tipo de trabajo realizado o empleo y el concepto de competencias, estableciendo el nivel de competencia como el elemento más para definir la naturaleza de las tareas realizadas en una ocupación determinada en relación con las tareas características definidas para cada uno de los niveles de competencias.

Según los datos obtenidos del ingreso de los registros para su análisis se puede señalar que en relación a la nacionalidad y el tipo de ocupación que declaran a la hora de la inscripción es que un 13,3%(26) posee un tipo de ocupación dentro de gran grupo de “los profesionales, científicos e intelectuales”, referido a todas aquellas ocupaciones que requieren de una profesional para su desempeño. Estas se encuentran en un nivel de competencia elevado simbolizados con el nivel 4 suelen exigir el desempeño de tareas que requieren la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada, las personas que presentan este tipo de ocupación provienen principalmente de dos países Haití y Venezuela, aunque es este último quien lidera la escala de la clasificación ocupacional en relación a la calificación, nos referimos a un porcentaje elevado en consideración con otras categorías, lo que no dista del panorama Latinoamericano en donde Chile junto a Panamá, Ecuador y Bolivia lideran los países con mayor llegada de inmigrantes con un nivel de estudios altos según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) publicado este mes indicando que el 79% del migrante que llega al país son personas calificadas con a lo unos 10 años de preparación académica. un 80% de la personas migrantes que se atienden en el departamento poseen la residencia o visa turista, es decir, más de la mitad de quienes poseen este estatus migratorio proviene desde Haití, seguido en segundo lugar por Venezuela y Colombia quienes poseen este permiso también realizan tipología de ocupaciones ubicadas dentro de las categoría de trabajos no calificados. Seguidos de aquellos aquel grupo que necesita personal más calificados como los son los grupos de los profesionales científicos y profesionales, y finalmente la categoría que requeriré de una formación técnica para su desempeño.

Un porcentaje reducido correspondiente a un 5,2% (10) se encuentra en el grupo de ocupaciones que corresponden a operadores de máquinas e instalaciones, y montadores. Las ocupaciones dentro de este grupo poseen un nivel de competencias en los que suelen exigir el desempeño de tareas tales como el manejo de maquinarias y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el

mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, así como la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información. Cabe señalar además, que un dato no menor es que la principal nacionalidad de aquellos que desempeñan este tipo de ocupación son haitianos.

Por otra parte el 12,2%(24) de las personas usuarias del Departamento realiza ocupaciones dentro del grupo de los “trabajadores de los servicios y vendedores de comercio”, en los que se destaca que provienen migrantes de países como, en primer lugar Haití, seguido de Perú, Venezuela y Colombia

El 6,6%(13) de los migrantes posee ocupación técnicas profesionales de nivel medio. Las ocupaciones dentro de este grupo por la naturaleza de sus funciones se establecen un nivel de competencias tres, que suelen exigir el desempeño de tareas técnicas y prácticas complejas que requieren un conjunto de conocimientos técnicos y prácticos concretos en un área especializada, los países de origen que ocupan la mayoría conjuntamente es Haití y Venezuela.

El tipo de ocupación que desarrollan con mayor representatividad los migrantes usuarios de la bolsa de trabajo son la que se establece como trabajadores no calificados con un 20,9%(41) referido a todas aquellas ocupaciones que realiza que no necesitan de una formación técnica y/o profesional correspondientes a limpiadores y asistentes domésticos, de hoteles y oficinas; limpiadores de vehículos, ventanas, ropa y otra limpieza a mano; peones agropecuarios, pesqueros y forestales, de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte, del transporte y almacenamiento; ayudantes de preparación de alimentos; vendedores ambulantes de servicios y afines; trabajadores ambulantes de servicios y afines; recolectores de desechos y otros trabajadores no calificados, estas ocupaciones se establecen como un nivel de competencias uno que suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias. Los países que lideran esta son Haití con una amplia mayoría, Perú, Venezuela y Colombia. Cabe señalar que dentro del instrumento de registro no se hace la diferenciación entre lo que es la actividad y/o ocupación y el nivel de educacional que posee la persona a la hora de registrarse, entendiendo que la mayoría de las personas que migran al país y por ende al departamento priman el poder obtener una estabilidad económica y de residencia en el país desplazando sus requerimientos o expectativas personales, incluso su profesión la cual desempeñaban en su país, por la realización de trabajos menos calificados ya que los requerimientos son menores y estos poseen mayor oferta. A lo anterior podemos vincular la dificultad que se presenta para una persona de nacionalidad haitiana que se le reconozca sus estudios y títulos, sumado al desconocimiento sobre este proceso de validación del título, donde el esfuerzo económico por optar a mejores condiciones de empleo por el hecho de poseer un título validado

socialmente generando un estatus y condición superior a la que poseía antes de tener un mayor conocimiento en el área especializada se ve frustrada en el país que emigró como es este caso Chile.

2. Situación laboral

En la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana se reciben las ofertas de trabajos para los migrantes registrados en la ficha de solicitud de atención al migrante, brindando un trabajo según la calificación que tenga dicha persona a fin de ser el trabajador calificado idóneo para la oferta laboral. ¿Cómo los migrantes obtienen su trabajo?, ¿a través de qué redes formales o informales?, son aspectos que también pueden afectar los términos y las condiciones de trabajo. Con mayor frecuencia en los mercados laborales hay nuevos intermediarios, quienes buscan vincular trabajadores con empleos y empleadores con trabajadores, es por esto que la bolsa de trabajo permite facilitar y proporcionar el trabajo formal para los migrantes que están en búsqueda.

❖ Mes de Ingreso de la Oferta

Los antecedentes recopilados, las especificaciones y los requerimientos del trabajo son ingresados en un libro de registros de ofertas laborales. Es así cómo se recopilaron los datos de ofertas de trabajo desde enero hasta junio del año 2017, los cuales que fueron sistematizados entregando para su posterior análisis, ordenados para su mejor comprensión en dos aparta uno referido a los datos que se recabaron entorno a la empresa y/o empleador, y el segundo apartado abocado netamente a las especificaciones de las ofertas de trabajo, arrojando los siguientes datos:

Mes de Ingreso Oferta		
	N°	%
Enero	15	19,7
Febrero	7	9,2
Marzo	14	18,4
Abril	6	7,9
Mayo	20	26,3
Junio	14	18,4
Total	76	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Dentro de los antecedentes recopilados para la creación de la base de datos de la bolsa de trabajo, y en relación al ingreso de las ofertas de trabajo podemos señalar que durante los meses que comprende de enero a junio se

destacan dos que evidencian una menor oferta por parte de empleadores, siendo estos: febrero con un 9,2% (7) y abril con un 7,9% (6). Mientras que en contraste, el mes que destaca por la mayor cantidad de ingresos de ofertas laborales, es el mes de mayo con un 26,3% (20).

2.1 Empresas o empleadores

❖ Tipo de Actividad Económica Industrial

La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) es la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas, por lo que a través de ésta se realiza el agrupamiento de las diferentes categorías en donde se clasifican a las empresas y/o empleadores que ofertan en la Bolsa de Trabajo.

Tipo de Actividad Económica Industrial		
	N°	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3	3,9
Industrias manufactureras	7	9,2
Construcción	4	5,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	2	2,6
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3	3,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2	2,6
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1	1,3
Enseñanza	1	1,3
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	3	3,9
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2	2,6
Otras actividades de servicios	1	1,3
Actividades de los hogares como empleadores; no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios	16	21,1
Total	45	59,2
Perdidos Sistema	31	40,8
TOTAL	76	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Los resultados destacan dos actividades económicas con mayor prevalencia dentro de los empleadores, siendo estas: industrias manufactureras con un 9,2% (7) y actividades de los hogares como empleadores; no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios con un 21,1% (16). Por lo que, lo anteriormente mencionado da cuenta del tipo de trabajo que requieren los

empleadores que realicen los migrantes, especialmente en la ciudad de Valparaíso, lo que de cierta manera entrega un referente para la institución, pues si bien dentro de los tipos de actividades económicas industriales, existe la presencia de al menos una oferta para cada una de ellas, las dos mencionadas recientemente sobresalen del resto, permitiendo de esta manera que se tenga un antecedente de lo que los empleadores solicitan sobre todo en lo que se relaciona con empleos para trabajadoras de casa particular.

Por otra parte, un dato que llama la atención es la baja oferta de trabajo para el área de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un 3,9% (3), pues si bien, la ciudad de Valparaíso no se destaca en las primeras 3 actividades mencionadas, si lo hacen localidades pertenecientes a la región, como por ejemplo Limache, Quillota, La Cruz, entre otras. A lo que se agrega la actividad de pesca, considerando que Valparaíso posee un sector pesquero, sin embargo, dentro de los datos que maneja la bolsa de trabajo, las ofertas para las mencionadas actividades son bajas.

❖ Comuna del lugar de trabajo

Comuna lugar de trabajo		
	N°	%
Valparaíso	30	39,5
Casablanca	2	2,6
Concón	2	2,6
Viña del Mar	11	14,5
Quilpué	3	3,9
Otra Región	1	1,3
Total	49	64,5
Perdidos Sistema	27	35,5
Total	76	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

La región de Valparaíso según información entregada por el INE es la tercera región más habitada del país, posee 38 comunas, siendo Valparaíso la capital regional.

En base a los resultados obtenidos podemos señalar que las ofertas laborales que se reciben dentro del departamento no solo provienen de la comuna de Valparaíso sino que también desde sus alrededores. De las 37 comunas que comparten la región con la comuna de Valparaíso, el grupo de ofertas que proceden desde otras comunas es más reducido pero no menos importante, lo que habla de la amplia cobertura que posee el departamento y bolsa de trabajo y lo importante de articular redes comunales de empleo, ya que las ofertas laborales dentro de la comuna y abrir el mercado laboral y las expectativas laborales de las personas migrantes dentro del departamento.

Los resultados arrojados por el estudio indican que casi un 40% de las solicitudes de trabajo provienen desde la misma comuna de Valparaíso orientadas principalmente a trabajos no calificados, seguidos oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros, y trabajadores de los comercios. La segunda prevalencia se establece Viña del mar 14,5% también con ofertas de trabajo orientadas a los trabajos no calificados la mayor cantidad de ofertas provienen de dicho sector aumentando las posibilidades de inserción laboral en la zona. Las ofertas de trabajo con una menor presencia provienen desde las comunas de Quilpué 2,6%, Casablanca, Concón. Si bien no logra suplir la demanda existente por parte de los trabajadores migrantes logra mitigar la ausencia de empleo que existe para algunos migrantes que necesitan de un contrato de trabajo para regularizar su situación migratoria en Chile.

2.2 Oferta de trabajo

❖ Tipo de Clasificación ocupacional

La bolsa de trabajo recibe mayoritariamente empleos que se clasifican en la categoría de trabajadores no calificados presentando un 60,5% (46) lo que la organización internacional del trabajo y la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO) lo definen (OIT):

Los trabajadores no calificados realizan tareas sencillas y rutinarias que requieren principalmente la utilización de herramientas manuales y, a menudo, cierto esfuerzo físico. La mayoría de las ocupaciones de este gran grupo requieren calificaciones de primer grado, tal como las define la CIUO.

Tipo de Clasificación Ocupacional		
	N°	%
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio	7	9,2

Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesquero	4	5,3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros	9	11,8
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	2	2,6
Trabajadores no calificados	46	60,5
Total	68	89,5
Perdidos Sistema	8	10,5
Total	76	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

Las tareas realizadas por los trabajadores no calificados consisten normalmente en vender mercancías en la calle, lugares públicos o de puerta en puerta; prestar diversos servicios ambulantes; limpiar, lavar y planchar; brindar servicios de portería, vigilancia y guardia en hoteles, oficinas, fábricas y otros edificios: limpiar ventanales y otras superficies de vidrio de los edificios; llevar mensajes o bultos; porta equipajes: prestar servicios de conserjería y vigilancia de propiedades; reaprovisionar los depósitos de máquinas de venta automática, recoger las monedas acumuladas o leer estados de medidores y ponerlos a cero; recoger basura; barrer las calles y otros lugares; ejecutar diversas tareas simples relacionadas con la agricultura, la pesca y la caza; ejecutar tareas simples relacionadas con la minería, la construcción y las obras públicas y la industria de transformación, incluidos la clasificación de productos y el ensamblado simple de piezas a mano; empaquetar a mano; manipular mercancías para la expedición conducir vehículos de pedales, tirados a mano o de tracción animal, para transportar pasajeros y mercancías. Puede estar incluida la supervisión de otros trabajadores.

Las ocupaciones de este gran grupo se clasifican en los siguientes subgrupos principales:

1. Trabajadores no calificados de ventas y servicios
2. Peones agropecuarios, forestales, pesqueros y afines
3. Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte

Los trabajadores que solicitan empleo en la bolsa de trabajo se ven en la necesidad de optar al empleo que se les presente, para así regularizar su situación migratoria en territorio Chileno.

Los empleos que se acogen en la bolsa de trabajo son empleos relacionados con los trabajos no calificados donde en la bolsa de trabajo como en Chile se observa

que la categoría ocupacional en donde la participación de inmigrantes supera dicho umbral es personal de trabajos no calificado. Sin embargo, en este segmento, las cifras revelan que existe un contexto de escasez de trabajadores calificados y certificados existe una baja presencia de Operadores de instalaciones y máquinas y montadores 2,6% dado que algunos de los migrantes que llegan a territorio Chileno no se encuentran calificados en las áreas ni los empleadores confían en que los migrantes realmente estén calificados para desempeñar dichas funciones. Esto es importante, puesto tiende a desaparecer el empleo abocado a servicios profesionales ahora se priorizando la oferta de trabajos que los Chilenos no desean realizar por su esfuerzo físico y escasa remuneración mensual donde es normalmente ejercido por grupos con grandes necesidades de trabajo, como los inmigrantes.

De esta forma, a medida que este tipo de empleos son menos apetecidos por los chilenos, se abren oportunidades para personas de nacionalidad extranjera que están disponibles para ejercerlos.

Por otra parte la caracterización laboral que se realiza a continuación utiliza como criterio de análisis los estándares establecidos bajo el concepto de trabajo decente, entendiendo que es lo que la bolsa espera como ideal de trabajo. Cabe señalar que algunas de las características que este aborda es que el trabajo debe poseer un mínimo de características para potenciar el desarrollo de las capacidades, con respeto a los principios y derechos laborales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación, el que se lleva a cabo con protección social, que incluye el diálogo social y el tripartismo.

❖ Tipo de Jornada de Trabajo

Tipo de jornada de Trabajo		
	N°	%
Lunes a Viernes	28	36,8
Solo fin de semana	2	2,6
Esporádicos	8	10,5
Lunes a sábado	12	15,8
Turnos	4	5,3
1 a 3 veces por semana	12	15,8
Total	66	86,8
Sistema Perdidos	10	13,2
Total	76	100

El tipo de jornada que comprende los empleos de la bolsa de trabajo se desempeñan en un gran porcentaje de lunes a viernes 36,8% realizando funciones en jornada completa, se encuentran principalmente estos tipos de jornada en los trabajos no calificados, las cuales requieren de un tiempo prolongado de fuerza laboral para desempeñar las funciones que les solicitan.

El trabajo informal se encuentra presente dentro de las bolsa de trabajo, dentro de estos se visualizan aquellos que solo se realizados los fin de semana presentando un 2,6% dando respuesta a un trabajo esporádico sin gran sustentabilidad económica para desempeñar sus funciones laborales establemente, dichos casos se tornan comunes en migrantes que por escasez salarial optan por el empleo que se les presente en su minuto siendo estos los trabajos de fines de semana o 1 a 3 veces por semana 15,8%.

Se aprecia que las remuneraciones son principalmente bajas por la naturaleza de los trabajos que se solicitan, y de igual forma el tipo de jornada laboral que este presenta ya que un 10,5% de son de carácter esporádicos, que entenderemos como trabajos de corte ocasional, es decir, que ocurren en un tiempo y lugar determinado, y el fin de la tarea que es de corto plazo implica también el término de la relación laboral. Son ofertas aisladas que no poseen intencionalidad de ser una opción de trabajo estable para la persona migrante. Los antecedentes presentados son indicadores claros de los ingresos económicos y de la calidad de trabajo que los empleadores ofertan dentro de la bolsa, no cumpliendo con los criterios mínimos para poder establecer las relaciones laborales formales y las garantías establecidas, apreciamos una tendencia al trabajo informal lo que pone en alerta los criterios de quienes la ejecutan para poder prevenir el trabajo precario al cual están constantemente amenazados los usuarios.

Sin embargo existen un 36,8% de trabajos con jornadas laborales estables con remuneraciones más alta por la cantidad de horas y actividad que debe desempeñar. Es aquí donde muchos de los migrantes que solicitan empleo son expuestos a largas jornadas laborales, donde muchos de ellos no tienen el real conocimiento de cómo se distribuye la jornada laboral en Chile y cuáles son sus derechos y deberes como trabajadores. Es por esto que el Departamento de Extranjería y Migración estipula que la jornada laboral debe estar escriturada en el contrato y firmada ante notario, además debe ser de consentimiento del empleador como del trabajador el tipo de jornada que se va a estipular en dicho trabajo. Como bolsa de trabajo tenemos el deber de informar a los migrantes que

solicitan empleo a cerca de sus derechos y deberes como trabajadores evitando así futuros abusos a sus derechos humanos.

❖ Cantidad de Plazas

Cantidad de Plazas		
	N°	%
Solo una	56	73,7
2 o 3	17	22,4
4 o más	3	3,9
Total	76	100,0

Fuente: tabla de frecuencia. Elaboración propia.

La cantidad de plazas, se refiere a la cantidad de puestos de trabajo que posee la empresa o empleador, es decir la cantidad de personas que declara necesitar o cantidad de puestos de trabajo con los que dispone a la hora de realizar la oferta de trabajo dentro de la bolsa.

Principalmente las solicitudes de trabajo son referidas netamente a trabajos que requieren a una persona o poseen sólo una plaza, estas principalmente se dan en empresas o institución que posee como tipo de actividad económica vinculada a actividades de los hogares como empleadores, a la construcción y las industrias manufactureras.

Las solicitudes que se presentan con requerimientos de dos a tres plazas o persona para trabajar poseen una porcentaje del 22,4%(17) menor pero no menos importantes liderada de igual forma por los empleadores ligados a actividades de los hogares como empleadores; no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios, de igual forma se establece una categoría de trabajos que solicitan 4 o más personas para trabajar 3,9%(3) Actividades de servicios administrativos y de apoyo, trabajo que por la naturaleza de sus funciones dentro de la empresa generalmente requieren de mayor personal para poder desempeñarlas.

Dichas ofertas con mayor número de plazas se presentan como oportunidad de dar mayor trabajo a más personas con un mismo empleador, lo que en cierto modo entrega mayor seguridad al trabajador, quien se inserta al mundo laboral con un mayor respaldo, facilitando así su inserción. De igual forma estas ofertan funcionan como amortiguador de las solicitudes laborales que superan con creces a las ofertas.

3. Síntesis Diagnóstica

La nueva política migratoria en Chile es un tema actualmente en discusión y que se torna cada vez más relevante, ya que la institucionalidad actual no puede responder a los flujos migratorios contemporáneos que se presentan hoy en día. Aunando los esfuerzos por parte de las instituciones colaboradoras como es el caso de INCAMI, CIAMI y el Departamento de movilidad humana del obispado de Valparaíso, que pese a sus esfuerzos se encuentran limitados a una legislación obsoleta que contempla al migrante como una amenaza más que una posibilidad de surgir como país.

Se considera necesario evidenciar la importancia de definir una política migratoria y de establecer principios y derechos para una nueva ley migratoria en Chile en contemple las necesidades actuales que presenta la población migrante que llega a territorio Chileno. Con el fin de dar soluciones claras y específicas en cuanto a las vulneraciones que conlleva a los migrantes que se encuentran en territorio Chileno.

Tal como se señaló, es importante incorporar a la ley nuevas categorías de visa que aborden la temática migratoria en su conjunto, y cuyos objetivos principales sean atacar la irregularidad y dar soluciones concretas a la alta demanda de trabajo que actualmente nuestro país tiene, incorporando los principios y tratados de carácter internacional a nuestra legislación actual.

Los vacíos que se presentan en la legislación migratoria actual generan que los migrantes que poseen un contrato de trabajo establecido y escriturado al momento de terminar la relación laboral con su empleador quede en una situación de inestabilidad e inseguridad pasando rápidamente de estar de manera regular a un situación de irregularidad incrementando aún más el trabajo informal visibilizando la vulneración de sus derechos como trabajadores en el país. Esto ha aumentado de manera progresiva según los datos observados en la bolsa de trabajo nos evidencia que los migrantes que solicitan empleo se encuentran en tal inestabilidad económica que reciben ofertas laborales sin contrato de trabajo escriturado de por medio, vulnerando y evidencia la escasa regulación de sus derechos como trabajadores. El Departamento de Movilidad Humana se ve en la necesidad de promover y promocionar los derechos y deberes que presentan los trabajadores migrantes al momento de desempeñar alguna función laboral, evitando futuras vulneraciones que desencadenan malos tratos e inseguridad laboral, aun así por mayores esfuerzos que realice la bolsa de trabajo existe un vacío en la legislación actual de migraciones en Chile, la cual requiere con suma urgencia su actualización pertinente a lo que como sociedad vivimos hoy en día.

De acuerdo a lo observado se infiere que a pesar de que muchos migrantes lleguen a territorio chileno con estudios profesionales, es tal la necesidad de regularizar su situación migratoria que pocos de ellos son los que realmente trabajan en su desempeño profesional. Realizando actividades o trabajos de baja calificación que les permitan regularizar su situación migratoria y a su vez solventar económicamente. De los datos recopilados tanto en las solicitudes de trabajo (personas ingresadas), como en las ofertas de trabajo, es que podemos establecer que en el flujo de las primeras existe una notoria variación en los meses de verano en relación a los meses de invierno, las que ascienden desde el mes de marzo, contrario a lo que ocurre en las ofertas de trabajo, pues ésta no posee una estabilidad o una notoria ascendencia o descendencia a medida que avanzan los meses, es decir, el flujo de ofertas de trabajo que llegan al departamento no poseen un comportamiento predecible es más, el flujo de ingresos posee altas y bajas, como se muestra en el apartado anterior donde los meses de enero, marzo, mayo y junio poseen los ingresos más altos de ofertas con un promedio de 15 incorporaciones mensuales. De lo mencionado anteriormente podemos establecer la inestabilidad que posee la bolsa de trabajo en cuanto a las ofertas de trabajo, ya que estas no se mantienen estables en el tiempo. Llegando a tener en abril sólo 6 registros ofertas de trabajo, versus las 33 solicitudes de trabajo que se ingresaron en dicho mes y las 66 que posteriormente que se ingresan en el mes de junio.

El panorama actual de la bolsa de trabajo nos evidencia una alta demanda laboral por parte de los migrantes principalmente en los tipos de empleos que son menos apetecidos por los chilenos, por lo que se abren las oportunidades para personas de nacionalidad extranjera que están disponibles para ejercerlos, las cuales provienen de países principalmente de Haití y Venezuela. Por otra parte, la preparación profesional que poseen los migrantes pese a los pocos datos que se recopilaron son altas, sin embargo, como se mencionó anteriormente optan a los tipos de trabajos menos calificados, tipologías de ocupaciones que son principalmente las ofertas de que llegan al departamento las cuales se clasifican dentro del trabajo informal entregando pocas garantías o estabilidad a la persona migrante.

Las cifras evidencian que existen importantes diferencias en la composición de la población inmigrante tienen una proporción mayor de personas en edad de trabajar jóvenes, que permiten paliar en parte los efectos demográficos del envejecimiento de la población chilena, ya que tienen una incorporación mayor al proceso productivo, con tasas de inactividad mucho menores.

Además es relevante destacar que existe una notoria ausencia de redes y mecanismo para poder promover en las empresas e instituciones la contratación

de personas migrantes. Haciendo urgente la implementación de mecanismos de ingreso a la bolsa de trabajo idóneos y adecuados, al igual que establecer procesos de coordinación de redes con las mismas empresas e instituciones para convertir la bolsa de trabajo y el Departamento de Movilidad Humana en la red que necesitan y requieren, tanto los empleadores como los trabajadores para que ambos puedan satisfacer sus necesidades particulares, y a su vez, garantizar un mínimo de bienestar.

Fase II

4.2.- PROPUESTA DE BOLSA DE TRABAJO

PASTORAL DE LA MOVILIDAD HUMANA

1. Antecedentes

La búsqueda de trabajo se presenta como una de las principales problemáticas que hoy presenta la población inmigrante de Chile, las deficientes políticas migratorias que existen dejan insuficientes posibilidades a la regularización de la situación migratoria, o a la obtención de permisos de residencias más prolongados a través de un contrato de trabajo. Hace algunos años en Chile solo se contaba con la residencia o visa sujeta a contrato la cual posee bastantes requerimientos para su efecto. Por otra parte, se crea la visa temporaria con motivos laborales que, aunque da más libertades a la hora efectuar un contrato para poder obtener la residencia, no es la solución definitiva ya que se presentan puntos críticos en su obtención, puesto que uno de ellos es adquirir un contrato de trabajo, sin embargo, las limitantes legales e institucionales que se presentan en Chile a la hora de generar mayor empleabilidad hacia los inmigrantes que llegan al territorio, entre otros puntos una baja promoción de la contratación de inmigrantes, brechas culturales, entre otros.

La bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana para responder a las necesidades que presenta la población migrante en la Diócesis de Valparaíso, es que inicia su puesta en marcha de la bolsa de trabajo en el año 2001, es así como que desde su comienzo ha puesto a la fecha a más 420 personas en puestos de trabajo, siendo esta última cifra actualizada.

En cuanto al funcionamiento de la Bolsa de Trabajo, debemos señalar que la migración es un proceso que posee ciertas características propias del desplazamiento desde el país de origen, desarrollo proceso que a través de la participación activa de las organizaciones pueden potenciar la inserción adecuada de la persona migrante dentro del país y tener un mínimo de bienestar que les permita mejorar su calidad de vida. A lo anterior se añade las altas expectativas que los mismos migrantes traen desde su país de origen y las motivaciones propias que son condicionadas por el panorama actual que mantienen en su país.

Es por lo referido anteriormente que la prioridad de conocer la realidad actual, tanto de las persona migrante usuaria de la bolsa de trabajo, como del departamento, de las ofertas laborales y tipos de empleador que en la actualidad se encuentran insertas en la institución; los que permitan comprender y visibilizar la situación actual de la bolsa de trabajo con la finalidad de poder generar instancia de formación, protección y enfrentamiento de situaciones de riesgos o vulnerabilidad que afecten total o parcial del migrante, y convertirse en la puente o agente conector entre el migrante un trabajo decente y una mejora en su bienestar. El proceso de profesionalizar la bolsa de trabajo se inicia con la idea de promover el trabajo decente, un tipo de trabajo que logre proteger los derechos

del trabajador, potenciar las oportunidades de empleo, entregar protección social y que cumplan objetivos y metas relacionados con el logro de la inclusión social de los migrantes a través de la obtención de trabajo y regulación de su situación migratoria infiriendo en su bienestar. El funcionamiento rudimentario hace necesaria la actualización y perfeccionamiento de las necesidades que presenta la población migratoria actual en Chile, por lo que es crucial pesquisar las nuevas demandas laborales presentes en la bolsa de trabajo, por lo que se hace fundamental re acondicionar las fichas de recolección de información , y se establecen insumos de promoción de la contratación migrantes, proceso que se describe a continuación:

Los antecedentes recopilados en las fichas de acogida al migrante presente en el departamento de movilidad humana develan la lentitud para establecer lazos o nexos entre trabajadores migrantes y empleadores que ofrecen un empleo.

1. Ficha solicitud acogida Hogar al migrante y cuaderno de registro de ofertas de trabajo.

Valparaíso 21 de junio 2017
 CEDPMH
 Centro Integral de Atención y Promoción al Migrante
 Departamento Movilidad Humana - Ofiupa de Valparaíso
FICHA SOLICITUD ACOGIDA HOGAR DEL MIGRANTE

I- Identificación Beneficiario
 Nombre Completo: Dr. Jean Tuderl
 N° Pasaporte: PP 382.59.82 Ciudadanía: Haitiana
 Fecha de Nacimiento: 15.11.1977 Estado Civil: casado Edad: 38 años
 Domicilio: PAIS DE ORIGEN: Haití Dir.: Independencia 2312
 Fono: 950.537578 Situación migratoria (tipo visa): Turista

II- Identificación Grupo Familiar. SI SON VARIOS.

Nombre	Parentesco	Edad	Número pasaporte

III- Identificación Laboral.
 1. Actividad/Profesión: chofer en cualquier cosa
 2. Situación actual: Cesante busca trabajo

Nota: Las personas que solicitamos acogida en el Hogar del Migrante sabemos que estamos de tránsito. Nos sometemos a las normas y disciplinas vigentes dadas por la Pastoral de migrantes. Nos comprometemos a aportar al mantenimiento de la Casa de Acogida mientras podamos hacerlo por concepto de consumos básicos de agua, luz y gas. Además sabemos que hay horario de llegada y de salida y que esta estrictamente el consumo de bebidas alcohólicas y de sustancias prohibidas por la ley. Que cualquier violación a las normas establecidas será motivo a la expulsión del Hogar del migrante. Lo que firmamos como compromiso.

Tuderl
 Firma Beneficiario.

Augusto H.
 Firma PMH.

Dpto Movilidad Humana Ofiupa de Valparaíso Fono 834-VALPARAISO - CHILE
 movilidadhumana@cedpmh.cl Fono 32-2212168

Foto: Ficha solicitud de acogida Departamento de Movilidad Humana

FECHA	NOMBRE	RUT	FONO	NACIONALIDAD	OFICINA
22/5/17	JOHNNY HAITI		987029544	HAITIANO 37 AÑOS	ELECTRICIDAD
22/5/17	DAPHNEY JOSEPH		996876763	HAITIANA 23 AÑOS	PROFESORA
23/5/17	MONA MONROSE		941143459 958530806 → Samuel	HAITIANA 35 AÑOS	AYUDANTE COCINA
23/5/17	EMILE NILME		94404140 958530806 → Samuel	HAITIANO 35 AÑOS	CONSTRUCCIÓN
26/5/17	NELSON JEAN WANKER		999244680 962340601 → Robert	HAITIANO 42 AÑOS	Albañil
26/5/17	KARLA ANDREINA OSORIO REYNA		971300119	VENEZOLANA	ATENCION AL CLIENTE EN BANCO
					Limpieza

Foto: cuaderno de registro diario de atención de la bolsa de trabajo.

Las fichas de solicitud de acogida era un instrumento que en sus orígenes no estaba elaborado para la bolsa de trabajo, su finalidad era la solicitud de acogida en las casa de acogida a la migrante o de ayuda solidaria por parte de la pastoral de Movilidad Humana, por ende esta no cumplía con los requisitos necesarios para ser utilizada en la bolsa de trabajo, las variables que comprenden son las siguientes:

I. **identificación del beneficiario:** nombre completo, número de pasaporte, ciudadanía, fecha de nacimiento, estado civil, domicilio, teléfono, situación migratoria (tipo de visa).

II. **Identificación del grupo familiar:** nombre, parentesco, edad, número de pasaporte

III. **Identificación laboral:** 1. actividad/profesión, 2. situación actual

2. Excel con variables antiguas:

A continuación se muestran capturas de pantalla de la base de datos de las fichas de enero a junio del 2017.

	M	N	O	P	Q	R	S	T	
	COD.rango de edad	E.civil	COD.E.civil	Domicilio	Columna1	P.origen	COD.p.origen	Telefono	Tipo.Visa
21	1	Soltero/a	5			Republica Dominicana		8	permanente defi
22	6	Casado/a	1	Av. Borgoño #21410 Con-Con		Colombia		4	71505602 Irregular
23	4	Soltero/a	5	Playa Ancha pueblo hundido casa #19		Bolivia		3	965338002 Irregular/ entro c
24	9	Soltero/a	5			Colombia		4	998182706 Permiso de trab
25	1	Soltero/a	5			Haiti		1	65291220 turista /solicitud
26	9	Casado/a	1			Argentina		5	1 turista
27	4	Casado/a	1			Haiti		1	975978116 Turista/permiso
28	5	Casado/a	1			Haiti		1	1 turista
29	5	Casado/a	1	Acevedo #348 cerro Barón		Venezuela		6	996121462
30	2	Soltero/a	5	Vergel alto 1915 B cerro la cruz		Peru		2	323127371
31	2	Soltero/a	5	Vergel alto 1915 B cerro la cruz		Peru		2	323127371
32	6	Soltero/a	5	Vergel alto 1915 B cerro la cruz		Peru		2	983013026 regular
33	4	Soltero/a	5	Michetet 235 deparatamento #66 cerro cordilera		Venezuela		6	998769660 turista
34	2	Soltero/a	5	Vergel alto 1915 B cerro la cruz		Peru		2	323127371
35	2	Soltero/a	5			Haiti		1	995962877 visa temporaria
36	3	Soltero/a	5			Haiti		1	998061231 Turista
37	6	Soltero/a	5	Av. Con Con #1400 Santa Ines Viña del Mar		Republica Dominicana		8	954396650 presente solitu
38	8	Casado/a	1			Haiti		1	76368233 regular
39	2	Soltero/a	5			Haiti		1	62572744 Turista
40	3	Soltero/a	5			Haiti		1	46135818 Turista
41	3	Soltero/a	5			Haiti		1	1 Turista
42	5	Casado/a	1			Haiti		1	1

Foto: Captura de Pantalla base de datos Excel parte 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	
	ID	Fecha.ingreso	COD.mesingre	Pasaporte	COD.Pasap.rut	A.paterno	A.materno	Nombre	F.nac	Sexo	COD.sexo	Edad	COD.rang
21	1	04.01.2017	1	24930208-2	2	De la Cruz	Nuñez	Carlos Daniel	03-10-1998	Hombre	1	18	
22	2	05.01.2017	1	AS 498653	1	Cuello	Cuello	Yomar	02-10-972	Hombre	1	44	
23	3	06.01.2017	1	7824924	1	Arauz	Camargo	Maria Eugenia	09-01-1987	Mujer	2	30	
24	4	06.01.2017	1	AS 147963	1	Uribe	Nemoron	Luis orlando	17-12-1961	Hombre	1	55	
25	5	06.01.2017	1	SA 3907384	1	Blanc		Romario	20-07-1997	Hombre	1	19	
26	6	10.01.2017	1	93798712	1	Torres	Aviles	Clara Audolia	12-08-1958	Mujer	2	59	
27	7	10.01.2017	1	HY 300923	1	Saine		Acenio	14-09-1984	Hombre	1	34	
28	8	10.01.2017	1	PP3826097	1	Saintelus		Ernesto	22-08-1981	Hombre	1	35	
29	9	13.01.2017	1	60281434	1	Hernández	Rojas	José Rafael	18-12-1980	Hombre	1	37	
30	10	13.01.2017	1	6968570	1	Arenas	Cornejo	Olenka Yurínca	25-09-1996	Mujer	2	20	
31	11	13.01.2017	1	116246498	1	Llanos	Villar	Anel Dalia	18-12-1997	Mujer	2	21	
32	12	13.01.2017	1	14713726-5	2	Villar	Alvarez	Veronica Rosario	23-05-1975	Mujer	2	42	
33	13	13.01.2017	1	70163669	1	Navas	Portillo	Gerardo Armando	14-06-1983	Hombre	1	34	
34	14	13.01.2017	1	EN TRAMITE	1	Llanos	Villar	Juan Milton	14-09-1996	Hombre	1	20	
35	15	15.01.2017	1	25518670-1	2	Chernika		Alexis	12-12-1993	Mujer	2	23	
36	16	19.01.2017	1	CG 38132880	1	Behuzife		Junel	12-03-1990	Hombre	1	27	
37	17	25.01.2017	1	SG 2958989	1	Almanzar	Urena	Teresa Mercedes	11-05-1974	Mujer	2	43	
38	18	02.02.2017	2	BL 3579106	1	Jonas		Jean	25-06-1965	Hombre	1	51	
39	19	08.02.2017	2	PP 3863441	1	Lourdes		Berthomiex	25-06-1993	Hombre	1	23	
40	20	08.02.2017	2	PP 3844310	1	Valcourt		Yames	15-04-1990	Hombre	1	27	
41	21	13.02.2017	2	PP 3398681	1	Rocher		Davidson	04-01-1990	Hombre	1	27	
42	22	14.02.2017	2	PP 3826097	1	Saintelus		Erndo	22-10-1982	Hombre	1	35	

Foto: Captura de Pantalla base de datos Excel parte 1

Con las imágenes anteriores se busca ilustrar las variables que conforman el instrumento de recolección de información ficha de solicitud de acogida, en relación al análisis y levantamiento de nuevas variables para el reacondicionamiento del nuevo instrumento de recolección de información.

3. Definición de variables (nuevas y justificarlas)

Al pesquisar las necesidades presentes en la ficha de acogida al migrante, se hace fundamental definir nuevas variables que abarquen las necesidades de la bolsa de trabajo, es por lo anterior que se elaboran y definen nuevas variables para la utilización dentro de la institución.

❖ Ficha solicitud de trabajo:

➤ **Datos de identificación:** son los datos mínimos necesarios para el ingreso de la persona a la bolsa de trabajo, sin estos documentos de identificación no es posible corroborar la identidad y situación actual de la persona, por lo que se define que si no cuenta con estos documentos no es posible su ingreso a la bolsa de trabajo.

✓ Variables que comprende: apellido paterno; apellido matern; nombres; fecha de nacimiento; R.U.N/ DNI/ Pasaporte; Dirección; teléfono, e-mail; Edad; Sexo; País de Origen: Haití, Perú, Bolivia, Colombia, Argentina, Venezuela, Uruguay, República Dominicana, India, Nicaragua, Cuba, Costa Rica, Brasil, Otro país de Europa, Otro país de América, Otro país de Asia, Otro país de África, Otro país de Oceanía; Estado Civil: Soltero/a, Casado/a, Divorciado/a, Viudo/a, Unión civil; educación: Primaria, secundaria, universitaria, técnica, analfabeto.

➤ **Situación migratoria:** Permite conocer la realidad actual en la que se encuentra el migrante que llega a la bolsa de trabajo y permite conocer las posibilidades reales que tiene la persona de poder encontrar un trabajo en el país.

✓ Variables que comprenden: Tipo de identificación : Pasaporte/DNI; Tarjeta de Turismo (PDI); Fecha de ingreso al país; Tipo de residencia /tipo visa: Residencia estudiante, Residencia temporaria, Residencia turista, Permanencia definitiva, Residencia por refugio y asilo político, Residencia dependiente; Situación migratoria: Regular, Irregular, Ilegal; Posee multa.

➤ **Ámbito laboral:** Datos necesarios para comprender la realidad laboral que ha desempeñado el migrante en Chile, el cual permite conocer la experiencia laboral previa que este posee para luego priorizar a la hora de la búsqueda de un trabajo idóneo para la persona usuaria

- ✓ Variables que comprende: ¿Usted ha Trabajado alguna vez en el País?, en los últimos 15 días usted se encontraba trabajando o realizó alguna actividad, Tipo de ocupación o actividad que realiza, Experiencia.
- ❖ Ficha de oferta de trabajo
- Datos de la empresa: se refieren a la información específica de la institución o del rubro de esta donde se insertara el trabajador, estos son necesario para poder tener un registro de las empresas que contratan y poder establecer bien los perfiles.
 - ✓ Variables que comprende: R.UT de la empresa, nombre o razón social, rama de la actividad/tipo de de actividad económica industrial, teléfono, e-mail, dirección /domicilio, comuna
 - Datos del contacto: es la información que se recaba de la persona que realiza la oferta de trabajo que no necesariamente es el empleador. Datos que son necesarios para poder saber quién realizo a la oferta de trabajo.
 - ✓ Variables que comprende: nombre, cargo, R.U.N, teléfono Email y Dirección.
 - **Datos de la oferta de trabajo:** esta información entregara los lineamientos y requerimientos que necesita el empleador o quien realiza la oferta, relacionado específicamente con la tarea que se va a realizar y las formalidades del contrato.
 - ✓ Variables que comprende: Puesto solicitado, Plazas, Tipo de ocupación y/o actividad, descripción de la tarea y principales funciones, tipo de contrato (indefinido, plazo fijo, honorario, otro), duración del contrato, tipo de jornada(continua, fin de semana, de mañana, de tarde, turnos , otra) horario, sueldo, incluye(alimentación, movilización, hospedaje, comisión, bonificaciones, otras), especifique.
 - **Perfil del candidato:** este apartado solicita la información respecto a los requerimientos específicos de quien va a realizar el trabajo o quien debe postular, son necesarios e importantes para definir a la persona idónea para el puesto ofertado.
 - ✓ Variables que comprende: edad, formación general mínima, requerimientos, sexo (hombre, mujer), informática (nivel usuario, básica, avanzado, programación, programación avanzada, otra), idioma (español, inglés, francés, creole, otro)

4. Nueva instrumentos de recolección de información de la Bolsa de trabajo

En concordancia a las variables antiguas que se encontraban en la ficha de acogida, y las nuevas variables construidas en base a las anteriores, es que se crea una nueva ficha de registro de atención al trabajador, que permite recopilar información más profunda y relevante, lo que facilita la búsqueda de un trabajador idóneo para cada oferta que ingresa a la bolsa de trabajo.

❖ **Ficha de solicitud de trabajo**

Ficha Solicitudes de Trabajo			
Nº de registro: _____		Fecha: ___ - ___ - ____	
Datos de identificación			
*todos las casillas deben ser respondida.			
Apellido Paterno		Apellido Materno	
Nombres			
Fecha de Nacimiento		R.U.T/DNI/PASAPORTE	
Dirección			
Teléfono		e-mail	
Edad		sexo	

País de origen	
*marque una	
<input type="checkbox"/>	Haití
<input type="checkbox"/>	Perú
<input type="checkbox"/>	Bolivia
<input type="checkbox"/>	Colombia
<input type="checkbox"/>	Argentina
<input type="checkbox"/>	Venezuela
<input type="checkbox"/>	Uruguay
<input type="checkbox"/>	República Dominicana
<input type="checkbox"/>	India
<input type="checkbox"/>	Nicaragua
<input type="checkbox"/>	Cuba
<input type="checkbox"/>	Costa Rica
<input type="checkbox"/>	Brasil
<input type="checkbox"/>	OTRO PAIS DE EUROPA
<input type="checkbox"/>	OTRO PAIS DE AMERIA
<input type="checkbox"/>	OTRO PAIS DE ASIA
<input type="checkbox"/>	OTRO PAIS DE AFRICA
<input type="checkbox"/>	OTRO PAIS DE OCEANIA

Estado civil	
<input type="checkbox"/>	Soltero/a
<input type="checkbox"/>	Casado/a
<input type="checkbox"/>	Divorciado/a
<input type="checkbox"/>	Viudo/a
<input type="checkbox"/>	Unión civil
Educación	
Completa/incompleta	
Primaria	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Secundaria	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Universitaria	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Técnica	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Analfabeto	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Idioma	marque
Español	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>
Francés	<input type="checkbox"/>
Creole	<input type="checkbox"/>

Situación migratoria

*Este apartado debe ser llenado con de documento de identificación

Tipo de identificación	si	No	Tipo de residencia /tipo visa	marque
Pasaporte/DNI			Residencia turista	
Tarjeta de Turismo (PDI)			Residencia temporaria	
Fecha de ingreso al país:				Residencia estudiante
				Permanencia definitiva
				Residencia por refugio y asilo político
				Residencia dependiente

*si usted posee visa temporaria indique cual/ visa dependiente indique quien posee la residencia y que tipo de visa posee.

Especifique

Situación migratoria	Regular		Irregular		Illegal	
----------------------	---------	--	-----------	--	---------	--

Posee multa	Si		No	
-------------	----	--	----	--

Ámbito laboral

¿Usted ha Trabajado alguna vez en el País?	Si		No	
en los últimos 15 días usted se encontraba trabajando o realizo alguna actividad	Si		No	
Tipo de ocupación o actividad que realiza				
*identifique su ocupación dentro de algunos de los grupos				
Experiencia				

Solicito los servicios de la Bolsa de Empleo para postular a un puesto de trabajo laboral existente dentro de la bolsa. Aseguro que toda la información declarada es verídica y autorizo a que esta sea utilizada a utilizar los datos personales para los procesos de selección.

Firma solicitante

❖ Ficha de oferta de trabajo

Ficha de oferta de trabajo

Con contrato laboral

Nº de oferta: _____ Fecha de registro: ____ - ____ - ____

Datos de la empresa

*todos las casillas deben ser respondida.

Rut de la empresa:			
Nombre o razón social:			
Rama de la actividad/ tipo de actividad económica industrial			
Teléfono		Email	
Dirección/domicilio			
COMUNA:			

Datos del contacto

*Este apartado debe ser llenado con los datos de quien realiza la oferta

Nombre			
Cargo		R.U.N	
Teléfono		Email	
Dirección			

Datos de la oferta de trabajo

Puesto solicitado						Plazas:	
Tipo ocupación y/o actividad							
Descripción de la tarea y principales funciones							
Tipo de contrato	indefinido		Plazo fijo		Honorario		
	Otro						
Duración del contrato							
Tipo de jornada	continua	F. semana	mañana	Tarde	Turnos	otra	
Horario							
Sueldo							
incluye	alimentación	movilización	Hospedaje	Comisión	bonificaciones	otra	
Especifique							

Perfil del candidato

Edad						
Formación general mínima						
Requerimientos				Sexo	H	M
Informática	Nivel usuario	Básica	Avanzado	Programación	Programación avanzada	otra
Idioma	Español	Inglés	Francés	creole	otro	

Solicitamos los servicios de la Bolsa de Empleo para cubrir un puesto de trabajo laboral existente actualmente en la empresa. Nos comprometemos a utilizar los datos personales de los candidatos que nos facilite exclusivamente para los procesos de selección, garantizando su confidencialidad, y promover, proteger y garantizar los derechos de las personas migrantes a quienes e contrata.

Firma solicitante

Copia Empresa

*con esta copia se hace efectiva la solicitud. En dos días máximos se pondrán en contacto con la empresa.

Datos de la empresa

Rut de la empresa:		Nombre o razón social:	
Teléfono		Email	
Dirección/domicilio			
Comuna		R.U.T	
Nombre contacto			

Datos del encargado/a de registrar

Nombre			
Cargo		Fecha	
Teléfono DMH		Email DMH	

Firma encargado/a:

5. Formulario en la actualidad formato digital para trabajador y empleador captura de pantalla página web www.movilidadhumana.cl

- ❖ Formulario digital solicitud de trabajo:

The screenshot shows a web browser window with the URL diredelabs.d/bolstrabajo/intranet/portal/formularioSolicitudTrabajo.html. The form is titled "Formulario solicitud de trabajo" and contains the following fields:

- Tipo de identificación:** Pasaporte
- Identificación:** [Empty text box]
- Fecha de ingreso a Chile:** [Empty text box]
- País de Origen:** A dropdown menu is open, showing a list of countries: Haiti, Peru, Bolivia, Colombia, Argentina, Venezuela, Uruguay, República Dominicana, India, Nicaragua, Cuba, Costa Rica, Brasil, Otro país de Europa, Otro país de América, Otro país de Asia, and Otro país de África.
- Tipo de residencia:** Residencia Temporal
- Nivel educacional:** Si
- Apellido paterno:** [Empty text box]
- Nombre/s:** [Empty text box]
- Situación migratoria:** regular
- Ocupación:** [Empty text box]
- Sexo:** Masculino
- Comuna:** [Empty text box]
- Teléfono:** [Empty text box]

Bolsa de trabajo - Mozilla Firefox

Bolsa de trabajo

Formulario solicitud de trabajo

Registro atención diaria

Formulario solicitud trabajo

Registros de empleador

Registros de migrantes

Entrevistas agendadas

Documentos

Tipo de identificación: Pasaporte

Identificación: []

Fecha de ingreso a Chile: []

Pais de Origen: Haití

Tipo de residencia: Residencia Temporal

Has trabajado alguna vez en Chile en los últimos 15 días usted se encontraba con o sin trabajo o realizó algún trabajo durante ese periodo: Si

Nivel educacional: Si

Apellido paterno: []

Apellido materno: []

Nombre/s: []

Estado civil: Solera(o)

Situación migratoria: regular

23:25 05-11-2017

Bolsa de trabajo - Mozilla Firefox

Bolsa de trabajo

Formulario solicitud de trabajo

Registro atención diaria

Formulario solicitud trabajo

Registros de empleador

Registros de migrantes

Entrevistas agendadas

Documentos

Tipo de identificación: Pasaporte

Identificación: []

Fecha de ingreso a Chile: []

Pais de Origen: Haití

Tipo de residencia:

- Residencia Temporal
- Residencia sujeta a contrato
- Permanencia Definitiva
- Residencia Estudiante
- Residencia por refugio y asilo político
- Residencia/ Extranjero turista
- Residencia dependiente

Has trabajado alguna vez en Chile en los últimos 15 días usted se encontraba con o sin trabajo o realizó algún trabajo durante ese periodo: Si

Nivel educacional: Si

Apellido paterno: []

Apellido materno: []

Nombre/s: []

Estado civil: Solera(o)

Situación migratoria: regular

Posee multa: Si

Ocupación: []

Sexo: Masculino

Dirección: []

Comuna: []

Teléfono: []

23:25 05-11-2017

6. Trípticos y guías Bolsa de trabajo

Tríptico regla y compromisos para empleadores y trabajador.

REGLAS PARA LOS EMPLEADORES

1. Entregar un perfil detallado del cargo que ofrece.
2. Llegar puntualmente a la entrevista. En caso de que ocurra una contingencia y no pueda asistir, informar con la debida anticipación.
3. La selección del trabajador debe ser únicamente en base al perfil requerido, **no en función del tipo de visa ni de la nacionalidad de persona migrante.**
4. La contribución por cada persona seleccionada será de mínimo \$1.000 por trabajador seleccionado en este encuentro.
5. La respuesta de la selección de los trabajadores migrantes entrevistados no debe exceder de tres días hábiles una vez transcurrida ésta.
6. El empleador tiene plazo máximo de 15 días hábiles para escriturar el contrato de trabajo, una vez iniciadas las labores del trabajador.


¡Recuerda!
El contrato de trabajo debe ajustarse a la normativa del Departamento de Extranjería y Migración de Chile y del Ministerio del Trabajo


¡CONTACTANOS!

Parroquia del Inmaculado Corazón de María
Pocuro #834, Valparaíso. Chile
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
telefono: (9) 82672644


Contactenos:

Bolsa de Trabajo
Movilidad Humana





BOLSA MH
 RAVAY
 TRABAJO
 WORK



¿Qué es la Bolsa de Trabajo?

¡Somos un intermediario entre una oferta de trabajo y una persona migrante!

OBJETIVO

Promover el trabajo decente en los migrantes usuarios de la bolsa de trabajo del departamento de movilidad humana del obispado de Valparaíso.

NUESTRA MISIÓN

Desarrollar una bolsa de trabajo en del departamento de movilidad humana del Obispado de Valparaíso, que promueva un búsqueda empleo efectivo y eficaz de los migrantes de la comuna de Valparaíso, contribuyendo a aumentar su protección laboral.

Nos comprometemos con el empleador

A ayudar a las empresas favoreciendo la empleabilidad de los migrantes de la siguiente forma

1. Conseguir una persona idónea a el puesto que oferta
2. Revisión de documentos a presentar en el Departamento de Extranjería.
3. Leer y corregir los contratos de trabajo para evitar multas o rechazo de visas.
4. Proporcionar capacitaciones sobre:
 - La contratación de extranjeros
 - Los derechos laborales
 - Relación laboral
 - Tipos de residencia/ tipo Visa

Nuestros compromisos con el trabajador migrante

A ayudar a los trabajadores migrantes de la siguiente forma:

1. Ayudar al inmigrante a elaborar un curriculum vitae.
2. Ayudar y proporcionar las herramientas necesarias para encontrar un trabajo digno. Formar en los derechos laborales.
3. Orientar sobre la regularización de la situación migratoria.
4. Asesoramiento en la tramitación de documentos.

REGLAS PARA EL TRABAJADOR MIGRANTE

¡IMPORTANTE!

¡El cumplimiento de estos requisitos de algunos o todos según corresponda, hará efectivo la postulación a algún trabajo!

1. Registrarse con sus documentos originales.
2. Participar de la capacitación que ofrece la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana:
 - Clases de español: asistir regularmente a alguno de los puntos de clases de español dentro de la institución o en otra institución que imparta clases de español,
 - asistir a las charlas dictadas una vez a la semana los días martes en la mañana y en la tarde: **¡La persona debe asistir como mínimo a una capacitación!**
3. Llegar puntual a la entrevista acordada.
4. existen 15 días hábiles para que el empleador realice la escrituración del contrato de trabajo. Es importante que el trabajador lo exija
5. Dar aviso de la no concreción del contrato de trabajo, de alguna situación de maltrato que se pudiese generar o de la vulneración de sus derechos.

Folleto mapa práctico de principales instituciones en Valparaíso



BOLSA DE TRABAJO

DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD HUMANA

MAPA PRÁCTICO DE PRINCIPALES INSTITUCIONES EN VALPARAÍSO

KAT NAN ENSTITISYON PRENSIPAL NAN VALPARAÍSO



PDI Policía de Investigaciones
Dirección: de Yungay 2647, Valparaíso

Hospital Carlos Van Buren
San Ignacio 725, Valparaíso
(32) 236 4000

CESFAM Jean y Marie Thierry
El Litre 485, Valparaíso
(32) 221 1555

Carabineros de Chile
Buenos Aires 750, Valparaíso

Gobernación de Valparaíso
www.gobernacionvalparaiso.gov.cl
Melgarejo 669, piso 15, Valparaíso
Tel: (32) 255 6410 – 255 640


Municipalidad de Valparaíso
Av. Argentina 864, Valparaíso

¡Contáctanos!
Pocuro #834, Valparaíso
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
(9)82672644






Afiche pasos para ofertar un trabajo

DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD HUMANA




Pasos para ofertar Trabajo

¿Dónde puedo realizarla?


Existen dos modalidades:

- Presencial Acércate a nuestras dependencias ubicada en POCURO#834,Iglesia Inmaculado Corazón de María Departamento de Movilidad Humana.



online o correo electronico ademas de nuestro numero de telefono


Teléfono: (9) 82672644
movilidadhumanavalpoeiglesia.cl




¿Qué debe contener la oferta de trabajo?

Datos del empleador:


- Nombre de empleador y/o empresa
- Numero de contacto
- cargo que ocupa dentro de la empresa



Especificaciones de la oferta de trabajo




- Actividad y funciones del cargo
- Tipo de contrato
- Sueldo
- Cantidad de puesto de trabajo que oferta
- Requerimientos de edad, idioma, sexo, si es necesario formación académica.



Envío o ingreso de oferta de trabajo


Con la información anterior podemos hacer ingreso de tu oferta de trabajo.

Ademas puedes agregar toda la información que consideres necesaria



Nos contactamos

Ya con el ingreso de la oferta, nuestros encargados se pondrán en contacto con usted, entregaran información de nuestra bolsa de trabajo, y verificaran la disponibilidad de trabajo ademas de requerir información adicional.



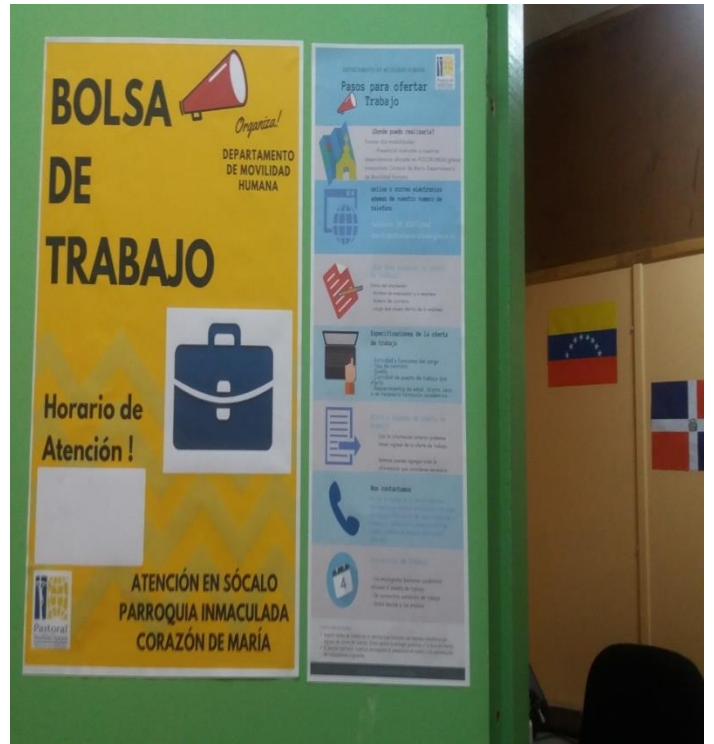
Entrevista de Trabajo

- Los encargados buscaran candidatos idóneos al puesto de trabajo.
- Se concertara entrevista de trabajo
- Usted decide si los emplea.

consideraciones:

- Nuestra bolsa de trabajo es un servicio que funciona con aportes voluntarios por ingreso de oferta de trabajo. Dicho aporte le entrega garantías a la hora de ofertar.
- Si decide contratar, nuestros encargados lo asesoraran en cuanto a la contratación de trabajadores migrantes.

Afiche Bolsa de trabajo



Término de la relación Laboral:

E) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

F) Caso fortuito o fuerza mayor.

G) Despido. Terminación por decisión exclusiva del empleador. Puede ser con o sin justa causa. (Chile no ha ratificado el Convenio 158 de la OIT, cuyo Art. 4 dice: "No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.").

En el caso de un despido a un trabajador, el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- Avizar al trabajador con 30 días de anticipación y por escrito. Si no lo hace con esa anticipación, debe pagar al trabajador, una indemnización equivalente a la última remuneración mensual percibida. A esto se le llama indemnización por desahucio.
- Pago de todos los días trabajados hasta que se pone fin a la relación laboral y pago de las vacaciones proporcionales.
- Presentar el pago de las imposiciones al día al momento de la notificación del despido.

Contrato de Trabajo:

Acuerdo formal y escrito que define la naturaleza de los servicios a realizar, la remuneración que se pagará por ellos, la duración, distribución y horarios de la jornada laboral, los descansos, entre otros, (Cf. CT T1 Cap. IV Art. 22). El tiempo legal de trabajo en Chile es de 45 horas por semana.

Obligación de escriturar el contrato de trabajo
El contrato escrito da certeza sobre los términos de la relación laboral. Si se presenta un conflicto, y no hay contrato escrito, se presume la veracidad de las afirmaciones del trabajador (Primacía de la realidad). Por lo mismo, la no escrituración del contrato puede acarrear sanciones para el empleador.

Obligación de entregar recibos o comprobantes de pago de salario (liquidación de sueldo).
El empleador debe entregar un comprobante o liquidación de sueldo mensualmente que debe contener un detalle de la remuneración y descuentos legales por previsión y salud. Dicho comprobante puede adquirirse en librerías.

Obligación de pagar cotizaciones previsionales: Las cotizaciones previsionales son aportes en dinero que la ley obliga a cada empleador a depositar todos los meses en diversas instituciones por cada uno de sus trabajadores.

Obligación de pagar cotización de salud: Es un monto en dinero destinado a la salud. El trabajador elige dónde quiere ser asegurado. Puede hacerlo en una Institución de Salud Previsional (ISAPRE) o en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) y se paga un monto correspondiente al 7%.

ÁMBITO LABORAL

NECESITAS UN TRABAJADOR

CONTRATA UN MIGRANTE



Informativo

Para contratar migrantes en Chile

Lee e infórmate

Bolsa de Trabajo Departamento Movilidad Humana



EL FINIQUITO

Es el documento donde se registra y deja constancia ante un ministro de fe del término de la relación laboral entre empleador y trabajador, a entera satisfacción de ambas partes. Otorga un poder liberatorio.

El finiquito debe contar con ciertas formalidades:

- Debe constar por escrito estableciendo el nombre, domicilio, profesión, estado civil y cédula de identidad de las partes, fecha de inicio de labores y fecha de término de las mismas y formalidades de término laboral.
- El finiquito debe ser firmado o ratificado por ambas partes ante un notario público de la localidad, oficial del Registro Civil de la misma comuna o un inspector del trabajo quienes figuran como ministros de fe.

Contáctenos:

Dirección
Departamento De Movilidad Humana del obispado de Valparaíso. Pucuro 834, Valparaíso

Contacto:
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
gmail.com

Teléfono: +56 (9) 82672644

Residencias/visas en Chile que permiten trabajar:

Turista:

Como empleador puede contratar a un migrante con visa turista, solo debe realizar el contrato de trabajo vigente para que el trabajador realice sus debidos tramites de documentación. Tiene un plazo de 90 días para buscar empleo y por lo general solicitan la visa temporaria por motivos laborales, el cual le permite realizar actividades remuneradas

1. Visa Sujeta a contrato :
Habilita para residir y para trabajar en forma exclusiva con el empleador que suscribe el contrato. El contrato de trabajo para este tipo de visa incluye todas las características y cláusulas del contrato para la Visa Temporaria por Motivos Laborales, más la cláusula siguiente:

g) Cláusula de Viaje Debe redactarse en el contrato, como sigue: "El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el migrante salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva".

2. Visa/residencia Estudiante: Permite a extranjeros que estudian en Chile solicitar visa de residencia para realizar estudios como alumnos regulares, en establecimientos de enseñanza del Estado o particulares reconocidos por éste. La visa no permite trabajar en el país, excepto en casos muy calificados (o cuando la actividad a ejecutar es necesaria para costear los estudios).

Otros tipos de Residencia en Chile que permiten trabajar:

3. Refugio o asilo Político: Para extranjeros cuya integridad se encuentra en peligro.

4. Residencia Definitiva: La Permanencia Definitiva es el permiso otorgado a los migrantes para residir indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier actividad lícita en el país, es decir se les puede contratar como a cualquier otro Chileno.

5. Residencia Temporaria por motivos laborales: Este permiso de residencia habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales, presentando un contrato de trabajo vigente y con las cláusulas estipuladas. Es otorgado por el plazo máximo de un año y se puede prorrogar sólo por una vez por igual período.

¿Cuales son los requisitos del contrato para tramitar una visa temporaria por motivos laborales?

El empleador debe elaborar el contrato de trabajo con todas las cláusulas normales de un acuerdo laboral Pero además, con las cláusulas pertinentes para un migrante, las cuales son:

- El contrato debe ser por un año o indefinido.
- Debe hacerse en tres originales legalizadas ante notario: una para el trabajador, otra para el empleador y otra para ser enviada al DEM.
- Cláusula de Remuneración** Debe ser acorde con el cargo o actividad. Es decir, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo mensual vigente.
- Cláusula de Vigencia:** en el contrato "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para migrantes con visa en trámite".

e) Cláusula de régimen previsional: Debe redactarse en el contrato, como sigue: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes".

f) Cláusula de impuesto a la renta: Debe redactarse en el contrato, como sigue: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada". (Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM).

¿Cómo emplear a un migrante que no tiene sus papeles al día?
El trabajador debe ir al Departamento de extranjería y migración a sancionarse, en lo posible presentando un CONTRATO DE TRABAJO. El DEM va a sancionar al trabajador con una multa que puede pagarse directamente en el banco. Después, se puede tramitar su solicitud de visa normalmente sin ninguna otra contraindicación.

¡Si una persona posee ya un permiso de trabajo, usted puede contratarlo en igualdad de condiciones de una persona chilena!

¡ Recuerde, para el cambio de empleador si el trabajador ya tiene una visa sujeta a contrato vigente tenga en cuenta: el trabajador tiene un plazo de 30 días desde la fecha de término de la relación laboral para presentar un contrato de trabajo!

Término de la relación Laboral:

Es el acto por el cual trabajador y empleador formalizan el término de la relación laboral. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo.** Puede terminarse inmediatamente o en una fecha posterior. Debe constar por escrito.
- Renuncia del trabajador,** informando al empleador con 30 días de anticipación o más.
- Muerte del trabajador**
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.** La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de 1 año.

Tríptico para trabajador migrante

Jornada de Trabajo

Jornada Ordinaria: 8 horas diarias, 45 semanales. Tiempo en que durante el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios

Jornada Extraordinaria Jornada que excede el máximo legal o de la pactada. Se conoce como horas extraordinarias "horas extras", solo podrán ser máximo de 2 horas por día

Jornada Pasiva Tiempo en que el Trabajador que se encuentra a disposición sin realizar labores por causas imputables

Descanso

Dentro de la Jornada: La jornada se divide en dos partes, dejándose entre ellas Media Hora para la colación. Este periodo no se considera trabajado.

Semanal; El descanso semanal, corresponde a los días domingos y todos aquellos que la ley declare festivos, también se puede pactar este descanso en otros días.



Dirección: Pocuro #834,
Valparaíso

contacto:

movilidadhumanavalpo@iglesia.cl

Teléfono: (9) 82672644



Trabajador Migrante

Conocimientos para el trabajador dependiente



Sabías que...

UN CONTRATO individual es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan mutuamente por este a prestar servicios personales al primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

- **Clausulas**
- Lugar y fecha de contrato
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema
- Plazo del contrato, y
- Demás pactos que acordaren las partes

El empleador tiene un plazo de 15 días de incorporado el trabajador. 5 días si se trata de un contrato por obra o faena, trabajo o servicio que se encuentre determinado o dure menos de 30 días..

¿Que Significa?

Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo

¿Remuneración?

Es un pago en dinero y adicionales en especiales avaluables en dinero que el empleador debe dar al trabajador por causa de contrato de trabajo.

SUELDO es un pago obligatorio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, que esta determinado en tu contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. de esta paga que da fuera los beneficios adicionales en dinero que puedas tener.



¿Qué no constituyen remuneración?

Son sumas de dinero pagadas por el empleador sin que tengan la obligación el trabajador de prestar sus servicios, no se consideran ni para el pago de cotizaciones de seguridad social.

Se clasifican en:

- Compensatorias
 - Indemnizatorias
 - Indemnización por termino del trabajo
 - Prestaciones de Seguridad Social
 - Beneficios Sociales
1. Asignación de Colación
 2. Movilización: compensa los gastos para ir y volver desde la residencia a lugar de trabajo
 3. Viáticos: suma de dinero para solventar alojamiento, alimentación y traslado que incurra en el desempeño de sus laborales.
 4. Devolución de Gastos: en que incurra el trabajador por causa del contrato de trabajo.
 5. Pérdida de Caja
 6. Pérdida de desgaste de Herramientas
 7. Asignación Familiar
 8. Indemnización por años de servicios

Tríptico de guía para migrantes en español

PERMISO DE TRABAJO CON VISA EN TRÁMITE

Toda persona que solicita visa Temporaria como titular, puede solicitar un permiso para trabajar con visa en trámite. Este permiso tiene un costo equivalente al 50% del valor de una visa sujeta a contrato y tiene una vigencia que va desde el día en que se solicita la residencia (pagando los respectivos derechos), hasta que la residencia es estampada en el pasaporte del solicitante o se termine el plazo del señalado permiso.

Atención NO COMPRES TU CONTRATO DE TRABAJO, ES UN DELITO EN CHILE

Un contrato de trabajo con inicio de labores, sin la debida autorización o visa para el libre ejercicio de labores implica pago de multas para las dos partes (trabajador como empleador).

¿COMO ME INSCRIBO EN LA BOLSA DE TRABAJO? MAYOR INFORMACIÓN:

Dirección
Pocuro #834, Valparaíso

Contacto:
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
Teléfono: +56 (9) 82672644

Contáctenos:

ÁMBITO LABORAL

GUÍA PARA MIGRANTES

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA SU ESTADÍA EN CHILE

Informativo

Para tu estadía en Chile

Lee e infórmate

Bolsa de Trabajo Departamento Movilidad Humana

Tipos de residencia en Chile:

1. Turista:

Los extranjeros que ingresan al país con fines de recreación, deportivos, de salud, de estudios, de gestiones de negocios, familiares, religiosos u otros similares; sin propósito de inmigración, residencia o desarrollo de actividades remuneradas.

Duración 90 días

Para ingresar presenta: Su pasaporte vigente. Los siguientes países, pueden ingresar a Chile en calidad de turistas presentando su Documento Nacional de Identidad vigente: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, y Uruguay. Sin embargo, si estas personas desean postular después a una visa de residencia temporal desde Chile, se les exigirá su pasaporte

¿Que debo hacer para extender mi estadía como turista en Chile?

Solicitar una ampliación de turismo: si la autoridad limitó su permanencia a un plazo menor a 90 días. Trámite exento de pago.

Solicitar una prórroga de turismo: Para permanecer por un período adicional a los 90 días. Dicho trámite se realiza dentro de los últimos 30 días de vigencia del plazo de turismo. El valor a pagar es de US\$ 100 (equivalente en pesos chilenos) y normalmente se entrega por 90 días adicionales.

¡Debes saber que como turista puedes trabajar, solo Debe solicitar un permiso especial de trabajo para turista, cuyo costo esta asociado a su nacionalidad y debe presentar un contrato de trabajo vigente!

Otros tipos de Residencia en Chile:

2. Sujeta a Contrato: Habilita para residir y para trabajar en forma exclusiva con el empleador que suscribe el contrato. Tiene una duración de hasta dos años y puede prorrogarse indefinidamente, aunque tras permanecer durante dos años continuos con esta residencia se puede solicitar la Permanencia Definitiva. El término del contrato de trabajo da término inmediato la visa.

3. Estudiante: Habilita a estudiar en establecimientos de enseñanza reconocidos por el Estado. Tiene una duración de hasta un año, o hasta la duración de la beca para quienes cuentan con una. Es prorrogable hasta el término de los estudios, y luego permite postular a la Permanencia Definitiva

4. Refugio o asilo Político: Para extranjeros cuya integridad se encuentra en peligro.

5. Temporarias: Este permiso de residencia habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales. Es otorgado por el plazo máximo de un año y se puede prorrogar sólo por una vez por igual período.

La manera más directa de obtener este permiso de residencia es **mediante un contrato de trabajo.**

- Para acceder a la permanencia definitiva se requiere sólo de un año de residencia y deberá acreditar actividad realizada e ingresos percibidos durante todo el período de su Permiso de Residencia Temporaria.

1. Residencia Temporaria por motivos laborales

Es el permiso de residencia que habilita a su titular a residir en el país y a realizar cualquier actividad lícita, sin limitaciones especiales y con un contrato de trabajo vigente. Su duración es por 1 año **Para mayor información www.extranjeria.gov.cl**

¿Cuales son los requisitos del contrato para tramitar una visa temporaria por motivos laborales?

El empleador debe elaborar el contrato de trabajo con todas las cláusulas normales de un acuerdo laboral Pero además, con las cláusulas pertinentes para un migrante, las cuales son:

- a) El contrato debe ser por un año o indefinido.
- b) Debe hacerse en tres originales legalizadas ante notario: una para el trabajador, otra para el empleador y otra para ser enviada al DEM.
- c) **Cláusula de Remuneración** Debe ser acorde con el cargo o actividad. Es decir, el salario no podrá ser inferior al salario mínimo mensual vigente.
- d) **Cláusula de Vigencia:** en el contrato "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para migrantes con visa en trámite".
- e) Cláusula de régimen previsional
- f) Cláusula de impuesto a la renta

Tríptico de guía para migrantes en creole

PÈMI TRAVAY AVÈK VIZA NAN PWOSESIS

Nenpòt moun ki aplike pou yon viza tanporè kòm yon detantè ka aplike pou yon pèmi pou travay avèk yon viza nan pwosesis. Pèmi sa a gen yon ekivalan pri a 50% nan valè a nan yon viza sijè a kontra e li gen yon validite ki ale soti nan jou a nan ki se rezidans lan mande (peye dwa yo respektif), jouk la se rezidans la so nan paspò a nan aplikan an oswa peryòd la nan pèmi yo susmansyon fini.

KONDISYON pou travay nan peyi Chili
Kontra a travay dwe siyen nan Chili anvan yon notè, pa anplwayè a ak travayè sosyal la oswa reprezantan yo.

- Espesyalis pwofesyonèl oswa teknisyen ap gen pou pwouve degre respektif yo, adopte legalman nan Konsila Chilyen an nan peyi ki gen orijin epi pita nan Ministè Afè Etranjè nan Chili.
- Aktivite ki te fèt pa travayè nan peyi Chili pa ka konsidere kòm danjere oswa kòm yon afwonyon nan sekirite nasyonal la.
- Anbochaj travayè sosyal la dwe konfòme ak tout pwovizyon travay ak pwoteksyon sekirite sosyal, plis moun ki egzije Depatman Imigrasyon ak Imigrasyon Ministè enteryè a pou jwenn yon viza tanporè pou rezon travay.

Kontra travay la dwe gen ladan, omwen, Paragraf sa yo: Mete ak dat pwoblèm. Non, nasyonalite, Rut ak adrès patwon-an. Non, nasyonalite, nimewo paspò ak adrès travayè sosyal la. Fonksyon oswa travay ki pral devlope nan peyi Chili; kote li pral pran plas, ak ekstansyon nan jou a ap travay. Detèminasyon nan salè, ki pa ka mwens pase salè minimòm-nan. Li ka peye nan lajan nasyonal oswa etranje.

- Duration nan kontra a epi kòmmanse dat aktivite.

Yon kontra travay ak kòmmanse nan travay, san otorizasyon apwopriye a oswa viza pou fè egzèsis la gratis nan travay enplike nan peman amann pou tou de pati yo (travayè kòm anplwayè).

KIJAN POU MWEN ENSKRIPSYON NAN TRAVAY MWEN? PLIS ENFÒMASYON:

Dirección
Pocuro #834, Valparaíso
Contacto:
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
Teléfono: (9) 82672644

TRAVAY ANVIWÒNMAN
GID POU IMIGRAN
KONSÈY PRAKTIK POU RETE LA NAN CHILI

Atansyon pa achte kontrakt travay ou, li se yon krim nan peyi Chili

Enfòmatis
Pou ou rete nan peyi Chili

Li epi enfòmè tèt ou

Bolsa de Trabajo Departamento Movilidad Humana

Pastoral
Movilidad Humana
Unión de Pastores de Chile

Kalite rezidans nan Chili:

1. Turista:
Lòt nasyon ki antre nan peyi a pou rekreyasyon, espò, sante, syans, jesyon biznis, fanmi, rezon relijiye oswa menm jan an; san bi pou imigrasyon, rezidans oswa devlopman nan aktivite peye..

Duration 90 jou

Pou antre nan, ou pral prezante: paspò ou ye kounye a. Peyi sa yo kapab antre nan peyi Chili kòm touris prezante aktyèl dokiman idantite Nasyonal yo: Ajantin, Bolivi, Brezil, Kolonbi, Ekwatè, Paragwe, Perou, ak Irigwe. Sepandan, si moun sa yo vle pou aplike pou yon viza rezidans tanporè nan peyi Chili pita, yo pral mande paspò yo

Kisa mwen ta dwe fè pou yon ekstansyon pou rete mwen kòm yon touris nan peyi Chili?

Mande yon ekstansyon de touris: si otorite a limite rete li nan yon peryòd de mwens pase 90 jou. Pwosedi ki egzante de peman.

Mandè yon ekstansyon de touris: Pou rete pou yon peryòd adisyonèl nan 90 jou. Pwosedi sa a te pote soti nan 30 dènye jou yo nan validite nan tèm nan touris. Kantite lajan ou dwe peye a se \$ 100 (ekivalan nan pesos Chilyen) epi li nòmalman delivre pou yon lòt 90 jou.

Ou chwa konnen ke kòm yon touris ou ka travay, ou dwe sèlman mande yon pèmi travay espesyal pou touris, ki gen pri ki asosye ak nasyonalite ou epi ou dwe soumèt yon kontra travay ki valab!

Lòt kalite rezidans nan Chili:

2. Sijè a Kontra: Pèmèt pou abite ak pou travay sèlman avèk patwon-an ki siyen kontra a. Li te gen yon dire jiska de zan epi li ka pwolonje endefiniman, byenke apre yo fin rete pou de ane kontinyèl ak rezidans sa a, yo ka mande pèmanans pèmanans la. Tèm nan kontra travay la mete fen viza a imedyatman.

3. Elèv la: Pèmèt elèv yo etidye nan etablisman edikasyon rekonèt pa Eta a. Li dire jiska yon ane, oswa jiskaske dire bousdetid la pou moun ki gen yon sèl. Li se pwolonje jouk nan fen etid yo, ak Lè sa a, pèmèt postila Permanence final la

4. Refij oswa azil politik: Pou etranje ki gen entegrite an danje.

5. Tanporè: pèmi rezidans sa a pèmèt detantè a abite nan peyi a ak pote soti nan nenpòt ki aktivite legal, san limit espesyal. Li se akòde pou yon peryòd maksimòm yon ane epi yo ka pwolonje yon sèl fwa pou menm peryòd la.

Fason ki pi dirèk pou jwenn pèmi rezidans sa a se nan yon kontra travay.

- Pou gen aksè nan rete definitiv la, se sèlman yon ane nan rezidans ki nesèsè, epi ou dwe pwouve aktivite ki fèt ak revni ou te resevwa pandan peryòd la tout antye nan pèmi pou rezèv tanporè ou.

1. Rezidans Tanporè pou rezon travay

Se pèmi rezidans ki pèmèt detantè a abite nan peyi a ak pote soti nan nenpòt ki aktivite legal, san limit espesyal ak yon kontra travay ki valab. Dire li yo se pou 1 ane Pou plis enfòmasyon www.extranjeria.gov.cl “

Ki sa ki kondisyon yo nan kontra a nan pwosesis yon viza tanporè pou rezon travay Patwon an dwe trase kontra travay la ak tout paragraf nòmal yo nan yon akò travay. Anplis de sa, ak paragraf ki epòtan pou yon migran, ki se:

a) Kontra a dwe pou yon ane oswa endefiniman..

b) Li dwe fè nan twa orijinal legalize anvan yon notè: yon sèl pou travayè sosyal la, yon lòt pou anplwayè a ak yon lòt yo dwe voye bay DEM la.





c) Règleman rigoureux dwe an akò ak pozisyon an oswa aktivite. Sa se, salè a pa ka pi ba pase salè minimòm aktyèl la chak mwa.
Minimòm salè 2017 se \$ 174,166, ak jan 1 janvyè 2018 pral gen yon valè de \$ 178,037

d) Validite Validite: nan kontra a “Obligasyon pou bay sèvis ki soti nan kontra sa a, ka sèlman rive vre yon fwa travayè a te jwenn viza rezidans ki koresponn lan nan peyi Chili oswa pèmi nan travay espesyal pou imigran ak viza nan pwosesis” .

e) Clause nan rejim pansyon: AFFILIATION POU AFP AK SÈVIS TRAVAY En Chile AFP Plan Vital


f) Clause nan taks sou revni

Afiche de difusión para capacitaciones en español y en creole

<p>LA BOLSA DE TRABAJO TE INVITA</p> <p><i>Organiza!!</i> DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD HUMANA</p> <p>A SU PRIMERA CAPACITACIÓN PARA PERSONAS MIGRANTES</p> <p>El día viernes 10 y Martes 14 de Noviembre a las 18 Horas</p>  <p>EN ZÓCALO PARROQUIA CORAZÓN DE MARÍA, POCURO 834 VALPARAÍSO</p> 	<p>SAK LA NAN TRAVAY ENVITE OU</p> <p><i>Òganize!!</i> DEPATMAN MOBILITE MOUN</p> <p>NAN PREMYE FÒMASYON POU MIGRAN</p> <p>Vandredi 10 ak Madi 14 novanm nan 18 heures</p>  <p>NAN ZÓCALO PARACQUIA ENMACULADA CORAZÓN DE MARÍA, POCURO 834 VALPARAÍSO</p> 
---	---

Afiche de “No compres tu contrato” en español y en creole

<p>NO COMPRES TU CONTRATO</p> <p><i>Es un delito en Chile !</i></p>  <p>ASEGÚRATE QUE TU CONTRATO SEA LEGAL</p> 	<p>PA ACHTE KONTRA</p> <p><i>Se yon delit grav li ye nan Chili !</i></p>  <p>ASIRE NOU KE CONTRA NOU GENYEN AN LEGAL</p> 
---	--





Parroquia del Inmaculado Corazón de María
www.parroquiakorazonde maria.com
 Departamento de movilidad Humana
 Obispado de Valparaíso
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
 teléfono: (9) 82672644

MANUAL DE ATENCIÓN VIRTUAL

Guía para el encargado

Bolsa de Trabajo Movilidad Humana , Departamento de Movilidad Human. Valparaíso, Chile.

PASO 1



Motivo o solicitud de consulta

Identificar si el motivo de consulta es competencia de la Bolsa

En relación a la cantidad de información el encargado debe prestar atención a solicitar todo el tipo de información que sea necesario para poder caracterizar apropiadamente la situación actual de la persona migrante que consulta.



PASO 2

ingresar al registro de atención

Se ingresa la solicitud al sistema Trámite en línea: Consulta, Reclamo, Felicitación, Solicitud, Sugerencias

Debe quedar registro de la persona consultante dentro de la base de datos con identificación de la institución en el caso de derivación a otra institución y/o a otra área temática. Con copia a la institución receptora y envío de carta de derivación.

3

PASO 3



Dar respuesta

Al recibir alguna requerimiento de información y/o alguna solicitud de trabajo el encargado debe responderlos de la manera más clara, procurando utilizar lenguaje adecuado al contexto y los requerimientos del solicitante poniendo especial énfasis en las nacionalidades y diferencias idiomáticas.

al momento de redactar oraciones cortas y precisas. Si el mensaje es largo, dividirlo en varios párrafos para que sea más fácil de leer. Un texto preciso, bien estructurado, ayuda a evitar malentendidos o confusiones.

El personal que responde el correo debe asegurarse de que todos los datos necesarios estén para que la persona lo identifique y se pueda poner en contacto en caso de necesitarlo. Esto puede incluir: cargo, teléfono, correo electrónico, nombre y dirección web de la entidad.

¡RECUERDA!

- Recuerda que posees 7 días hábiles para responder los requerimientos
- Debes definir el nivel de urgencia de la respuesta
- En el caso de ser una denuncia, se analizará los antecedentes del reclamo o denuncia, para evaluar las acciones a seguir, dado lo anterior, el caso podría permanecer abierto por el tiempo que sea necesario.



4

Tríptico para trabajadoras migrantes embarazadas

Otros permisos relacionados con la maternidad

- Si la salud de un niño menor a 1 años requiere atención en el hogar por enfermedad grave, la trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio, esto deberá ser acreditado con certificado médico.
- Cuando se ha otorgado el cuidado de un menor de 1 años por medida de protección, se contará con el mismo permiso y subsidio
- Cuando la salud de un menor de 18 años requiera atención por accidente grave o enfermedad terminal, probable riesgo de muerte..

♥

¡Cuida tus derechos!

infórmate más en:
www.chileatiende.gob.cl
<http://www.dt.gob.cl>



dirección:



Teléfono



e-mail

Dirección: Pucuro 834, Valparaíso
movilidadhumanavalpo@iglesia.cl
fono: (9) 82672644



Pastoral
Movilidad Humana
Oficina de Valparaíso

Guía para Migrantes

Concejos prácticos para su estadía en Chile

Trabajadora Embarazada

CONOCE TUS DERECHOS



Bolsa de Trabajo Movilidad Humana



Antes del parto

Pre Natal. Si la trabajadora necesita un descanso pre-natal mayor, debe ser certificado por un médico especialista (Descanso pre-natal suplementario).

Después del parto

descanso de 12 semanas después, conocido como el Post-Natal (3 meses). además existe 12 semanas más para el Post-Natal Parental (Cambio producido el 2011).

Durante el periodo de Post- Natal Parental, las trabajadoras reciban un subsidio, al igual que en el permiso post-natal.



En Chile una mujer embarazada tiene derecho a ser atendida durante el prenatal, parto y posnatal independientemente de su nacionalidad

La mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos, que se generan por el sólo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad.
La única exigencia que la ley establece es el certificado de un facultativo que acredite el estado de embarazo

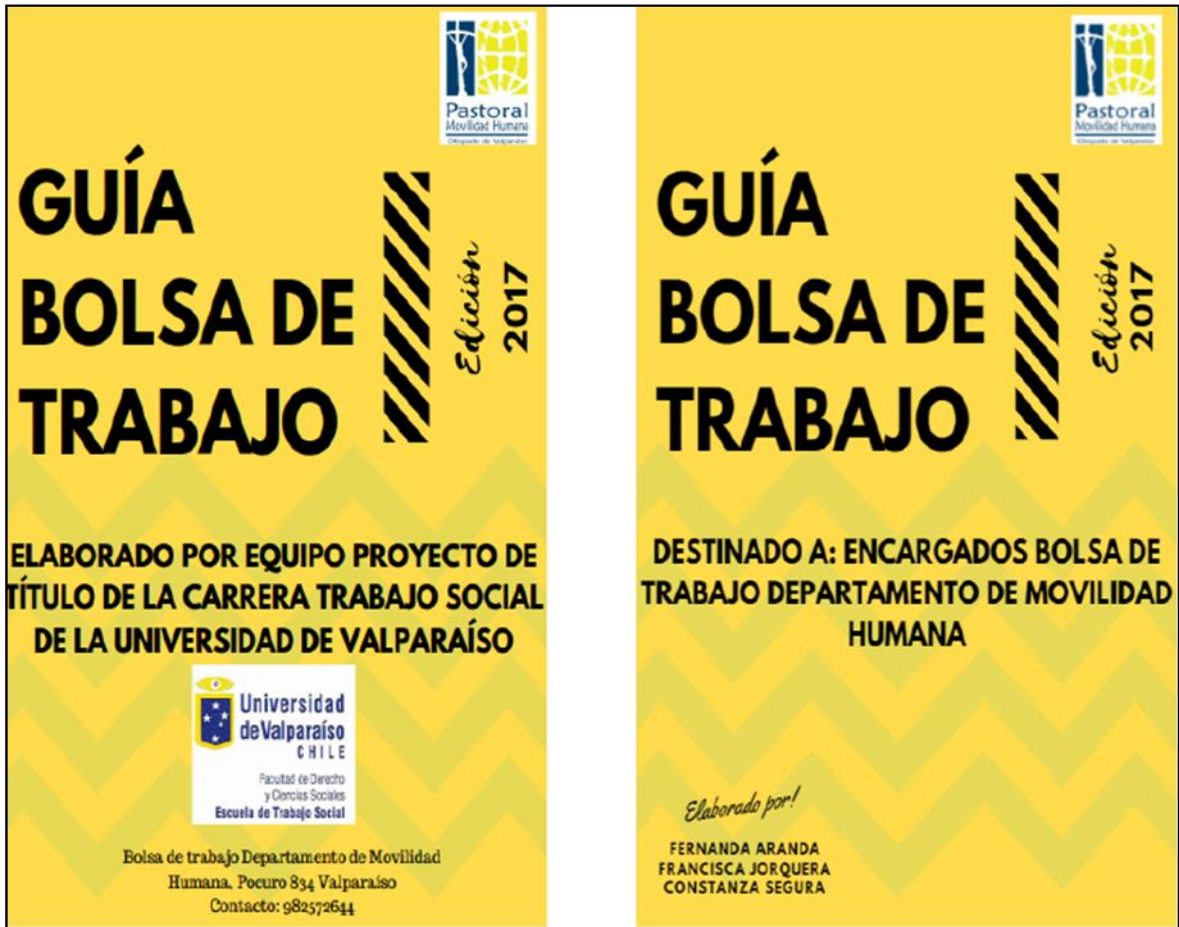
Para hacer uso de los permisos, se deberá presentar en el lugar de trabajo certificado que acredite el estado de embarazo.



Durante el periodo de embarazo, la trabajadora que realice trabajos perjudiciales deberá ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones (levantar, arrastrar o empujar pesos grandes, exigir esfuerzo físico, incluido permanecer mucho tiempo de pie, ejecutar trabajo en horario nocturno, horas extraordinarias, y todo lo que la autoridad declare inconveniente para el estado).

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer de al menos 1 hora para dar alimento a sus hijos, podrá utilizarse de las siguientes maneras: En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. Dividiéndolo en porciones, Postergándolo o adelantándolo en media hora o en una hora el inicio o término de la jornada de trabajo.


Si se hubiese despedido a la trabajadora en desconocimiento de embarazo, deberá ser reincorporada.



Pág. 45	Índice
<p>Formalidades del CONTRATO(S) DE TRABAJO:</p> <p><i>¡¡¡IMPORTANTE! Es un acuerdo formal que define la naturaleza de los servicios a realizar, la remuneración que se pagará por ellos, la duración, distribución y horarios de la jornada laboral, los descansos, entre otros. Puede incluir cláusulas especiales de viaje, vigencia, indemnización, régimen previsional, impuesto a la renta, comisiones, entre otros.</i></p> <p>Se presenta un original firmado ante notario, por el trabajador y el empleador, Lugar y fecha de la suscripción del contrato. - Nombre, cédula de identidad (PASAPORTE) en el caso del empleador indicando el Rut de la empresa o cédula de identidad si es persona natural), nacionalidad, y domicilio de empleador y trabajador/a. - Fecha de inicio de las labores. - Funciones a desarrollar. - Jornada laboral y lugar donde se efectuará el trabajo. - Forma de uso del descanso semanal. - Remuneración: monto, forma y fecha de pago. Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera. - Duración del contrato (plazo fijo o indefinido). - Otros</p> <p>Debe tener las siguientes cláusulas especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. Debe ser acorde con el cargo o actividad a desarrollar en el país y según las normas laborales vigentes. • Cláusula de Vigencia. Esta cláusula debe ser redactada como sigue: "La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite". • Cláusula de Régimen Previsional. (*) Debe ser redactada como sigue: "Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes". • Cláusula de Impuesto a la Renta. Debe ser redactada como sigue: "El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada". (Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM) 	<p>Presentación.....3</p> <p>Definición/Fundamentación.....4</p> <p>Objetivos.....5</p> <p>Glosario de términos y abreviaturas.....6</p> <p>Reglas de atención al usuario.....7</p> <p>Fase I: Acogida del usuario a la bolsa de trabajo.....8</p> <p>Fase II: Inscripción del usuario llenado de ficha.....9</p> <p>Fase II: Identificar tipo de visa/residencia.....10</p> <p>Fase II: Identificación de situación migratoria.....11</p> <p>Fase II: Informar de las reglas de la bolsa de trabajo.....12</p> <p>Fase II: Consideraciones.....13</p> <p>Fase III : Caracterización de la consulta.....14</p> <p>Fase III : Orientación según tipo de visa.....15</p> <p>Fase III : Requisitos.....16</p> <p>Fase III : Excepciones y residencia temporaria.....18</p> <p>Fase III : residencia temporaria.....19</p> <p>Fase III : Visa/residencia por refugio y asilo político.....20</p> <p>Fase III : Visa/residencia sujeta a contrato.....22</p> <p>Fase III : Atención al usuario con visa sujeta a contrato.....23</p> <p>Atención al usuario con visa sujeta a contrato:.....24</p> <p>Fase III: Consideraciones.....25</p> <p>Fase IV: Antecedentes Laborales.....26</p> <p>Fase IV: tipo de ocupación y/o actividad.....27</p> <p>Requisitos para postulación de trabajo.....27</p> <p>Consideraciones.....28</p> <p>Fase V: Búsqueda de trabajo.....28</p> <p>Fase V: Filtro de búsqueda, búsqueda de perfil de trabajo, contacta a empleador y agenda entrevista de trabajo.....29</p> <p>Fase V: proceso de contratación y formalidades de la contratación.....30</p> <p>Fase V: Seguimiento, egreso y consideraciones.....31</p> <p>Multa según el tipo de residencia.....32</p> <p>Multa según el tipo de residencia.....33</p> <p>Finalización de obtención de visación y/o residencia en Chile.....34</p> <p>Flujo de Atención de visa.....35</p> <p>Tabla de sanciones.....36</p> <p>Derechos por conceptos que se indican.....37</p> <p>Documentación específica visa sujeta a contrato.....38</p> <p>Prorroga visa sujeta a contrato.....39</p> <p>Documentación específica visas temporarias.....40</p> <p>Documentación específica visa Turista.....43</p> <p>Requisito reconocimiento título profesional.....44</p> <p>Formalidades del contrato de trabajo.....45</p> <p>Bibliografía.....46</p>

Fase III Pág. 23

Atención al usuario con visa sujeta a contrato

- Verificar efectivamente el tipo de visación en su documento de identificación.
- Establecer la fecha de otorgamiento de la visación, en caso de no especificarse se entiende que es por el plazo máximo de dos años.
- Identificar tiempo de permanencia en el país, establecer el tiempo de vigencia que le queda a su permiso.
- Solicitar que especifique sobre su situación laboral actual (por el tipo de visación se presumen que actualmente se encuentra desempeñando actividades laborales dentro del país):
 -  **Motivo de la solicitud de ingreso a la bolsa de trabajos:**
 - Cambio de empleador:
Cambio de empleador: Si durante la tramitación de su visa ha cambiado de empleador, debe solicitar una rectificación por cambio de empleador. (Ver página 38-39)
 - Vulneración de derechos:
Se deriva a la entidad correspondiente, primero se recaban todas la información respecto al caso, se le informa al trabajador social además se envió correo electrónico con copia al asesor diocesano, para su derivación al abogado y se tomen las medidas pertinentes.
 - Término de la relación laboral
-contrato terminado: posibilidad que tiene la persona para solicitar otra visación con un nuevo empleador, cuando el contrato que dio origen a la visa ha finalizado.

Fase III Pág. 24-

Término del contrato por plazo:

- Da fin al tipo de visación.
- Deberá ser comunicado, dentro del plazo de 15 días.
- Sin perjuicio del derecho de su titular de solicitar:
 - Una nueva visación permanencia definitiva, si procediere.

A. Establecer que se encuentre dentro de los 90 días antes del

- Solicitud de prórroga requisitos:

- vencimiento de su visa.
- Continúen trabajando con el mismo empleador (Ver página 39).

Atención al usuario que desea solicitar residencia sujeta a contrato

- Esta residencia autoriza a desempeñar actividades remuneradas, exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato.
- Puede **solicitar permiso de trabajo** Este permiso tiene un costo equivalente al 50% del valor de una visa sujeta a contrato y tiene una vigencia que va desde el día en que se solicita la residencia (pagando los respectivos derechos), hasta que la residencia es estampada en el pasaporte del solicitante o se termine el plazo del señalado permiso
 - Este permiso puede ser otorgado por un plazo máximo de hasta dos años y podrá ser prorrogado por períodos iguales. Documentación a presentar: (ver página 38)
- Especificaciones del contrato de trabajo: Debe tener las siguientes cláusulas especiales:
 - Remuneración.
 - Cláusula de Vigencia.
 - Cláusula de Viaje
 - Cláusula de Régimen Previsional.
 - Cláusula de Impuesto a la Renta. (ver página 38).

Guía bolsa de trabajo para encargados de atención al empleado

Pastoral Movilidad Humana

GUÍA BOLSA DE TRABAJO

Edición 2017

ELABORADO POR EQUIPO PROYECTO DE TÍTULO DE LA CARRERA TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

Universidad de Valparaíso CHILE
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

Bolsa de trabajo Departamento de Movilidad Humana, Pucuro 834 Valparaíso
Contacto: 982572644

Pastoral Movilidad Humana

GUÍA BOLSA DE TRABAJO


Edición 2017

DESTINADO A: ENCARGADOS BOLSA DE TRABAJO ATENCIÓN AL EMPLEADOR DEPARTAMENTO DE MOVILIDAD HUMANA

Elaborado por!

FERNANDA ARANDA
FRANCISCA JORQUERA
CONSTANZA SEGURA

<u>Bibliografía</u>	<u>Índice</u>
Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Capítulo IV, Art. 21. <i>Código del Trabajo</i> . Santiago, Chile.	Objetivos y Alcances3
Dirección del trabajo. (Septiembre de 2016). Capítulo V, Art. 41. <i>Código del Trabajo</i> . Santiago, Chile.	Población meta a la que va dirigida el manual.....3
Gobierno de Chile . (22 de Octubre de 2010). <i>Ley Fácil</i> . Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/refugiados	Reglas de Atención Al empleador.....4
Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior. (2010 de Abril de 15). <i>Refugiados. Ley n° 20.430</i> . Chile.	Vías de ingreso de una oferta laboral.....5
Gobierno de Chile . (22 de Octubre de 2010). <i>Ley Fácil</i> . Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/refugiados	Fase I Ingreso del empleador a la bolsa de trabajo: Atención Bienvenida 5 Consideraciones Fase I.....6
Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior. (2010 de Abril de 15). <i>Refugiados. Ley n° 20.430</i> . Chile.	Fase II: Inscripción del usuario llenado de ficha.....7
Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Párrafo 1° Art. 1. <i>Decreto Supremo n° 597</i> . Santiago, Chile .	Fase II: Inscripción del usuario llenado de ficha y Consideraciones.....8
Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Título VIII párrafo 1° Art. 37 . <i>Decreto Supremo n°597</i> . Santiago , Chile .	Fase III: Registro de Ámbito Laboral.....9
Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Párrafo 1° Art 2. <i>Decreto Supremo n°597</i> . Santiago, Chile.	Fase III: Registro de Ámbito Laboral.....10
Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Párrafo 2° Art. 9. <i>Decreto Supremo n°597</i> . Santiago, Chile .	Fase III: Registro de Ámbito Laboral y consideraciones.....11
Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Inciso 2° Art. 37. <i>Decreto Supremo n°597</i> . Santiago, Chile.	Fase IV Cierre Primera atención: Búsqueda de trabajador.....12
<u>Sitio Web</u>	Fase IV Cierre Primera atención: Consideraciones.....13
Chile Atiende, Gobierno de Chile. (13 de Mayo de 2015). <i>Derechos de los trabajadores</i> . Recuperado el 6 de Octubre de 2017, de Chile Atiende : https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/26501	Proceso de contratación: Momento de la contratación.....14
Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile . (s.f.). <i>Centro de Consultas Laborales</i> . Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Dirección del Trabajo : http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-161036.html	Proceso de contratación: Momento de la contratación.....15
Gobierno de Chile . (24 de Mayo de 2017). <i>Chile Atiende</i> . Recuperado el 22 de septiembre de 2017, de https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/3817	Especificaciones del contrato de trabajo.....16
Ministerio del Interior, Gobierno de Chile . (2016). <i>Departamento de Extranjería y Migración</i> . Recuperado el 20 de septiembre de 2017, de FAQ: http://www.extranjeria.gob.cl/faq/	Permiso de trabajo.....17
<u>Capacitaciones</u>	Especificaciones del contrato de trabajo.....18
Gabriela Cabellos, D. d. (2017). <i>Migración y Trabajo . XIX Jornadas Migratorias INCAMI</i> . Santiago .	Especificaciones del contrato de trabajo: Descuentos.....19
INCAMI. (2017). <i>Capacitación Encargados Bolsa de Trabajo</i> . Santiago .	Glosario.....20
	Modelo contrato de trabajo.....21
22
	Directorio.....23
24
	Bibliografía.....25

Fase IV	Pág. 13	Pág. 14
 <p>En el caso de no poder realizar una entrevista de trabajo en el mismo momento debe establecer esta como la fase de cierre se informa al empleador y luego se pondrá en contacto con él.</p> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">Consideraciones</p> <p>-Proporcionar las características completas del empleo. Así Solicitamos los servicios de la Bolsa de Empleo para cubrir un puesto de trabajo laboral existente actualmente en la empresa. Nos comprometemos a utilizar los datos personales de los candidatos que nos facilite exclusivamente para los procesos de selección, garantizando su confidencialidad, y promover, proteger y garantizar los derechos de las personas migrantes a quienes se contrata</p> <p>- Una vez que la empresa proporcione sus datos, como bolsa de trabajo nos comprometemos en la búsqueda del trabajador/ra idóneo/a para el puesto de trabajo.</p> <p>- Queda a criterio del empleador una vez fijadas las entrevistas de trabajo, ya sea en dependencias de la institución bolsa de trabajo del departamento de movilidad humana o en dependencias de la empresa cuáles sean los trabajadores que seleccionará para el empleo ofertado.</p> </div>	<p>Proceso de contratación: momento de la contratación</p> <p>Esta fase ocurre posterior a las entrevista de trabajo y es cuando ya se ha seleccionado a un trabajador o trabajadora. es importante que como encargado asesore adecuadamente al empleador.</p> <p>Debe Establecer en qué situación migratoria y visación del trabajador: ya que los trabajadores deben contar con un permiso o una visa que les permita trabajar.</p> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>¡RECUERDA! Se debe tener en claro que dependiendo del tipo de visación que la persona migrante es decir el futuro trabajador posea, son los pasos a seguir:</p> </div> <p>Visa temporaria Hay distintos tipos (para embarazadas, inversionistas, comerciantes, religiosos, por vinculo con chileno, o por vinculo con extranjero con permanencia definitiva). Todas estas visas permiten trabajar.</p> <p>Por convenio MERCOSUR, existe una visa para nacionales de Argentina, Brasil, Bolivia, Uruguay y Paraguay. Esta visa dura un año y permite ejercer cualquier actividad económica lícita, incluso actividades independientes, contratos, inversiones, etc.</p> <div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>¡IMPORTANTE! Si la persona migrante no posee visa de refugiado y asilo político, alguna temporaria, permiso es especial para turistas, permiso especial para estudiantes el empleador deberá realizar los siguientes pasos:</p> </div> <p>Si no posee el permiso ni una visa que lo habilite para trabajar, en este caso el empleador ya debería estar al tanto de la situación migratoria del trabajador, y ya debe tener claro cuáles son las condiciones de la contratación de una persona migrante sin su permiso.</p> <p style="text-align: center;"><i>Si por algún motivo el empleador no conoce la información, asegúrese que esta vez lo entienda repitiendo las veces que sea necesario.</i></p>	

Fase III

4.3.- PUESTA EN MARCHA BOLSA DE TRABAJO

PASTORAL DE LA MOVILIDAD HUMANA

PRESENTACION

La necesidad de profesionalizar la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana, hace necesaria su modernización a través de la utilización de las nuevas tecnológicas de la información, dicho este caso una plataforma virtual que permita hacer un camino expedito para el vinculo entre un trabajador migrante y un empleador que requiere de su mano de obra para su respectiva empresa. Es por lo mencionado anteriormente que como equipo de trabajo se levantaron nuevas variables y categorías identificadas en las fases I y II para comprender la real necesidad que presentaban los trabajadores y empleadores que llegan a la bolsa de trabajo. Dichas categorías y variables fueron analizadas por el equipo de estudiantes y un experto informático para levantar así la pagina web del Departamento de Movilidad Humana que contempla en uno de sus accesos la Bolsa de trabajo.

El diseño y elaboración de la plataforma virtual se realizo en conjunto con el equipo de estudiantes y el informático a cargo de levantar dicha plataforma Matías Villar, para así ser un vínculo entre la persona migrante y así promover la búsqueda empleo efectivo y eficaz de los migrantes de la comuna de Valparaíso contribuyendo aumentar su protección laboral.

En relación al cumplimiento del objetivo anterior y la promoción de un trabajo decente es que se planifican capacitaciones orientadas a los distintos encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo con el objeto de que estos posean los conocimientos necesarios sobre los procesos de atención establecidos por las alumnas, además de entregar recursos adecuados a los usuarios migrantes para que estos posean las informaciones generales para su estadía en Chile, conozcan los procesos de obtención de visa y en relación al marco laboral legal en el país.

CRÓNICAS

Para llevar a cabo la bolsa de trabajo el equipo de estudiantes vio la necesidad de capacitar a los/las encargadas de la bolsa de trabajo en material específicas como tipo de visación/residencia en Chile para migrantes y como escriturar un contrato de trabajo para trabajadores migrantes.

A continuación se presentan las crónicas de las 4 capacitaciones realizadas en la bolsa de trabajo a encargados y voluntarios, y una capacitación realiza a los trabajadores migrantes:

Crónica de Intervención N° 1

Antecedentes Generales	
Actividad	Capacitación Encargados de La Bolsa de Trabajo
Fecha	Martes 03 de Noviembre
Hora	Inicio: 15:30 / termino: 17:00
Lugar	Sala bolsa de trabajo sócalo parroquia Inmaculado Corazón de María
Profesionales Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Francisca Jorquera Zamora - Constanza Segura Foronda - Fernanda Aranda Rivera
Asistentes	6 Participantes: <ul style="list-style-type: none"> - Amanda Sologuren López - Paula Lorrio Alonso - Lorena Hidalgo - Patricio Jiménez Ledesma - Sara Margarita Vera Cifuentes - Isidora Bustos
Objetivos	<i>General:</i> Capacitar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración, en derecho laboral, y en los lineamientos de atención al usuario para favorecer una adecuada acogida y atención a la persona migrante.

Breve Descripción de la Actividad
<p>Se inicia la actividad a las 15:30 con un retraso de 30 minutos producto del flujo de migrantes para atención. Se saluda a los participantes presentes, es necesario señalar que existen dos de ellos de nacionalidad española que se encuentran como voluntarias dentro de la bolsa de trabajo, dos estudiantes en pasantía de la universidad del Biobío, una encargada y un encargado de la bolsa de trabajo.</p> <p>Se inicia la capacitación, dando a conocer a los participantes, los objetivos de ésta, así como también las reglas de atención para trabajadores dentro de la bolsa de trabajo, posteriormente se abordan la temáticas referentes a tipos de visa o residencia en Chile y la ley que los acoge.</p> <p>Posteriormente se divide la capacitación en 5 fases de atención al migrante, por lo que se explica que la primera fase es de acogida, se debe identificar los motivos de consultas.</p> <p>La segunda fase explica la importancia de los documentos de identificación y la importancia de mantenerlos, para poder establecer el tipo de visación o residencia que la persona posee y su</p>

situación migratoria y finalmente la tercera fase se caracteriza la consulta del migrante, se les señala que deben identificar el tipo de visación que más se acomoda a su realidad para solicitar. Y se le debe dar la orientación según tipo de visa.

Las primeras instancias de interacción se producen cuando se aborda la visación de turista, en la cual la encargada de la bolsa, Amanda Sologuren, realiza un intervención manifestando que no era necesario manejar la información ya que el uso que le dan los migrantes a la visa de turista no era con fines de hacer turismo si no que venían con fin de trabajar, dicho comentario abrió el debate sobre el manejo de los conocimientos y en la importancia de poner los a disposición de los usuarios la información, ya que muchos de ellos no logran entender el que no pueden tener autorización para realizar actividades remuneradas. Continuando con la capacitación se aborda lo referente a la visas de estudiante y sujeta a contrato.

Concluyendo con la visa temporaria en la que se entregan los requisitos específicamente en relación a la estructuración del contrato, en la que se evidencia una intervención importante de parte de una de las voluntarias de nacionalidad española, específicamente con los plazos que se entregan para que se escriture y las sanciones que conlleva para el empleador y para el trabajador la no escrituración adecuada de este.

Luego se indaga en la etapa 4 de los antecedentes laborales que se especifica que se indague lo más que pueda en el nivel educacional y la importancia de identificar el manejo de español que la persona usuaria posee

En la fase 5 búsqueda de trabajo se señala los procesos que debe pasar el usuario para conseguir un trabajo dentro de esta fase también se explica los pasos a seguir pos contratación y las orientaciones generales en cuanto a la tramitación de otro tipo de visación desde la entrega de la solicitud a la instituciones correspondientes.

Finalmente las encargadas y como tema complementario se aborda la temática de trata de personas debido a situaciones que ocurren actualmente en la bolsa de trabajo en cuanto a casos que se presentan

Registros Fotográficos :

Registro de asistencia:

Bolsa de Trabajo Movilidad Humana		Registro de Asistencia								Pastoral Movilidad Humana
Capacitación n°: 1		Fecha: 02/11/12		Hora de Inicio: 15:30		termino: 17:00				
n°	Fecha	Hora	Lugar	Apellidos	Nombre	Nacionalidad	Cargo	Observaciones	Firma	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	LORRIO ALONSO	PAULA	ESPAÑA	VOLUNTARIA	-	[Firma]	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	LORENZO	LORENA	ESPAÑA	VOLUNTARIA		[Firma]	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	JIMENEZ	LEDESMA	CHILENO	VOLUNTARIO		[Firma]	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	SOLÍS PEREZ	AMANDA	CHILENA	A cargo de Bolsa de Trab.		[Firma]	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	VERA FUENTES	VERA	CHILENA	Asistente		[Firma]	
	3/11/12	15:30	sala Bolsa de Trabajo	DUSTOS	ISA DORA	CHILENA	Asistente		[Firma]	
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
/	/									
Encargadas/os: Nombre				Firma						
*FRANCISCA JOAQUINA FANOLA				[Firma]						
*Constanza Segura Foronda				[Firma]						
*Fernanda Aranda Rivera				[Firma]						

Fotografías capacitación



(Encargada, encargado y voluntarias de la bolsa de trabajo)



(Encargadas de la capacitación, pasante de la universidad Biobío, Voluntaria y encargada de la bolsa de trabajo)

Juicio Profesional

- Deficiente manejo en materias de tipos de residencia y formas de regularización migratoria en Chile.
- Los voluntarios y encargados de la bolsa de trabajo realizan su labor de atención desde un saber práctico, es decir, desde el quehacer diario y no desde el conocimiento teórico
- Notoria resistencia al cambio por parte de una de las encargadas Amanda Sologuren ante los nuevos protocolos de atención de los usuarios migrantes.
- Alta adherencia de los nuevos procesos de atención al usuario por parte del encargado de la Bolsa Patricia Jimenez, al igual que notoria participación y entusiasmo dentro de la capacitación al igual que Paula Lorrio Voluntaria de la Bolsa de Trabajo
- Los participantes logran ir más allá del conocimiento conceptual entregado en la capacitación, logrando una reflexión con mayor profundidad de la temática, relacionando los contenidos con prácticas diarias producidas en la bolsa de trabajo.

- Todos los encargados y voluntarios resaltan la necesidad que poseían para capacitarse en la temáticas

Proyección

Según lo programado con los participantes se establecen dos futuras capacitaciones en el ámbito de atención al empleador la primera a realizar a las voluntarias el día martes 7 de noviembre y la segunda se fija para el día viernes 10 de noviembre a él y la encargada de la bolsa de trabajo.

Y finalmente se establece una última capacitación sobre el funcionamiento de la plataforma virtual para el día viernes 17 de noviembre.

Análisis Por Eje

Eje n°1 Migración Internacional

En cuanto a este eje de análisis, si bien dentro de la capacitación no se aborda específicamente como una tema a tratar, la migración internacional como concepto, si se puede apreciar dentro del relato de las personas presentes en la capacitación, surgen declaraciones y testimonios de análisis del ámbito sociocultural a través del diálogo de estos, en donde se hizo presente un choque de diversas culturas dentro del grupo, ya que se encontraban migrantes internacionales provenientes de España, y migrantes interregionales desde otras regiones del país produciéndose una confluencia al abordar temáticas que distan de la realidad nacional e internacional, y a su vez la realidad local del Departamento, pudiendo identificar factores importantes como la brecha idiomática, la principales nacionalidades que ingresan a la bolsa, las principales dificultades que se tienen la hora de atender a un persona migrante, y el cómo poder entregar la información de una manera idónea.

La dimensión política se evidenció tácitamente, sin embargo, no se manifestó de forma explícita a través de las declaraciones de la voluntaria de la bolsa de trabajo, ya que señala las diferencias y discrepancias de las instituciones gubernamentales al momento de la aplicación de la legislación y políticas migratorias vigentes en el país. Los participantes pueden darse cuenta de la alta vulnerabilidad que presentan las personas migrantes y la inestabilidad en su estatus migratorio, ya que pueden pasar de una situación de regularidad e irregularidad. Las incongruencias que presentan los procesos de obtención de visa y las solicitudes para cada una de éstas, son las instancias que se dejan en desamparo al trabajador migrante.

En lo que dice relación con la dimensión económica se visibiliza en las fases que corresponden a los antecedentes laborales y búsqueda de trabajo, donde los participantes contrastan los componentes de esta dimensión con sus percepciones respecto a la diferencias en la legislación de su país, como es en el caso de las voluntarias españolas. Se destaca que la dimensión económica engloba los tipos de trabajo que llegan y las ocupaciones que los usuarios poseen, por lo que los encargados comprenden la importancia del énfasis que se debe poner en los requerimientos del trabajo, además establecen la relevancia de que los futuros trabajadores comprendan el idioma para que riesgo de ser víctima de vulneración derechos disminuya.

Otro factor dentro de la dimensión económica que se detecta en el discurso de los encargados, es que las personas migrantes usuarias bajan sus expectativas laborales al momento de ingresar a la Bolsa de Trabajo, con el fin de poder obtener de manera más rápida y efectiva un contrato, ya que se presume que las condiciones laborales en las que se van a desempeñar son más elevadas que las que se presentaban en su país de origen.

Eje n°2: Trabajo Decente

Se evidencia el abordaje de este eje, específicamente en materias de contrato de trabajo, y en el proceso de obtención de una visa, en lo que dice relación específicamente con la afiliación a las entidades previsionales.

El tema se aborda cuando se hace referencia a la cantidad de empleos informales que llegan a la Bolsa de Trabajo en base al testimonio de los participantes, señalando que estos son de baja categoría no cumpliendo con los estándares de un trabajo decente.

Los participantes logran expresar en su discurso las características del trabajo decente, y de la protección de los derechos laborales de los migrantes ante las situaciones de vulnerabilidad. Se destaca la importancia de generar espacios de concientización y sensibilización de los empleadores a la hora de la recepción de una oferta de trabajo, y exigir que la persona se apegue a los requerimientos legales. Según los diálogos que exponen los encargados a raíz del quehacer práctico, los empleadores a la hora de ofertar un trabajo se rehúsan a cumplir con las exigencias mínimas legales, lo que permite que se trabajen los conceptos asociados a trabajo decente, los que se presentan como: trabajo, empleo, trabajo informal y trabajo precario, además de las formalidades de la contratación en Chile. Se llega a acuerdo de la importancia del respaldo institucional de los usuarios, ya que disminuye la situación de abandono y aumenta la protección laboral.

Pauta de Observación 1

Objetivo	Evaluar la participación de los y las encargadas en la capacitación realizada el 3 de Noviembre dentro de la bolsa de trabajo, perteneciente al Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.						Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha:3 de Noviembre 2017 Hora: 15:30		1		
Indicador	Sub indicador				Participante						Observación
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Amanda Sologuren	Patricio Jiménez	Lorena Hidalgo	Paula Lorrío	Sara Vera	Isidora Bustos	
	3	2	1	0							
Manifiesta interés de realizar la capacitación	3	3	3	3	2	2	Todos los integrantes manifiestan entusiasmo e interés en adquirir el conocimiento, inclusive llegando con puntualidad a la capacitación.				
Realiza preguntas durante la capacitación	1	3	0	3	1	0	Participante patricio: presenta una atención y escucha activa durante todo el proceso de capacitación, manifiesta ganas de querer aprender.				
Responde a las preguntas durante la capacitación	2	3	1	3	1	0					
Se muestra positivo durante la capacitación	1	3	3	3	3	2	Participante Amanda: Muestra resistencia al cambio durante la capacitación, en cuanto a los procesos que se establecen dentro de la capacitación en la atención al usuario, específicamente en la fase 3 que dice relación con la caracterización de la situación migratorias y la orientación según tipo visa. Participante Isidora: presenta desgano y desmotivación durante la capacitación. Participante patricio: presenta entusiasmo y motivación al momento de recepcionar la información.				
Realiza aportes durante la capacitación	3	3	1	3	2	1	Participante Paula: es capaz de diferenciar la situación migratoria en España a la realidad chilena, presentando aportes relevantes con fines de mejora a la institución. Participante Isidora: no realiza aportes referidos a las temáticas abordadas. Participante Amanda: adquiere una postura				

							negativa en los aportes que realiza a la capacitación.
Total :	10	15	8	15	10	5	

Parámetros de medición	
Nivel de participación Alta	15 - 10 puntos
Nivel de participación Media	9 - 5 puntos
Nivel de participación baja	4 - 0 puntos

Pauta de Observación 2

Objetivo	Educar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración en Chile y derecho laboral, para contribuir a una adecuada acogida y atención de la persona usuaria del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso					Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha: 3 de Noviembre 2017 Hora: 15:30		1			
Indicador	Sub indicador				Participante						Observación
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Amanda Sologuren	Patricio Jiménez	Lorena Hidalgo	Paula Lorrio	Sara Vera	Isidora Bustos	
	3	2	1	0							
El Participantes es capaz de verbalizar aportes sobre los distintos tipos de visa					3	3	3	3	3	2	<p>Participante Amanda: realiza observaciones sobre visa turista, expresando que la legislación chilena en materia de migración es: "circulo vicioso"</p> <p>Participante Patricio: presenta un manejo de la temática abordada por estudio previo a la capacitación.</p> <p>Participantes Lorena y Paula: manifiestan estudiar material enviado previamente vía correo electrónico.</p>
El participante es capaz de indicar los tipos de residencia cuando se le nombran					2	2	1	1	1	1	El grupo no tiene manejo de la temática pero si tiene conocimiento de ellos.
El participante puede describir el proceso de obtención de visa cuándo se le pregunta					2	2	2	2	2	2	<p>Participante Paula: logra describir el proceso de obtención de visa</p> <p>Participante Amanda: es capaz de entregar orientaciones respecto al proceso de obtención de visa.</p>
Participa en los ejercicios de ejemplificación					3	2	2	2	2	2	<p>Participante Amanda: Ejemplifica con casos cotidianos que se presentan en la institución.</p>
El participante es capaz de asociar los contenidos con información previa que este posee.					3	3	3	3	3	3	Todos los integrantes logran vincular el contenido aunque el conocimiento que poseían de la materia fuera mínimo.
Posee un manejo previo de temáticas abordadas					3	3	1	1	1	1	Dos de los participantes evidencian un conocimiento mayor de la temática que los demás participantes de la capacitación, lo que potencio la retroalimentación del grupo.

Objetivo	Promover el respeto y el buen trato en los y las encargados de la bolsa de trabajo hacia los usuarios migrantes.						
Presenta un buen manejo de la atención al usuario	1	3	1	1	1	1	Solo uno de los participantes presenta un buen manejo en los protocolos de atención ya que posee experiencia previa en la atención a usuarios.
Propone alternativas de solución a los casos							En la ejemplificación se puede inferir que el grupo delega el conocimiento a las encargadas delegando en ella las posibles soluciones de los casos, estableciéndolas en un rol de expertas.
Implementa estrategias de solución de problemas	0	3	3	3	1	1	Participante Amanda: se cierra a la posibilidad de dar solución a las temáticas. No es capaz de utilizar recursos disponibles para dar solución a una problemática determinada.
Objetivo	Fijar estándares mínimos de atención al usuario en los y las encargadas de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.						
El participante verbaliza sus dificultades a la hora de atender a un usuario y/o empleador	3	2	0	0	0	0	Las participantes con ponderación cero no poseen experiencia recia en la atención a usuarios. Solo una de las participantes es la que evidencia dificultades en la atención ya que en la que lleva mayor tiempo ejerciendo sus labores de Encargada de la Bolsa de Trabajo. Participante Patricio: verbaliza que la mayor dificultad en atención al usuario se presenta en clima laboral, específicamente en que los encargados entienden los procesos de atención de manera distinta.
El participante es capaz de identificar alguna ocasión en la que no pudiera lidiar con algún usuario y/o empleador	1	0	0	0	0	0	Solo una de las Encargadas señala haber presenciado alguna dificultad frente a un empleador que se rehusó a generar un contrato de trabajo por creer erróneamente que se debía estipular una cláusula de viaje en él. Los demás integrantes no han vivenciado episodios de conflicto en el trato ni con trabajadores ni empleadores.
El participante validan el proceso de atención al	3	3	3	3	3	3	La totalidad de los integrantes al final de la capacitación

trabajador migrante							expresan la adecuada elaboración del proceso de atención, logrando entender con claridad este mismo.
TOTAL	26	26	19	19	17	16	

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	36- 25puntos
Nivel de comprensión Media	26-15puntos
Nivel de comprensión Baja	14-0 punto

Crónica de Intervención N° 2

Antecedentes Generales	
Actividad	Capacitación Encargados de La Bolsa de Trabajo
Fecha	Martes 7 de noviembre
Hora	Inicio: 15:20 / termino: 16:45
Lugar	Sala bolsa de trabajo zócalo Parroquia Inmaculado Corazón de María
Profesionales Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Francisca Jorquera Zamora - Constanza Segura Foronda - Fernanda Aranda Rivera
Asistentes	3 Participantes: <ul style="list-style-type: none"> - Paula Lorrio Alonso - Lorena Hidalgo - Patricio Jiménez Ledesma
Objetivos	General: <i>Capacitar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración, en derecho laboral, y en los lineamientos de atención al usuario para favorecer una adecuada acogida y atención a la persona migrante.</i>

Breve Descripción de la Actividad
<p>Se inicia la actividad a las 15:20 con un retraso de 20 minutos producto de que el equipo de encargadas de la capacitación entregó donaciones de parte de alumnos de segundo año de trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, a la Parroquia Inmaculado Corazón de María.</p> <p>Se saluda a los participantes presentes en la capacitación a realizar, haciendo hincapié en que el tema a tratar para comenzar, es la temática pendiente de la semana pasada, la cual tiene relación con la atención al empleador.</p> <p>Se da inicio a la capacitación, dando a conocer a los participantes los objetivos de ésta, así como también las reglas de atención para empleadores dentro de la bolsa de trabajo, posteriormente se aborda el compromiso que tiene la bolsa de trabajo con el empleador, sumado a las fases de atención que debe tener el encargado con el empleador, por lo que se explica que la primera fase es el ingreso del empleador a la bolsa de trabajo. El encargado tiene el deber de presentarse ante el empleador y consultar el motivo de acercamiento a la bolsa de trabajo, por lo cual, se informa y/o asesora al empleador y cuál fue la decisión por la que ofrece una oportunidad laboral para los migrantes. A raíz de lo anterior el encargado de la bolsa de trabajo solicita al empleador que especifique por qué medio conoció la bolsa de trabajo, ya sea virtual, presencial o por algún otro empleador. Se especifica que la consideraciones de la</p>

fase 1 comprende que en todo minuto el encargado de la bolsa de trabajo debe mantener visible su credencial, mantener una apariencia personal adecuada, Tratar respetuosamente a la persona que desea ofertar su empleo ya que todos pueden ser una red para más posibilidades de empleo. A demás, durante toda la atención el encargado de evite utilizar modismos o chilenismos.

La segunda fase implica la inscripción e ingreso del empleador a la bolsa de trabajo, por lo que se destaca la importancia de que el empleador entregue datos tales como información de la empresa, contactos y datos específicos de la oferta de trabajo. Por lo que dentro de la capacitación, las encargadas de ésta detallan cuáles son los tipos de actividades industriales que existen, y que por lo tanto quienes se encargan de la bolsa de trabajo deben conocer al momento de ingresar la oferta de trabajo. Se termina la explicación de la segunda fase, haciendo énfasis en que independiente de quién sea el empleador, los encargados deben hacer su registro de ingreso en la página de la bolsa de trabajo, de lo contrario el proceso no se dará por finalizado, agregando además que como personal responsable, es importante que se le entregue toda la información disponible y relevante al empleador sobre la contratación de un trabajador migrante.

Fase III de la atención por parte del encargado de la bolsa de trabajo al empleador, es aquí donde se orienta a los encargado durante la capacitación que en todo momento deben solicitar todos los antecedentes necesarios de la empresa para comenzar con el llenado de la ficha, los cuales comprenden los datos de la oferta laboral, el puesto de trabajo solicitado; es aquí donde el encargado debe persuadir que el empleador entregue con claridad del tipo de puesto de trabajo que ofrecerá, además si corresponde a plazas de trabajo que oferta. El empleador debe proporcionar los siguientes antecedentes para el llenado de los datos de la oferta de trabajo: la descripción o tarea específica que realizará el trabajador, el tipo de contrato que se efectuará, ya sea, contrato a plazo fijo, indefinido o honorarios en este apartado el encargado debe identificar que el contrato a plazo fijo e indefinido es el que sirve para que el trabajador regularice su situación migratoria. El tipo de jornada que contempla la oferta de trabajo, donde se estipule el horario de ingreso y el horario de término de la jornada laboral diaria, el tiempo de descanso, colación, otro. El encargado de la bolsa de trabajo debe indicar al empleador que el Sueldo/ Remuneración no puede ser menor a lo estipulado por la ley 20.935 en que a contar del 01 de junio 2017 es de \$270.000, desde el 01 de enero del 2018 será la suma de \$276.000. Finalizando la fase III el encargado recopila los datos del Perfil que debe tener el trabajador para el puesto de trabajo ofertado los cuales son: edad, formación general mínima, requerimientos del empleador, sexo (no es excluyente uno del otro), el idioma que debe manejar el trabajador idóneo y que nivel de informática solicita el empleador para el puesto de trabajo, ya sea, nivel usuario, básica, avanzado, programación y programación avanzada; especificar que si el empleador no solicita el nivel de informática dicho apartado no será completado. Las consideraciones que debe tener el encargado de la bolsa de trabajo Expresar claramente que *no se discriminará por nacionalidad*. El encargado debe informar de esta condición de la Bolsa de Trabajo al empleador y/u ofertante puesto que el objeto es buscar al trabajador más idóneo y esto sería una discriminación. De esta forma se pueden evitar y pesquisar posibles vulneraciones de derechos de las cuales los usuarios serían víctimas. El empleador no puede imponer sus prioridades de ninguna manera.

Tipo de ocupación y/o Actividad, el cual se refiere a los siguientes:

Fotografías capacitación



Encargado Patricio Jiménez, voluntarias Paula Lorrio y Lorena Hidalgo de la bolsa de trabajo.

Juicio Profesional

- Deficiente manejo en materias de atención al usuario empleador al momento de recepcionar su atención en la bolsa de trabajo.
- Notoria intención de adquirir conocimientos sobre las temáticas de finalización de la relación laboral.
- Interés en los componentes de las remuneraciones, específicamente en lo que es o no es remuneración
- Crítica de los procesos establecidos en la actualidad para la atención de empleador, dado que estos no se alinean con lo establecido por la promoción del trabajo decente dentro de la institución.
- Los voluntarios y encargados de la bolsa de trabajo realizan su labor de atención desde un saber práctico, es decir, desde el quehacer diario y no desde el conocimiento teórico
- Notorio cuestionamiento a la asignación de encargados a la bolsa de trabajo.
- Alta adherencia de los nuevos procesos de atención al usuario por parte del encargado de la Bolsa Patricio Jiménez, al igual que notoria participación y entusiasmo dentro de la capacitación al igual que Paula Lorrio Voluntaria de la Bolsa de Trabajo
- Los participante logran ir más allá del conocimiento conceptual entregado en la capacitación, logrando una reflexión con mayor profundidad de la temática, relacionando los contenidos con prácticas diarias producidas en la bolsa trabajo.
- Se logra que los encargados interioricen el proceso de respaldo y protección al trabajador migrante ante la figura de un empleador, para el resguardo de sus derechos y evitar así futuras vulneraciones.
- Todos los encargados y voluntarios resaltaron la necesidad de capacitarse en las temáticas.

Proyección

Según lo programado con los participantes se establece una futura capacitación en cuanto a la utilización de la página de la bolsa de trabajo y cómo será el llenado de solicitudes (de ofertas y solicitudes de trabajo) de manera virtual, sin embargo no se establece fecha definitiva.

Análisis Por Eje

Eje n°1 Migración Internacional

En cuanto a este eje de análisis no se presenta de manera explícita durante el desarrollo de la capacitación, sino que los participantes son capaces de asimilar el aprendizaje de manera implícita con el hecho de reflexionar en relación a que el ingreso de una oferta de trabajo se establece como una instancia que siempre debe ser tratada con alta relevancia e importancia, debido a que cualquier empleador puede ser un nexo importante a la hora de ofrecer plazas a más usuarios de la bolsa de trabajo.

Evidenciando dentro del relato de los participantes la dimensión sociocultural donde alude que las diferencias culturales son parte de la migración, dos o más culturas y costumbres sociales chocan, sumado a distintos factores idiomáticos. Es aquí donde éstas dimensiones toman relevancia dentro de la capacitación, puesto que identificar el motivo de la consulta del empleador y cómo llegan a conocer la institución, sirve como un filtro en el que se puedan evitar situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores, ya que como señalaron, existe la posibilidad de que la institución sea vista por los empleadores como un lugar donde conseguir mano de obra barata, lo que se relaciona directamente con la dimensión económica de la migración internacional, la cual establece una creciente desigualdad que promueve dichas prácticas, es dentro de esta dimensión que dentro de la capacitación surge un análisis entre los participantes y las desigualdad que genera la economía global, específicamente en materias de remuneración, las participantes de nacionalidad española identifican diferencias remuneracionales en cuanto al desglose de estas los cuales en Chile se identifican el sueldo, sobresueldo, comisión, participación y la gratificación. Las brechas de legislaciones laborales a nivel internacional distan de una diferencia salarial donde el sueldo mínimo establecido en Chile no alcanza para cubrir las necesidades básica de una familia, recalcando que el valor del estilo de vida en Chile genera que los migrantes provenientes de países en los que la realidad salarial no supera las condiciones dignas para vivir, en Chile son capaces de realizar cualquier actividad lícita remunerada por muy mínima que sea esta, no se compara a las condiciones económicas que presentaban en su país de origen. Donde el relato de uno de los encargados de la bolsa de trabajo señala que los migrantes provenientes de Haití en su país de origen podían acceder a alguna oferta de trabajo remunerada, pero solo tenía una duración de 3 meses, luego de esos 3 meses de remuneración no tenían claridad cuando iban a volver a encontrar un trabajo con una remuneración digna. Es por esto que la realidad salarial en Chile por parte de los migrantes acepta trabajo remunerado, aunque sea por debajo del mínimo establecido en Chile.

Es aquí donde se destaca la importancia de poder detectar a un empleador que llegue con otras intenciones o con búsqueda de requerimientos relacionados con la edad, nacionalidad, idioma, entre otros, puesto que lo anterior sería un motivo de alerta para el encargado de la bolsa, el cual debe intentar captar la mayor cantidad de información posible, dejando en claro además cuáles son los requerimientos de la institución en cuanto a los estándares mínimos para ofertar un trabajo.

Dentro de la capacitación se pone especial atención a los tipos de ocupaciones que se presentan en la bolsa de trabajo a la hora de ofertar un tipo de trabajo, ya que una de las cosas que se pueden observar es que son trabajos que se establecen dentro de los no calificados, los que caen dentro de una categoría de oficios. Por lo que pueden observarse importantes diferencias sociales que pudieron apreciarse entre los participantes, debido a que se relacionan con la presencia del choque cultural que ocurre entre un trabajador y el empleador, lo que tiene relación con factores políticos,

así como la manera en la que funcionan los países de los trabajadores que llegan a la institución, lo que en comparación a Chile, pone en un lugar de desventaja al trabajador, debido a que muchas veces el empleador utiliza lo anterior a su favor, pues muchas veces el trabajador no conoce realmente cuánto es la remuneración que debe recibir por el trabajo realizado, exponiéndose a más horas de jornada laboral, entre otras vulneraciones. Es por lo anterior que dentro de la interacción se logra fijar los estándares mínimos de trabajo, y de igual forma lo importante de que las brechas culturales no se conviertan en una desventaja para el trabajador.

En relación a la Política migratoria Chile ratifica sus convenios con la OIT por última vez en año 2005, la legislación nacional no hace distinciones entre un trabajador chileno y un extranjero pero si lo hace a la hora de tratarse de trabajadores extranjeros pero en situación irregular, en un estado donde se reconocen los derechos humanos los participantes comprenden la idea de una política migratoria deficiente que deja en la vulnerabilidad estos conflictos, los cuales están presentes en muchos estados, al captar esta idea se aborda con mayor profundidad el concepto de migración internacional la dimensión política y como se asocia y se vincula con la realidad, llegando incluso a establecer que no solo el migrante se encuentra en una alta situación de vulnerabilidad, si no que la misma legislación que se conoce y se maneja todos los días por distintos organismos en Chile no puedan conversar y poder apreciar el elevado aprovechamiento que en la actualidad sufren las personas migrantes y las explotaciones de las que son víctimas, bajo el amparo de una política migratoria ineficiente. Lo anterior se infiere cuando al momento de hablar que legalmente el empleador tiene el deber de escriturar un contrato en 15 días, esto es llevado a la realidad de un migrante, donde señalan que es lo que sucedía con los trabajadores, cuando éstos trabajaban sin un permiso que aún no se les ha otorgado, quedando a la deriva en relación a los beneficios que no poseen, y cómo son víctimas de todo esto, amparados en la ley.

Eje n°2: Trabajo Decente

Se manifiesta el eje de análisis dentro de la capacitación realizada, específicamente en la Fase III, donde se abordan las materias de registro en el ámbito laboral. Donde comienza el llenado de la oferta de trabajo. Puesto solicitado por el empleador: claridad del tipo de puesto de trabajo que ofrecerá y si cumple con los estándares mínimos de un trabajo decente (trabajo formal). El tipo de ocupación y/o actividad refiriéndose a que labor va a desempeñar el trabajador migrante dentro de la empresa ya sea, ayudante de panadero, garzón, cuidador, construcción etc.

Para cumplir con los estándares mínimos, con la finalidad de promover el trabajo decente en la bolsa de trabajo se hace fundamental que los datos de la oferta de trabajo contemplen la descripción de la tarea que va a realizar el trabajador migrante y principales funciones que éste va a desempeñar dentro de la empresa, procurando proteger y resguardar sus derechos laborales, además para cumplir con dichos estándares mínimos de un trabajo formal y finalmente erradicar el trabajo informal, se genera el tipo de contrato de trabajo donde para los trabajadores migrantes el medio efectivo para la regularización de su situación migratoria es el contrato estipulado a plazo fijo e indefinido, recalcando que para resguardar sus derechos laborales establecidos por ley y promoviendo el trabajo decente se especifica que el trabajador no debe sobrepasar las 45 horas semanales, aclarando a los encargados durante la capacitación que el trabajador puede realizar 2 horas extraordinarias por día de trabajo. Antecedente importante de recopilar por parte de los encargados de la bolsa, debido a que para cumplir con la regularización migratoria de los trabajadores, es que en dicho contrato de trabajo el sueldo y/o remuneración no puede ser menor a

lo estipulado por la ley que durante año 2017 la remuneración mínima es de \$270.000 y que a contar del 01 de enero del año 2018 será de 276.000.

Los participantes evidencian que es responsabilidad de ellos como encargados de la bolsa de trabajo promover el trabajo decente solicitando los estándares mínimos que un empleador debe presentar ante una oferta de trabajo, acentuando además la importancia que tienen como encargados, el encontrar un empleador idóneo que no vulnere los derechos de los trabajadores.

Los participantes logran expresar en su discurso las características del trabajo decente y cuáles son las acciones que como encargados de la bolsa de trabajo deben realizar para fomentar la protección de los derechos laborales de los migrantes ante las posibles situaciones de vulnerabilidad, es aquí donde en el discurso que se genera por parte de los encargados logran visibilizar que actualmente en la bolsa de trabajo se promueve el trabajo informal, incurriendo en prácticas ilegales en cuanto a la intermediación laboral que se realiza entre trabajador y empleador. Comprenden que las prácticas de intermediación laboral son de baja calidad, aludiendo que actualmente la bolsa de trabajo no se está haciendo cargo de fomentar el trabajo decente, sino que, fomenta el trabajo informal quedando a la deriva muchos de los trabajadores migrantes que solicitan un empleo formal que cumpla las características necesarias para regularizar su situación migratoria en Chile.

Los participantes se comprometen a que lo fundamental dentro de su atención como encargados de la bolsa de trabajo, es lograr que se proteja los principios y derechos fundamentales del trabajo, aun cuando deban rechazar ofertas de trabajo que no cumplan con los estándares mínimos que como institución se establecieron. Si bien reconocen que los migrantes se encuentran en una situación económica precaria se debe velar por que cada trabajador tenga las condiciones mínimas de un trabajo formal digno, a lo que finalmente los participantes logran incorporar a su discurso la importancia y relevancia que toma en trabajo decente dentro del desempeño diario de sus funciones en la bolsa de trabajo.

De igual forma resalta en el discurso lo importante que debe ser para el encargado que tanto el trabajador migrante como el empleador pudieran conocer lo que cada uno espera del empleo, fomentar el diálogo social entre las partes posibilita la malinterpretaciones. El tripartismo es algo que se debe proteger con concordancia con lo que se promueve en el trabajo decente el cual posee como lineamiento base el proteger el diálogo social.

Se concluye dentro de la capacitación que una forma de proteger este derecho es lograr de que tanto el trabajador como el empleador se sientan respaldados por una institución competente y que pueda entregar garantías, por una parte al trabajador protegiendo sus derechos y con el empleador entregando las orientaciones necesarias para educar, estableciendo que no basta con ser un mero contacto entre el trabajador y el empleador, es ser una mediador entre ambos.

Pauta de observación 1

Objetivo	Educar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración en Chile y derecho laboral, para contribuir a una adecuada acogida y atención a los empleadores que ofertan trabajo en el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso				Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha: 7 de Noviembre 2017 Hora: 15:20			2
Indicador	Sub indicador				Participante			Observación
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Patricio Jiménez	Lorena Hidalgo	Paula Lorrío	
	3	2	1	0				
El Participantes es capaz de verbalizar aportes sobre fases de atención al usuario empleador	3	2	2	2	<p>Participante Patricio: logra ejemplificar lo que no se debe hacer a la hora de tender a un empleador con situaciones cotidianas en atención al usuario. Logra ejemplificar de forma concreta cómo debe ser la atención al empleador.</p> <p>Las Participantes Paula y Lorena: los voluntarios no han atendido a usuarios dentro de la bolsa de trabajo, dado que se encuentran en un proceso de inducción y capacitación para desempeñarse dentro de ésta.</p>			
El participante es capaz de indicar los tipos de datos necesarios para ofertar se le nombran	2	2	2	2	<p>Todos los participantes logran verbalizar la importancia que requiere cada uno de los criterios seleccionados para el ingreso de oferta, comprenden porque están ahí y cuál es su relevancia en la atención.</p>			
El participante puede describir el proceso de contratación	3	1	2	2	<p>Todos los participantes logran participar de un ejercicio que en la práctica realizar durante el proceso de contratación que es el asesoramiento al empleador en la escrituración de un contrato de trabajo, lo anterior se logra debido a la interrupción de un empleador que vuelve aún más práctica la capacitación.</p>			
Participa en los ejercicios de ejemplificación	3	2	3	3	<p>Participante Patricio: logra ejemplificar con prácticas cotidianas que se producen en la bolsa de trabajo, la atención al usuario empleador.</p> <p>Participante Paula: logra ponerse en el lugar de la encargada en el momento de explicar cuál es el proceso de contratación específicamente sobre los plazos de escrituración del contrato.</p>			
El participante es capaz de asociar los contenidos con información previa que este posee.	2	3	3	3	<p>Participantes Lorena y Paula: asocia los contenidos entregados y pueden hacer la diferenciación entre la legislación de Chile y su país de origen.</p>			
Los participantes son capaces de diferenciar entre las cláusulas de un contrato trabajo para solicitar residencia y un contrato de trabajo para cualquier otra persona que no es extranjera.	3	3	3	3	<p>Paula: esta participante es la que más presenta dudas e inquietudes en la temática, sin embargo logra comprender las relevancias de dichas cláusulas.</p> <p>Todos los participantes logran resolver sus dudas estas se aclaran en un clima de conversación y retroalimentación mutua, todos tratan de explicar pero de forma ordenada lo que entienden. Con esto</p>			

				es capaz de asegurarse que todo sea comprendan lo mismo.
Posee un manejo previo de temáticas abordadas.	3	1	2	Los participantes si conocen la temática pero no presenta un alto manejo, sin embargo podrían presentar orientaciones generales especialmente Patricio. Sin embargo logran entender los principales componentes. Participante Patricio: participó en un charla previa ese mismo día por lo que ya poseía cierto manejo en la temática y en la atención al empleador.
Objetivo	Promover el respeto y el buen trato en los y las encargados de la bolsa de trabajo hacia los empleadores usuarios de la Bolsa de Trabajo Movilidad Humana.			
Presenta un buen manejo de la atención al usuario	3	3	3	Todos son capaces de comprender la relevancia del buen manejo al empleador, Al momento de consultarles sobre cómo debiese ser la tensión logran verbalizar las principales ideas a la hora de atender: buen trato, asesoramientos, entrega oportuna de la situación, entregando la importancia que requiere la entrevista con el empleador y lo condicionante que es a la hora de ofertar.
propone alternativas de solución a los casos	1	1	1	Los participantes proponen formas de poder desvincular a un empleador que no ha cumplido con los estándares mínimos fijados por la bolsa de trabajo cuando las encargadas de la capacitación ejemplifican una situación, y cuáles son los criterios que deben tener a la hora de abordarla.
implementa estrategias de solución de problemas	2	1	2	Las encargadas de la capacitación indican el conducto regular ante la vulneración de derechos por parte de los empleadores hacia los trabajadores migrantes.
Entrega o verbaliza aportes en cuanto a la atención del usuario.	3	1	2	Participante Patricio: en el momento del apartado de la contratación, propone ir más allá del acompañamiento establecido por las encargadas, dicho aporte es valorado, pero se le informa que muchos de sus aportes no caen en las competencias del encargado, ya que la realizar los trámites de visación de los usuarios; es un proceso que deben realizar ellos, sin embargo, se puede entregar la asesoría y revisión de documentación y plazos, al igual que en lo establecido a no cumplimientos de los estándares de atención que deben tener las instituciones pertinentes.
El participante es capaz de entregarle relevancia a las consideraciones que se proponen en cada fase	2	1	1	Dada las interrupciones producidas durante la capacitación por parte de Amanda, no logran interiorizar las consideraciones de cada fase de atención al empleador. Por lo que se acuerda profundizar más en la próxima capacitación.
Objetivo	Fijar estándares mínimos de atención al usuario en los y las encargadas de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.			
El participante verbaliza sus dificultades a la hora de atender a un usuario y/o empleador	3	1	1	Participante Patricio: Se ve dificultado por la encargada Amanda, la cual no deja que atienda a los empleadores correspondientes para hacer la entrega de información oportuna, como la entrega del contrato de trabajo para migrantes y la información necesaria para emplear a un trabajador migrante.
El participante es capaz de identificar alguna ocasión en la que no pudiera lidiar con algún usuario y/o empleador	1	1	1	Ningunos de los participantes manifiesta alguna ocasión en la cual no pudiera lidiar con alguna situación, sin embargo Patricio evidencia una circunstancia en la cual no se atendió de acuerdo a los lineamientos establecidos por las encargadas.
El participante valida el proceso de atención al empleador.	3	3	3	Al terminar la capacitación todos los participantes valoran la información entregada al igual que el proceso levantado, las fases establecidas para

				atención ya que creen que son las necesarias.
TOTAL	37	26	32	

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	45- 30puntos
Nivel de comprensión Media	29-15puntos
Nivel de comprensión Baja	14 - 0 punto

Pauta de observación 2

Objetivo	Evaluar la participación de los y las encargadas en la capacitación realizada el 7 de noviembre dentro de la bolsa de trabajo, perteneciente al Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.				Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha:7 de Noviembre 2017 Hora: 15:20			2
Indicador	Sub indicador				Participante			Observación
	Frecuente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Patricio Jiménez	Lorena Hidalgo	Paula Lorrio	
	3	2	1	0				
Manifiesta interés de realizar la capacitación	3	3	3				Todos los participantes manifiestan gran entusiasmo e interés en realizar la capacitación, previamente agendada incluso llegando de manera puntual a la hora acordada en la capacitación anterior. Exceptuando la encargada Amanda que no participa de la capacitación previamente agendada, excusándose que los días martes debe atender a los usuarios que llegan a la bolsa de trabajo.	
Realiza preguntas durante la capacitación	3	2	3				Participante patricio: Se muestra comprometido con realizar sus labores como encargado de la bolsa de trabajo, pero tiene interrogante de cómo será la atención hacia los empleadores por medio de la plataforma virtual. Participante Paula: En todo minuto realiza preguntas en cuanto a la escrituración del contrato de trabajo, al desglose de la remuneración en Chile y quien es el encargado de cancelar la AFP y FONASA respectiva del trabajador. Además alude si es posible en Chile que el propio trabajador haga pago de AFP y FONASA como un ente particular, sin que el empleador se los descuente de su remuneración. Paula tiene la interrogante quién seguirá a cargo de la bolsa de trabajo, cuando esta se actualice y sea a través de una plataforma virtual. Paula consulta donde se realizarán las entrevistas de trabajo entre trabajador y empleador, además como se puede cerciorarse de que el domicilio que entrega el empleador es	

				un domicilio real, para así evitar posibles vulneraciones hacia los trabajadores migrantes.
Responde a las preguntas durante la capacitación	3	2	3	Todos los participantes responden a las interrogantes realizadas por las encargadas de la capacitación, en algunos casos estas deben ejemplificar de manera gráfica los conceptos que los integrantes no logran evidenciar.
Se muestra positivo durante la capacitación	3	3	3	Participante patricio: en circunstancias se muestra positivos por los avances y modernización de la bolsa de trabajo, pero en instantes manifiestas interrogantes en cuanto a cómo aborda el proceso de atención por parte de la encargada Amanda, indicando que no será capaz de integrarse a la modernización y utilización de las Tics en la bolsa de trabajo. Los demás participantes se muestran positivos durante el proceso de capacitación, valorando en gran medida la actualización de los procesos de atención hacia los usuarios correspondientes. Participante Lorena: se muestra más participativa que en la anterior capacitación realizando preguntas, y aportes en cuanto a la selección del personal idóneo para un trabajo, haciendo hincapié en el filtro de empleadores, con la finalidad de evitar posibles situaciones de vulneraciones para los trabajadores.
Realiza aportes y nuevas ideas para mejorar en la atención a usuarios durante la capacitación	3	2	3	Participante Paula: Propone que la atención mediante la plataforma virtual, si es que la Hermana Amanda no tiene conocimientos computacionales es que ella haga el llenado de las fichas y el encargado Patricio traspase dicho llenado de fichas a la página web de la bolsa de trabajo (intranet). Participante Patricio: Se muestra dispuesto a traspasar todos los antecedentes de la bolsa de trabajo presentes en el archivador hacia la página web de la bolsa de trabajo. De igual forma entregó aportes sobre hasta dónde llega el acompañamiento de el usuario, pero se le esclarece que debe ser un proceso de asesoramiento y acompañamiento pero sin sobrepasar los procesos que cada usuario debe realizar en forma individualidad, no generando una relación de dependencia si no el efecto contrario.
Es capaz de preguntar si no comprende alguna temática	3	3	3	Participante Paula: en los ámbitos de la escrituración del contrato de trabajo realiza preguntas acorde al desglose de la remuneración y como es la remuneración del trabajador cuando este aún no tiene su permiso de trabajo otorgado. Participante Patricio: Alude que el día martes 7 de noviembre por la mañana asiste junto a la hermana Amanda a una capacitación sobre migración en la Universidad de Playa Ancha, donde explican en profundidad la nueva guía para migrantes, por lo que dice estar claro en las temáticas que durante esta capacitación se abordaron. Participante Lorena: en relación a los criterios para el ingreso de empleadores a la bolsa de trabajo, realiza preguntas en relación a la forma verificación de la información entregada éstos.
Total :	18	15	18	

Parámetros de medición	
Nivel de participación Alta	18 - 12 puntos
Nivel de participación Media	11 - 6 puntos
Nivel de participación bajo	5 - 0 puntos

Crónica de Intervención N° 3

Antecedentes Generales	
Actividad	Capacitación trabajador migrante usuario.
Fecha	Martes 10 de Noviembre
Hora	Inicio: 18:10 / término: 20:00
Lugar	Sala bolsa de trabajo zócalo parroquia Inmaculado Corazón de María
Profesionales Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Francisca Jorquera Zamora - Constanza Segura Foronda - Fernanda Aranda Rivera
Traductor	- Junior Avril
Asistentes	Participantes: <ul style="list-style-type: none"> - Rachelle Debreus - Adeline Louis - Paudeline Louis - Carline Patrice - Jean Wilkens Blanc - Jean Heber Caliman - Junior Avril - Davidson Rocher - Veguel Benjamin - David Achile
Objetivos	<i>General:</i> <i>Capacitar a los y las migrantes usuarios de la bolsa de trabajo y de la casa de acogida de la bolsa de trabajo en materias de migración y derecho laboral, para una mejora en su bienestar.</i>
Breve Descripción de la Actividad	
<p>La actividad comienza a las 18:10 horas con un retraso de 10 minutos, debido a que quien asume el rol de traductor para esta capacitación, se retrasa unos minutos.</p> <p>Se inicia la actividad saludando a los asistentes presentes, y explicándoles el motivo de la capacitación.</p> <p>De manera introductoria, se hace alusión a la ley de migraciones en Chile, correspondiente al decreto de ley 1.094, posteriormente se señalan los tipos de visación existentes en el país, por lo que las encargadas destacan la importancia de que éstas sólo se pueden obtener al entrar al territorio nacional por pasos fronterizos habilitados.</p> <p>Seguidamente se profundiza en la visa turista, específicamente en lo que es y las posibilidades de prórroga, ya que se establece que dentro de las personas asistentes, ninguno poseía permiso de turismo por menos de 90 días.</p> <p>La segunda visación que se aborda es la visa temporaria, se explican específicamente las más recurrentes dentro de la bolsa de trabajo corresponden a la temporaria para Embarazadas y Tratamiento Médico, Vínculo con chileno (a), MERCOSUR; Niños, Niñas y Adolescentes, la que se detalla y destaca debido a que dos de las personas presentes, se encuentran con sus hijos en la actividad, y por último la visa Temporaria por Motivos Laborales, ésta última se profundiza en detalle, debido a que es la vía que por excelencia se utiliza para el cambio de estatus migratorio en Chile.</p>	

En un tercer momento se profundiza la visa temporaria por motivos laborales, oportunidad en la que las encargadas entregan a cada uno de los asistentes una modelo de contrato de trabajo con el objeto de ilustrar prácticamente a los asistentes sobre las cláusulas que éste debe contener. Al momento de profundizar los requerimientos del contrato de trabajo surgen las primeras interacciones con los usuarios en relación a dudas y consultas de la temática, específicamente con las remuneraciones los descuentos y el sueldo mínimo en Chile, dudas que son resueltas a la brevedad y de manera práctica para no dificultar al traductor y que la información pudiera entenderse de manera rápida y sencilla por los asistentes.

Posteriormente y producto de la gran demanda de preguntas, las encargadas comienzan con un asesoramiento a los migrantes que lo solicitaban, en ese momento un participante evidenciaba su situación en particular, por lo que se realiza un asesoramiento adecuado a la situación de cada caso.

Se destaca la participación de un usuario que presenta una situación de no pago de cotizaciones, ya que su empleador realiza sus descuentos previsionales, sin embargo, éste último ejecuta el pago de estos derechos a otro R.U.T (R.U.N) y por consecuencia a otra persona, poniéndolo en una situación de alta vulnerabilidad, ya que esto le generaría lagunas previsionales lo que posteriormente dificultará la oportunidad de obtener una permanencia definitiva.

Para continuar con la presentación y abordar la temática relevante en cuanto a Fonasa y AFP se explica de manera gráfica cuál es la remuneración mínima a percibir por cualquier trabajador migrante (\$270.000) y que los descuentos legales que se realizan en Chile no deben hacerse a eso \$270.000 sino que se debe agregar un 10% de AFP y 7% de Fonasa, a lo que los asistentes en primera instancia no logran comprender cuánto es lo que debe quedar de dinero en su bolsillo y quien hacía pago de AFP y Fonasa respectiva, se hizo el cálculo para graficar y entender la temática en cuanto su remuneración percibida.

Para finalizar se realizó un pequeño momento de conversación con todos los migrantes con los cuales compartieron con las encargadas algunas experiencias personales en Chile y en su país de origen, lo que potenció el rapport.

Finalizando la actividad se les invita al coffee break preparado por las encargadas de la capacitación.

Registro fotográfico

Registro de asistencia

Movilidad Humana		Registro de Asistencia							Postoral Movilidad Humana
Capacitación n°: 3		Fecha: 30/11/17		Hora de inicio: 18:10		termino: 20:00			
n°	Fecha	Hora	Lugar	Apellidos	Nombre	Nacionalidad	Observaciones	Firma	
	30/11/17	18:30	Sala J	Rachelle	Debraus				
	30/11/17	18:30	Sala J	Debraus	Rachelle	Haitiana	56933434092	Duff	
	30/11/17	18:30	Sala J	Louis	Adeline	Haitiana	965336658	Adeline	
	30/11/17	18:30	Sala J	Louis	Paueline	Haitiana	965336658	Devis paueline	
	30/11/17	18:30	Sala J	Patrice	Carline	Haitiana	975363788	Patrice Carline	
	30/11/17	18:30	Sala J	Jean Wilfrido	Blanc	Haitiana	946345855	Bianc Jeanwilfrido	
	30/11/17	18:35	Sala J	Salomon	Jean Robert	Haitiano	949651507	Salomon	
	30/11/17	18:35	Sala J	AVAIL	Juniel	Haitiano		Juniel	
	30/11/17	18:20	Sala J	ROCHER	DAVIDSON	HAITIANO	946564123	ROCHER	
	30/11/17	18:20	Sala J	Bonjamin	Viguel	Haitiano	965494148	Bonjamin Viguel	
	30/11/17	18:20	Sala J	Achile	David	Haitiano	954496251	Achile	
/	/								
/	/								
/	/								
/	/								

Encargadas/os: Nombre
 • Fernanda Aranda
 • Francisca Jorgina

Firma: *[Firma]*

Fotografías capacitación



Inicio de la capacitación Participantes, Traductor y encargadas



Traductor explicando de manera grafica el contrato de trabajo.



**Resolución de dudas de manera personalizada a cada uno de los asistentes.
Destacar que las fotografías son capturadas de tal forma de resguardar la identidad de los participantes**

Juicio Profesional

- ☑ Deficiente manejo del concepto de R.U.T (R.U.N) provisorio y definitivo
- ☑ Alta participación en consultas en relación a la relación laboral
- ☑ Alta demanda en entrega de conocimiento en cuanto a los descuentos de la remuneración.
- ☑ Desconocimientos sobre los requerimientos para poder solicitar una residencia definitiva y plazos para realizarla
- ☑ Alta demanda en asesoría en cuanto proceso de contratación en Chile
- ☑ Dificultad a la hora de entender la temática debido a brecha idiomática

- ☑ La brecha idiomática se presenta como principal factor de incidencias en la entrega de la información, sin embargo esta no se presenta como un obstáculo para de igual forma entregar la asesoría pertinente.
- ☑ Material de se establece como indispensable para la realización de capacitaciones
- ☑ Necesaria presencia de un traductor como intermediario entre las capacitadoras y el usuario.

Proyección

- A. Se establece con las personas asistentes el compromiso de un próximo encuentro el día martes 14 de noviembre a las 3 de la tarde, específicamente para quienes quisieran ingresar a la bolsa, ya que estos se establecerán como los casos que se utilizar en la fase de piloto de la plataforma virtual. Ellos serán los primeros en utilizar el nuevo sistema de búsqueda de trabajo.
- B. Se cita para el martes 14 de noviembre al participante que presenta problemas en el pago de sus cotizaciones, para dar el primer asesoramiento en relación a su situación y pasos a seguir.

Análisis Por Eje

Eje n°1 Migración Internacional

Dentro de la intervención que se realiza afloran diferentes aspectos que nos permiten evidenciar las diferencias culturales, políticas y económicas, pero principalmente lo que se asocia a cómo las personas migrantes están expuestos a la preocupación o las constantes exigencias que implica un cambio de país.

Debiendo retener una gran cantidad de información que se les dificulta entender y acceder.

En relación a lo anterior podemos establecer lo relevante que es para de ellos y ellas una entrega de información clara y específica a su situación, la cual se establece como necesaria para poder dar solución a una amplia gama de requerimientos indispensables para su bienestar

Podemos inferir que los migrantes que asisten a la capacitación eran su totalidad de nacionalidad haitiana los cuales corresponde a un tipo de migración internacional, ya que esta implicó un desplazamiento de larga distancia sumados a esto lo distinta que es culturalmente, y por último la intención de quedarse a residir al país, si bien se puede inferir que es un tipo de migración laboral en sus orígenes la intencionalidad que se evidencia es el establecerse en el país de manera permanente y traer a su familia a Chile.

De acuerdo con lo anterior es que al entender la migración como un proceso multidimensional es que podemos encontrar distintos aspectos en relación a las dimensiones en los relatos y comportamientos dentro de la capacitación.

En la dimensión política principalmente las diferencias establecida entre lo que es legal y no es legal en su país y que produce un choque entre dos realidades. Lo que primordialmente se establece en las preguntas en cuanto a los descuentos de las remuneraciones, los cuales son rápidamente entendidos en la cantidad de dinero que va en lo porcentajes, pero presentan mayor dificultad a la hora de entender porque estos deben ser necesarios y quien debe pagarlos, evidenciando dos cosas, la primera en relación a la baja empleabilidad que hay en su país y como para muchos las primeras actividades remuneradas las realizan en Chile, es decir, la primera vez que trabajan lo hacen en su país receptor. Y la segunda se vincula a la ausencia de una política en su país de origen que establezca los estándares mínimos necesarios para un trabajador. De igual forma se aprecia que son capaces de interiorizar rápidamente los derechos que como trabajador poseen en Chile.

Otra dificultad es la necesidad de poseer un permiso de trabajo para poder desempeñar actividades lícitas en Chile, también se resalta como un aspecto importante de la dimensión política, el que como

se señala anteriormente los coloca en una encrucijada ya que es difícil entender los cambios en las políticas que establecen dentro de un país, como ese permiso es necesario para que no sean víctimas de delitos y se vea expuesto a vulneraciones.

Con esto damos paso a la evidencia de la dimensión cultural y social de la migración internacional, los cuales se pueden apreciar principalmente en los choques culturales a los que se han visto expuesto, los abusos que sufren por partes de sus empleadores ejemplificados en los trabajos que se les ofrece y el tipo de empleador con los que algunos deben tratar, principalmente expuestos a sueldos bajos, no pago de cotizaciones. Ya que en riesgo de ser víctimas de quienes ven estas brechas idiomáticas y culturales como un espacio para aprovecharse evidenciando actitudes xenofóbicas.

Otro aspecto que se identifica dentro de la capacitaciones en cuanto a la dimensión social y cultural de la migración es el choque cultural que se genera entre las personas asistentes de género femenino quienes hacen sentir en una primera instancia una desconfianza con las encargadas de realizar la capacitación, lo que tiende a ocurrir en los grupos migratorios que se ven más expuesto a rechazos y a vulneración de sus derechos por parte de los residentes de su país receptor, si bien esto no es un generalidad dentro de la población femenina haitiana que llega a Chile, es algo que fue relevante dentro de la capacitación, ya que dicho rechazo o recelo en una primera instancia dificulta la entrega de la información. Estas barreras culturales que establecen las personas migrantes son un mecanismo de defensa producto de las constantes actitudes que son víctima. Además de lo anterior presentan un gran recelo con la toma de fotografías y la protección de los menores de edad y de ellos mismo, debido que no les gusta la alta exposición a la que usualmente están sometidos. Las barreras culturales que en un principio se generan se establecen como un desafío para las encargadas de poder lograr una relación de confianza por parte de las asistentes y que se sintieran en una zona de confort y seguridad.

Eje n°2: Trabajo Decente

Para promover el trabajo decente dentro de la bolsa de trabajo, se instaura la concepción del trabajo formal en Chile, el cual contempla la existencia de un contrato de trabajo donde supone la existencia ineludible de ciertos elementos los cuales son la prestación de servicios, vínculo de subordinación y dependencia del trabajador en relación a su empleador y, finalmente, el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo para el cual el trabajador ha sido contratado. La remuneración en nuestra legislación reviste especial importancia, por lo cual el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección. Es aquí donde se evidencia en la capacitación que el trabajador migrante presenta vacíos conceptuales y prácticos en cuanto a comprender de qué consta el contrato de trabajo en Chile y la remuneración a percibir, para promover el trabajo formal es de vital importancia que los organismos gubernamentales puedan entregar información en diversos idiomas para lograr la inclusión de todas y todos los trabajadores migrantes que están en Chile para lograr una oportunidad laboral y mejorar sus condiciones de vida. De este modo se evitaría la vulneración de derechos por parte de los empleadores con trabajadores migrantes que no manejan a cabalidad el idioma, por lo que son sujetos de vulneración de derechos básicos se logró apreciar dentro de la capacitación que muchos de los trabajadores migrantes no logran comprender la diferencia que dista de la remuneración imponible (\$270.000) y sobre la remuneración bruta a percibir a final de mes, la cual incluye los descuentos legales de AFP y FONASA respectivamente dichos

descuentos legales se aplican a los \$270.000 estipulados como sueldo mínimo vigente en el contrato de trabajo. La temática presente se relaciona con el pago de las cotizaciones para la Administradora de Fondo de Pensiones y el Fondo Nacional de Salud, debido a que en su mayoría había gran desconocimiento respecto a las instituciones anteriormente mencionadas ya que la mayoría los trabajadores presentes en la actividad, no poseen un contrato de trabajo en la actualidad, lo que implica que el pago de las debidas cotizaciones, no se ha efectuado. Sin embargo, con la finalidad de promover el trabajo decente, es que se ahonda en el tema debido a que es obligación del trabajador, afiliarse a dichas entidades, así como también es obligación del empleador hacer el pago de ésta, puesto que corresponde a la quinta cláusula del contrato de trabajo para trabajadores dependientes, el cual estipula que: se deja constancia que el(la) trabajador(a) cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes.

Los organismos gubernamentales para promover el trabajo decente y erradicar el trabajo informal, deberían entregar información clara y oportuna en cuanto a los organismos asociados a AFP para trabajadores migrantes, los cuales desconocen que el único organismo para poder realizar sus cotizaciones previsionales es la AFP plan Vital, sumado a esto revela la deficiente política migratoria donde los organismos gubernamentales no informan de manera oportuna y adecuada a todos los trabajadores migrantes en Chile, que deberían ser tratados de igual manera que cualquier otro residente en nuestro país, sin distinción de nacionalidad.

Es fundamental como institución “bolsa de trabajo del departamento de movilidad humana” promover el trabajo decente de la mano del trabajo formal en Chile, realizando seguimientos pertinentes para evitar futuras vulneraciones a los derechos laborales de trabajadores migrantes.

Las cifras sobre vulneración de derechos en el ámbito laboral en el de departamento de movilidad humana del obispado de Valparaíso, han ido en incremento, por lo que la promoción y prevención del trabajo informal es fundamental en cuanto a que los organismos gubernamentales pertinentes se hagan cargo de pesquisar y erradicar las situaciones ocurridas.

Junto con lo anterior, la informalidad del empleo precario nace o surge de las modificaciones en las relaciones laborales las que se fueron deteriorando. Aparece la denominación “*empleo precario o precariedad laboral para caracterizar este fenómeno que se expande de manera creciente y global, alcanzando el núcleo central de la economía y la producción*” (Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 2015).

En el ámbito de la migración quienes más se ven vulnerables a la precariedad laboral son los inmigrantes en las principales economías del mundo, ya que al poseer nulas condiciones de protección debido a definiciones políticas públicas se ven negados de derechos fundamentales, el enfrentamiento a conductas hostiles y discriminatorias por parte de las sociedades de llegada lo que se ha convertido en una de las principales motivaciones de establecer el concepto de trabajo decente dentro del presente trabajo.

Pauta de Observación 1

Objetivo	Evaluar la participación de los y las participantes en la capacitación realizada el 10 de noviembre dentro de la bolsa de trabajo, perteneciente al	Capacitación: Trabajadores Usuarios de la bolsa de trabajo Fecha: 10 de Noviembre 2017 Hora: 18:10	3
-----------------	--	---	----------

Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.					
Indicador	Sub indicador				Observación
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	
	3	2	1	0	
Manifiesta interés de realizar la capacitación		2			4 de los participantes de la capacitación provenían de sus trabajos, lo que dificulta el interés por realizar la capacitación dado al cansancio que presentaban muchos de ellos.
Realiza preguntas durante la capacitación	3				Todos los participantes incluidos los que no dominaban en español, mediante el traductor realizaron preguntas pertinentes con la capacitación realizada. Todos los integrantes se muestran atentos a la temática y realizan preguntas al momento de no comprender alguna de estas.
Responde a las preguntas durante la capacitación	3				Todos los participantes responden a las preguntas que realizaron las encargadas de la capacitación, asociadas al tipo de visa o residencia que presentan y cuanto fue los días de turismo que les otorgaron al ingresar a Chile.
Se muestra positivo durante la capacitación		2			Todos los participantes se muestran positivos durante la capacitación, exceptuando 2 integrantes que se encuentran con sus hijos menores de 2 años.
Realiza aportes durante la capacitación	3				Todos los participantes realizan aportes incluidos los integrantes que no dominan el español.
Los participantes permanecen atentos a las indicaciones		2			Dada las interrogantes que surgieron durante la capacitación, no todos los integrantes permanecieron atentos a las indicaciones entregadas por las encargadas.
TOTAL	15				

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	18- 12puntos
Nivel de comprensión Media	11-6puntos
Nivel de comprensión Baja	0-5 puntos

Pauta de Observación 2

Objetivo	Capacitación: Encargados	3
Educar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración en Chile y derecho laboral, para contribuir a una adecuada acogida y atención de la persona usuaria del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso	Atención al usuario migrante	
	Fecha: 10 de Noviembre 2017	
	Hora: 18:10	
Indicador	Sub indicador	Observación

	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	
	3	2	1	0	
Los integrantes de la capacitación son capaces de comentar experiencias sobre su desempeño laboral en Chile y cómo fue su proceso de regularización migratoria.	3				Todos los participantes comentan como fue su desempeño laboral en Chile, inclusive los que no manejan el español con la ayuda del traductor son capaces de verbalizar que aún no encuentran una oferta de trabajo para poder regularizar su situación migratoria en Chile. Aludir que del total de los participantes 3 integrantes se encuentran con trabajo formal estable en Chile.
Los miembros de la capacitación son capaces de reconocer cuales son las formas de regularizar su situación migratoria en Chile		2			El grupo de mujeres participantes de la capacitación poseen una escasa comprensión del español a lo que se suma el desconocimiento sobre la forma de regularizar su situación migratoria en Chile, a lo anterior se añade que 2 de miembros del grupo femenino tienen hijos menores de 2 años, agravando su posibilidades de encontrar un empleo formal.
Los miembros de la capacitación son capaces de reconocer cuales son las cláusulas del contrato de trabajo para trabajadores migrantes.			1		Los miembros de la capacitación no reconocen el contrato de trabajo estipulado para trabajadores migrantes, por lo tanto, las encargadas de la capacitación de manera gráfica hacen entrega del contrato de trabajo para trabajadores migrantes. El traductor hace lectura completa del contrato de trabajo en creole con sus respectivas cláusulas detallando cada una de estas.
Los integrantes de la capacitación son capaces de identificar en qué situación migratoria se encuentran actualmente.	3				Todos los participantes verbalizan de manera efectiva su situación migratoria actual, incluyendo los participantes que se encuentran con su permiso de turismo vencido. A lo genera preguntas sobre si se encuentran de manera ilegal en el país, donde las encargadas explican que se encuentran de manera irregular con su permiso de turismo vencido y deberán pagar una multa

					en el departamento de extranjería y migración.
Los integrantes de la capacitación son capaces de identificar cual es la visa/residencia más solicitada por sus compatriotas	3				Todos los participantes aluden que para poder regularizar su situación migratoria en Chile y pasar de un estatus migratorio de calidad de Turista debe ser mediante un contrato de trabajo firmado por trabajador y empleador. Tienen pleno conocimiento que es la vía más rápida y efectiva de regularizar su situación migratoria en Chile.
Son capaces de identificar qué hacer en caso de vulneración de derechos laborales y no pago de su remuneración			1		Los participantes de la capacitación que se encuentran con trabajo formal en Chile desconocen las instituciones gubernamentales para poder denunciar en caso de vulneración de derechos laborales y no pago de cotizaciones previsionales, a lo que se presenta un caso de Junior al cual su empleador hace pago de cotizaciones previsionales a nombre de otra persona y otro RUN que no pertenece a Junior, Las encargadas de la capacitación lo citan a junior para el día martes 14 de noviembre para asesorar su caso y generar una solución oportuna.
Los integrantes de la capacitación son capaces de identificar el número total de cotizaciones previsionales pagadas para optar a residencia definitiva			1		Ninguno de los participantes de la capacitación conoce cuál es la totalidad de las cotizaciones previsionales que deben tener al momento de solicitar una residencia definitiva, incluso quienes ya tienen un trabajo. Por lo que las encargadas profundizaron en la temática, con la finalidad de educar al respecto, con la finalidad de prevenir posibles vulneraciones hacia los trabajadores en el futuro.
El participante verbaliza sus dificultades cuando se les pregunta	3				Todos los participantes son capaces de verbalizar sus dificultades, incluso aquellos que aún no tienen dominio del español. Sin embargo, el traductor fue un facilitador en instancias de resolución de conflictos que aquejan a los trabajadores migrantes, en las que los asistentes tenían la necesidad de señalar sus principales necesidades y

					preocupaciones a las encargadas.
El participante valora el espacio de atención al trabajador migrante.	3				Todos los participantes agradecen el espacio creado por la bolsa de trabajo para educar y promover el trabajo formal.
TOTAL	20				

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	27- 18puntos
Nivel de comprensión Media	17-9 puntos
Nivel de comprensión Baja	8 - 0 punto

Crónica de Intervención N° 4

Antecedentes Generales	
Actividad Fase 3	N° 4
Fecha	17 de Noviembre del 2017
Hora	inicio: 17:10 término: 19:00
Lugar	Pocuro #834, oficina Bolsa de trabajo zócalo Iglesia Inmaculado Corazón de María.
Profesionales Responsables	Francisca Jorquera Zamora Constanza Segura Foronda Fernanda Aranda Rivera
Asistentes	Sabrina Núñez María Belén Galindo Muñoz Catherine Le Gall (francesa) Mireya Alfaro
Objetivos	<i>Capacitar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración, en derecho laboral, y en los lineamientos de atención al usuario para favorecer una adecuada acogida y atención tanto a la persona migrante como las personas que desean ofertar trabajo.</i>

Breve Descripción de la Actividad

Se inicia la actividad a las 17:10 hrs. con la participación de tres voluntarias, dos de ellas estudiantes de trabajo social de la Universidad Valparaíso y la tercera participante de nacionalidad francesa voluntaria del Departamento de Movilidad Humana.

En primera instancia se hace entrega a las participantes del material de apoyo a utilizar durante la actividad para el desarrollo de la actividad, con la finalidad de que esta sea de manera lúdica y gráfica para explicar las temáticas.

Se divide en dos momentos, el primer momento en relación a la atención al trabajador migrante y posteriormente lo que dice relación con la atención al empleador dentro de la **bolsa de trabajo**.

Se da comienzo a la introducción de la capacitación dando a conocer a las participantes los objetivos de ésta, así como también las reglas de atención que debe presentar el encargado para con los trabajadores migrantes dentro de la bolsa de trabajo, señalando la relevancia de que éstas deben ser conocidas por todos los encargados y llevadas a la práctica durante la atención.

Se indican las 5 fases de atención al trabajador migrantes las cuales corresponden a: Fase 1

acogida del usuario a la bolsa de trabajo, Fase 2 Inscripción e ingreso del usuario correspondiente al llenado de la ficha, Fase 3 caracterización de la consulta, Fase 4 antecedentes laborales y finalmente la Fase 5 la búsqueda de trabajo.

Se profundiza en la fase 2 correspondiente al llenado de ficha, así como también, se debe tener conocimiento de cómo se realiza el procedimiento de ingreso del trabajador migrante que solicita empleo y como es el llenado de ficha. El ingreso a través de la bolsa se realiza de manera ilustrativa con las participantes utilizando el material de apoyo entregado en un inicio, dónde las participantes pudieron ellas mismas junto con las encargadas revisar casilla por casilla el llenado de las fichas de atención al trabajador migrante.

Por otra parte, se explica la importancia de poder reconocer los motivos de las consultas, sumado a la relevancia de que las personas migrantes poseen sus documentos de identificación (aludiendo a pasaporte o DNI si corresponde y tarjeta de identificación o bien denominada PDI), con la finalidad de establecer verídicamente el tipo de visación o residencia que la persona posee, así como también detectar su situación migratoria.

Seguido a esto se les señala la Caracterización situación migratoria correspondiente a la fase 3, en la cual, se tipifica la situación actual de la persona usuaria. Se establece que antes de entregar las orientaciones, es relevante verificar si la temática o el motivo de la solicitud son de competencia de la bolsa de trabajo, se explica a las voluntarias si no es competencia del ámbito laboral estos encargados deben orientar de acuerdo a la temática de modo que la persona comprenda la información que se le entrega. La persona egresa de la bolsa de trabajo, quedando ingresadas en el registro de atención diaria.

Continuando con la capacitación se aborda la orientación según tipo de visa y/o residencia, es allí donde realizan las interacciones más significativas con los asistentes, debido a que en este apartado presentan la mayor cantidad de dudas, específicamente en los plazos para solicitar las visación y respecto a los beneficios de las mujeres migrantes embarazadas, las respuestas entregadas por las encargadas logran resolver de manera efectiva las inquietudes de los participantes.

Luego de abordar los 5 tipos de visación tanto turista, sujeta a contrato, visación temporaria, refugiado y asilo político y la permanencia definitiva. De acuerdo a las demandas presentadas en la bolsa de trabajo se profundiza en la visa temporaria, en la cual existen 13 vías para optar a una visación temporaria, ahondando en la visa temporaria por motivos laborales. Producto que es el tipo de visación con mayor recurrencia en la bolsa de trabajo, describiendo por parte de las encargadas de la capacitación su duración **y el requisito fundamental de este tipo de visa** que es el contrato de trabajo, para ilustrar de mejor manera el contrato de trabajo para migrantes se hace entrega a los participantes del modelo de contrato de trabajo leyendo en conjunto cada una de sus cláusulas, a lo que las encargadas destacan la relevancia de la cláusula de vigencia que debe redactarse tal y como se señala en el modelo de contrato de trabajo. Una de las integrantes consulta el plazo máximo que tiene el empleador para escriturar el contrato de trabajo, las encargadas responden a su inquietud resolviendo de manera exitosa su interrogante. Sumado a lo anterior las encargadas explican que en un instante pasaremos a la segunda presentación que dice relación con la atención del usuario empleador de la bolsa de trabajo.

En el apartado de la fase 4 de atención, el cual hace referencia de los antecedentes laborales del trabajador migrante, donde se especifica que se indique lo referente al nivel educacional, en este momento las encargadas realizan una contraposición entre las variables observadas en la ficha de solicitudes de acogida y la nueva ficha diseñada de solicitud de trabajo. Sumado a lo anterior es relevante poder identificar el manejo de español que posee la persona usuaria trabajador migrante, de acuerdo a que esta se presenta como una medida de protección hacia los trabajadores migrantes, según las experiencias de la capacitadoras, quienes expresan que el manejo de español básico es fundamental para poder entender ideas y seguir instrucciones, de igual modo que poder expresar alguna dificultad laboral que presenta el trabajador son necesarias a la hora de asignar o postular a algún trabajo.

En la fase 5 búsqueda de trabajo se señalan los procesos que debe pasar el usuario para conseguir un empleo, dentro de esta fase también se explica los pasos a seguir post contratación y las orientaciones generales en cuanto a la tramitación de otro tipo de visación desde la entrega de la solicitud a la instituciones correspondientes, principalmente se destaca la necesidad de informarse respecto a la afiliación a las instituciones previsionales pertinentes y de promover el rol de los trabajadores migrantes como principales entes fiscalizadores del pago y declaración por parte de sus empleadores de sus cotizaciones previsionales.

Finalizando la primera parte de la capacitación, se aborda el tema de la trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes a través de un cuadro comparativo, el cual ilustra los principales aspectos del delito, seguido de un esquema de acción en el caso de que se presente una situación donde alguna persona usuaria esté siendo víctima de este delito.

El segundo momento de la capacitación se aborda la atención al empleador, en su inicio se explican los compromisos de la bolsa de trabajo con el empleador e importancia de visibilizar al empleador o quien oferta el trabajo como una posible red de trabajo.

Se indican las fases de atención al usuario que oferta un trabajo, para que este apartado adquiriera un carácter más práctico, las encargadas indican a los participantes que busquen en el material de apoyo entregado en un inicio la ficha de ingreso de oferta de trabajo, la cual fue diseñada por las encargadas, debido a que esta no existía, dado que solo se realizaba en un registro manual en un cuaderno de campo. Sumado a lo anterior, se especifica que al hacer ingreso de esta solicitud de oferta de trabajo debe identificarse el motivo de la consulta y como llegan a la bolsa de trabajo. El motivo de lo descrito anteriormente, es que esta se presenta como la primera instancia de pesquisa de alguna vulneración de derechos, de la cual posteriormente pueda ser víctima el trabajador migrante que el empleador contrata.

Luego se abordan las distintas fases de atención y el llenado de la ficha, especificando la relevancia del ingreso de datos tanto de la empresa, como del que oferte el empleo, para un posible seguimiento y fiscalización de los empleadores y de los acuerdos que se pactaron. Seguido de esto en lo que comprende de la oferta de trabajo, se profundiza en lo que dice relación con el perfil del candidato y cómo es que la nacionalidad no puede ser un requerimiento a la hora de ofertar un empleo, de igual forma se entregan los protocolos adecuados de poder desvincular a un empleador que no cumple con lo establecido en la oferta o se presume que pudiese tener alguna práctica ilícita con el trabajador producto de los requerimientos tan

Fotografías capacitación



Voluntarias bolsa de trabajo



Voluntarias bolsa de trabajo



Encargadas bolsa de trabajo y voluntaria bolsa de trabajo

Juicio Profesional

- ☑ Alta adherencia a la capacitación y relevancia a los procesos establecidos en la atención hacia el trabajador migrante y empleador, valorando las consideraciones que se realizan en cada etapa de la ejecución de esta.
- ☑ Notoria intención de adquirir conocimientos sobre las temáticas de tipo de visación y/o residencia y como identificarlas en el PDI o pasaporte.
- ☑ Deficiente manejo en materias de atención al usuario trabajador y empleador al momento de recepcionar su atención en la bolsa de trabajo, debido a que ninguna de las voluntarias ha realizado en la práctica atención en bolsa de trabajo.
- ☑ Las voluntarias destacan la gran cantidad de información a manejar para entregar una atención de manera eficiente tanto al trabajador migrante como al empleador que ingresa a la bolsa de trabajo.
- ☑ Se logra que las voluntarias interioricen el proceso de respaldo y protección al trabajador migrante ante la figura de un empleador, para el resguardo de sus derechos y evitar así futuras vulneraciones.
- ☑ Todos los encargados y voluntarios resaltaron la necesidad de capacitarse en la temática.

Proyección

Según lo programado con los participantes se establece una futura capacitación en cuanto a la utilización de la página de la bolsa de trabajo y cómo será el llenado de solicitudes (de ofertas y solicitudes de trabajo) de manera virtual, sin embargo no se establece fecha definitiva.

Análisis Por Eje

Eje n°1: Migración Internacional

Como bolsa de trabajo, se destaca la relevancia que tiene la acogida del migrante y cómo poder protegerlo, identificando aspectos como su nivel de español, nacionalidad, situación migratoria en la que se encuentra, entre otras. Dimensiones, conceptos y factores que se abordan en torno al ingreso de la persona a la bolsa de trabajo, y que se encuentran asociados a la migración. Por lo que dentro de la capacitación se pone énfasis en el procedimiento que deben seguir los encargados al momento del ingreso del usuario.

Las problemáticas que poseen las personas migrantes usuarios dentro de la bolsa de trabajo, presentan desafíos para los encargados y voluntarios a la hora de la atención, el poder pesquisar rápidamente algún delito de los que estos fuesen víctima son una de las prioridades. Es por lo anterior que dentro de la capacitación y en base a la experiencia en la atención es que se ahondan materias relevantes y sensibles que surgen dentro de la atención, una de estas es la detección y atención de víctimas de trata de personas o tráfico ilícito de migrantes, es en este momento es que surgen algunas reflexiones en la capacitación que permiten evidenciar las dificultades que la migración internacional dentro de su multiplicidad de factores aborda.

Los participantes logran hacer alusión a diferentes factores que inciden en la presencia de delitos de los cuales las personas migrantes pueden o son víctimas, el poder entender la infinidad de cambios que implica el desplazamiento de una persona a un país lo suficientemente distinto y el desarrollar las actividades de su vida cotidiana implica el aumento del grado de vulnerabilidad a los que están expuestos. Sin embargo se hace hincapié en cómo el trabajo informal llega a satisfacer una necesidad latente dentro de la Bolsa de Trabajo que es la alta demanda de trabajos.

la creciente demandas de trabajo por parte del usuario, y cómo las políticas migratorias lo dejan

a la deriva en ocasiones, propicia el análisis de la política migratoria chilena y como esta no se adecua al motivo real de la oleada migratoria actual, la cual dista de las anteriores en los aspectos y factores que la comprendían, ya estas eran principalmente limítrofes presentando ciertas similitudes con el país receptor acortando la brechas sociales, culturales y políticas, pero la migración contemporánea revela otros matices distintivos propios de la distancia territorial que existe entre el país emisor y el receptor.

Uno de los aspectos que se aluden y se asocia a la dimensión política de la migración internacional, es el desconocimiento de las políticas migratorias de un país y de cómo se establecen los procesos dentro de él. Se aborda específicamente lo que ocurre en la entrada al país, donde muchas personas ignorantes en la regularidades que se deben cumplir confían en personas que los ingresan de manera clandestina completamente engañados, muchas veces estas contratan tours y nunca se dieron por enterado que entraron a Chile de manera clandestina y por consecuencia fueron víctimas de un delito tipificado como tráfico ilícito de migrantes, este delito tiene como finalidad ingresar a las persona de manera clandestina, lucrar con esto y dejarlos de manera ilegal en el país muchas veces sin sus documentos de identificación y ningún tipo de artículo personal.

Llegando a conclusiones con los participantes que la alta exposición a ser vulnerados que presentan las personas migrantes recae muchas veces en esta desinformación y en el aprovechamiento de algunas personas de aquella situación, sin embargo se reconoce las leyes y políticas que gubernamentalmente se han desarrollado para poder hacer frente a estas problemáticas para la protección de los derechos de las personas migrantes, y la importancia de la utilización de este material.

Dentro de la capacitación cuando se expone específicamente lo que dice relación con la explotación laboral como una de las formas de ser víctima de Trata de personas, se realiza especial énfasis en cómo influyen los factores económicos al igual que los políticos en propiciar la exposición de las personas migrantes, lo que se vincula especialmente con la dimensión económica que aborda la migración internacional ya que se vinculan los principales cambio que sufren las personas atraídos por una economía más estable que en su país y donde existen más posibilidades de poder obtener una calidad de vida más alta, sumado a la alta desigualdad se presenta como una de las principales factores que propiciaron la existencia de estos delitos, ya que como mencionaron las participantes las condiciones económicas que obtienen a través de un trabajo en Chile son mejores quizás que su país de origen, pero esto no quiere decir que cumplan con los estándares mínimos, lo que muchas veces condiciona que estos sean víctimas de delito de explotación laboral ya que muchas personas aprovechándose del estado de necesidad de las personas migrantes, asimismo como cualquier oferta que se presente será mejor que no tener ninguna, vulneran los derechos de las personas migrantes a tal punto que los explotan laboralmente, lo que condice con la dimensión la cual señala que la migración internacional muchas veces propicia la provisión permanente de mano de obra dispuesta a trabajar por salarios mínimos y de manera precaria, debido a que las personas migrantes se ajustan a la realidad actual y a los que los empleadores o quien oferte un trabajo les pueda brindar.

Se realizan aproximaciones a la dimisión social y cultural y el choque cultural que emerge

caen la relación entre un empleador chileno y un trabajador migrante específicamente en lo que dice relación con la necesidad de convertirse como encargado y voluntarios en una red de apoyo, el poder establecer un vínculo desconfianza con la persona migrante para que éste logre evidenciar las posibles situaciones de las que es víctima, el cómo abordar la temática en el caso de la persona no quisiera denunciar, de igual forma se aborda lo que dice relación con el aprovechamiento que algunas personas realizan cómo se aborda en el apartado anterior y la importancia de pesquisar actitudes xenofóbicas entre las persona que ofertan trabajo, ya que esta es una de las principales mecanismo que posee el encargado para poder evitar un vulneración de derechos

Eje n°2 Trabajo Decente

Se manifiesta el eje de análisis dentro de la capacitación realizada, específicamente en la Fase 2 de la atención al usuario trabajador migrante donde en el apartado llenado de ficha, en primera instancia se identifica el tipo de visa/residencia que este posee, una vez identificado el tipo de visación el encargado de la bolsa de trabajo reconocer la situación migratoria del usuario, es decir en qué condición se encuentra el migrante ya sea en una situación regular, irregular e ilegal. Los participantes logran interiorizar los vacíos legales que presenta la legislación migratoria Chilena, en donde el estatus migratorio cambia de manera repentina de regular a irregular, debido a que es la forma más fácil y eficiente de optar a regularizar la situación migratoria es a través de la visa temporaria por motivos laborales. Que para estar de manera regular en territorio Chileno existen los requisitos mínimos que nos hablan de un contrato de trabajo para extranjeros, si bien dicho contrato debe redactarse en español y estar de acuerdo con las leyes laborales chilenas, se deben especificar las cláusulas mínimas vigentes para los trabajadores migrantes en Chile. En ocasiones dichas cláusulas propias que restringen la contratación de extranjeros o propician situaciones anómalas en los procedimientos de contratación de los trabajadores migrantes. Entre los requisitos propios se encuentran las cláusulas de vigencia y pago de cotizaciones previsionales interacción fundamental que surge dentro de la capacitación por parte de las participantes que evidencian que el rol de fiscalizador del trabajador migrante es fundamental para proteger el pago de sus cotizaciones previsionales, y así evitar futuros vacíos previsionales que las encargadas de la capacitación recalcan que afecta al momento de optar la visación o residencia definitiva, la cual exige un pago mínimo de 9 cotizaciones previsionales sin lagunas de por medio. Sumado a esto, el contrato debe ser indefinido o por un año. Cabe mencionar que no siempre el empleador está dispuesto a cumplir con estos requisitos, lo que hace que muchos trabajadores migrantes laboren en la irregularidad y sin acceder a los servicios básicos previsionales. El mayor problema radica en que, si termina el contrato, termina la visa y, pasado un mes de su término, el migrante pasa a estar en situación irregular.

Las situaciones descritas hacen que el migrante pase fácilmente de una condición de regularidad a una condición de irregularidad, debido a que su permanencia en el país depende de un contrato de trabajo con condiciones especiales. Este marco legal favorece, a su vez, situaciones de abusos, tráfico de contratos, entrega de documentación falsa e impunidad de estas situaciones de abuso, por miedo del migrante a perder su situación de regularidad. La condición de irregular se subsana mediante el pago de una multa, la cual muchas veces no puede ser pagada por los migrantes puesto que su monto es demasiado alto y porque existen

impedimentos legales que no les permiten trabajar hasta por lo menos dos meses después de que se haya solicitado la visa.

El trabajo decente es mucho más que una disposición legal o un estamento regulador, su significado trasciende al papel y se vuelve palpable cuando los ciudadanos pueden desarrollar sus jornadas laborales en armonía, de forma pacífica y democrática en el pleno ejercicio de sus deberes y derechos, amparados bajo la probidad de entes gubernamentales, que ejecuten prácticas sistemáticas y apunten a lograr estándares de vida o satisfacción determinados, cuyo única finalidad es mejorar el estado y condiciones de todos los individuos involucrados en el fenómeno del trabajo a nivel país.

Por lo tanto, aquí surge la necesidad de que los organismos gubernamentales establezcan normativas y jurisdiccionales, contenidas en el código del trabajo de nuestro país, que apunten a disminuir de forma progresiva y sistemática a erradicar el trabajo precario en Chile. Con fines de que el cambio de estatus migratorio genere las condiciones mínimas vigentes para desarrollar un trabajo formal en el País, en el cual se protejan los derechos fundamentales del trabajador y no esté limitado a que por el solo hecho de conseguir con un contrato de trabajo, se recaiga por parte de los trabajadores migrantes en buscar trabajos precarios que denostan sus condiciones mínimas de empleo. Oportunidad que tiene los empleadores de vulnerar sus derechos labores para sacar provecho de una mano de obra barata que por necesidad los trabajadores migrantes aceptan para regularizar su situación. Dentro de la capacitación realizada surgen las interacciones de las participantes sobre cómo detectar un empleador que quiere vulnerar los derechos fundamentales del trabajador migrante y como encargados de la bolsa de trabajo se debe velar por los trabajadores frente a futuras vulneraciones, las encargadas de la capacitación enfatizan que cuando empleador se aprovecha o lucra con el bajo nivel idiomático de los migrantes haitianos. Como encargadas se debe pesquisar dichas situaciones y desvincular al empleador de la bolsa de trabajo.

Pauta de Observación 1

objetivo	Evaluar la participación de los y las encargadas en la capacitación realizada el 10 de noviembre dentro de la bolsa de trabajo, perteneciente al Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.				Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha:17 de Noviembre 2017 Hora: 17:10				4
Indicador	Sub indicador				Participantes				Observación
	Frecuentemente 3	A veces 2	Casi Nunca 1	Nunca 0	Sabrina Núñez	María Belén Galindo	Catherine Le Gal	Mireya Alfaro	
Manifiesta interés de realizar la capacitación	3	3	3	2	Todas las participantes demuestran la puntualidad de las encargadas se identifica como un factor del interés en querer capacitarse.				

					Exceptuando la Participante Mireya Alfaro: La cual llega a la capacitación con 1 hora de retraso a la capacitación, justificando previamente su retraso a la actividad.
Realiza preguntas durante la capacitación	2	3	2	3	Participante Catherine: no realiza preguntas durante la capacitación, pero se observa una gran toma de apuntes y utilización del material de apoyo durante la realización de esta.
Responde a las preguntas durante la capacitación	2	3	2	3	Todas las participantes en relación a las preguntas que se realizan en cuanto a la comprensión del tema y a la claridad de la entrega de la información todas eran capaces de responder abiertamente si estas no quedaban raras o si se les presentaba alguna dificultad en el entendimiento de las temáticas abordadas
Se muestra positivo durante la capacitación	3	3	3	3	Participante María Belén: muestra una alta adherencia a la capacitación, interés en ahondar en las temáticas abordadas al igual que un buen manejo adecuado de la información, evidenciando su actitud positiva a la hora de la entrega de la información.
Realiza aportes y nuevas ideas para mejorar en la atención a usuarios durante la capacitación	3	3	2	3	Participante María Belén: Si bien no manifiesta explícitamente nuevas formas en las cuales mejorar la atención, si demuestra un alto interés en querer aprender bien el proceso de atención al usuario y el empleador, realizando preguntas en gran cantidad de las fases que se establecen para poder entregar una mejor atención.
Es capaz de preguntar si no comprende alguna temática	3	3	2	3	Las alumnas voluntarias de trabajo social son capaces de preguntar las temáticas tipos de visación más recurrente en la bolsa de trabajo y sobre los protocolos sobre posible vulneración de derechos de los trabajadores migrantes.
Total :	16	18	14	17	

Parámetros de medición	
Nivel de participación Alta	18 - 12 puntos
Nivel de participación Media	11 - 6 puntos
Nivel de participación baja	5 - 0 puntos

Pauta de Observación 2

Objetivo	Educar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración en Chile y derecho laboral, para contribuir a una adecuada acogida y atención de la persona usuaria del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso				Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha: 17 de Noviembre 2017 Hora: 17:10				4
Indicador	Sub indicador				Participante				Observación
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Sabrina Núñez	María Belén Galindo	Catherine Le Gall	Mireya Alfaro	
	3	2	1	0					
El Participante es capaz de verbalizar aportes sobre los distintos tipos de visa					2	3	1	0	Todas las participantes se encuentran atentas a la presentación y material de apoyo entregado. La Participante María Belén: Es capaz de comprender el vacío legal que existe sobre la visa o residencia turista, capaz de comprender que los trabajadores migrantes no vienen a hacer turismo a Chile, pero es el medio más accesible para ingresar al país.
El participante es capaz de indicar los tipos de residencia cuando se le nombran					3	3	2	0	Todas las participantes son capaces de identificar los tipos de visación cuando se les nombran y no es necesario profundizar conceptualmente en cada una de ellas.
El participante puede describir el proceso de obtención de visa cuando se le pregunta					3	3	2	0	Todas las participantes son capaces de reconocer el proceso de obtención de visación, pero no son capaces de describirlo sin mirar el material de apoyo entregado, a lo que una de las participantes reconoce que es abundante información, la cual requiere un estudio previo para poder describirla.
Participa en los ejercicios de ejemplificación					2	3	2	0	Todas las participantes: presentan alta participación en los ejercicios prácticos y de ejemplificación siguiendo atentamente y realizando comentarios de las temáticas que se intentaron abordar.
El participante es capaz de asociar los contenidos con información previa que este posee.					3	3	2	0	Participante María Belén: es capaz de asociar el conocimiento entregado anteriormente dentro de una clase, además de asociar lo vinculado con un caso que se le asigna dentro de la misma asignatura con los contenidos entregados durante la capacitación. Presenta un alta asociación de conceptos y conocimientos previos con los contenidos entregados durante la capacitación. Participante Mireya Alfaro: realiza asociación de contenidos principalmente al momento de ejemplificar en los descuentos de la remuneración.
Posee un manejo previo de temáticas					3	3	2	0	Participantes María Belén y Sabrina: adecuado conocimiento previo de la temática lo

abordadas					que facilitó la entrega de la información, se identifica un estudio previo de los temas.
Objetivo	Promover el respeto y el buen trato en los y las encargados de la bolsa de trabajo hacia los usuarios migrantes.				
Presenta un buen manejo de la atención al usuario	3	3	3	0	Todas las participantes son voluntarias de la bolsa de trabajo, pero ninguna de ellas ha desempeñado su cargo en la bolsa de trabajo, dado que la capacitación es de gran ayuda para presentar un buen manejo en el futuro sobre la atención a los usuarios.
Propone alternativas de solución a los casos	1	3	1	0	Participante María Belén: propone creación de protocolos y entrevista con empleadores que vulnera los derechos de los trabajadores migrantes.
Implementa estrategias de solución de problemas	1	1	1	0	Todas las participantes no presenten el ejercicio práctico de atención al usuario de la bolsa de trabajo, por lo que no tener manejo previo no verbalizan estrategia a la posible solución de problemas.
Objetivo	Fijar estándares mínimos de atención al usuario en los y las encargadas de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.				
El participante verbaliza sus dificultades a la hora de atender a un usuario y/o empleador	2	3	2	0	Participante María Belén: alta participación en la realización de comentarios y preguntas durante toda la capacitación, ya que logra posicionar en rol de la atención. Participante Sabrina: realiza preguntas en relación a la atención a personas víctimas de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.
El participante es capaz de identificar alguna ocasión en la que no pudiera lidiar con algún usuario y/o empleador	2	3	1	0	Participante María Belén: si bien aún no realiza ninguna atención a empleador, es capaz de situarse en el lugar de encargada y prever situación que pudiese presentarse en la atención con los emperadores, específicamente en lo relacionados con la desvinculación de un empleador por no cumplir con los estándares mínimos.
El participante validan el proceso de atención al trabajador migrante	3	3	3	0	Todos los participantes validan el proceso de atención al trabajador migrante, agradeciendo la claridad de la presentación y el material de apoyo entregado.
TOTAL	28	34	22	0	

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	36- 25puntos
Nivel de comprensión Media	26-15puntos
Nivel de comprensión Baja	14 - 0 punto

Pauta de Observación 3

Objetivo	Educar a los y las encargadas de la bolsa de trabajo en materias de migración en Chile y derecho laboral, para contribuir a una adecuada acogida y atención a los empleadores que ofertan trabajo en el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso				Capacitación: Encargados Atención al usuario migrante Fecha: 17 de Noviembre 2017 Hora: 17:10				4
Indicador	Sub indicador				Participante				Observación <i>La participante Mireya Alfaro, se incorpora la segunda parte de la capacitación, sin embargo, ésta corresponde al inicio de la capacitación de atención al empleador</i>
	Frecuentemente	A veces	Casi Nunca	Nunca	Sabrina Núñez	María Belén Galindo	Catherine Le Gall	Mireya Alfaro	
	3	2	1	0					
El Participante es capaz de verbalizar aportes sobre fases de atención al usuario empleador					2	3	2	2	Todas las participantes: si bien no poseen conocimientos debido a que ninguna ha realizado registros de atención, en base a las consideraciones realizadas por las encargadas de la capacitación, las asistentes son capaces de comprender la importancia de dichas consideraciones.
El participante es capaz de indicar los tipos de datos necesarios para ofertar					3	3	2	2	Participantes María Belén y Sabrina: son capaces de comprender la importancia de recabar la mayor cantidad de información que entrega el empleador.
El participante puede describir el proceso de contratación					3	3	3	2	Todas las participantes son capaces de comprender el proceso de contratación, pero no logran describir el proceso sin mirar el material de apoyo entregado por las encargadas de la capacitación.
Participa en los ejercicios de ejemplificación					3	3	3	2	Todas las participantes siguen adecuadamente los ejercicios de ejemplificación poniendo atención a los detalles y consideraciones que se les entregan.
El participante es capaz de asociar los contenidos con información previa que este posee.					3	3	2	2	Participantes María Belén y Sabrina: poseen conocimientos previos a la capacitación, debido a que participaron de la clase de migración dictada en la Universidad por las mismas encargadas de la capacitación.
Los participantes son capaces de diferenciar entre las cláusulas de un contrato trabajo para solicitar residencia y un contrato de trabajo para cualquier otra persona que no es extranjera.					3	3	3	3	Todas las participantes realizan en conjunto el ejercicio de ejemplificación con las encargadas en donde se les entregan las consideraciones que posee un contrato de trabajo para las solicitudes de visa y logran comprender las diferencias que estos poseen.
Posee un manejo previo de temáticas abordadas.					2	2	2	2	Todas las participantes poseen manejo previo de las temáticas abordadas, pero desde un conocimiento general de las áreas tratadas.
Objetivo	Promover el respeto y el buen trato en los y las encargados de la bolsa de trabajo hacia los empleadores usuarios de la								

Bolsa de Trabajo Movilidad Humana.					
Presenta un buen manejo de la atención al usuario	3	3	3	3	Todas las participantes aún no desempeñan su rol como encargadas de la bolsa de trabajo, pero validan el contenido entregado por las encargadas de la capacitación sobre la atención al usuario empleador, para así desempeñarlas en un futuro.
Propone alternativas de solución a los casos	2	3	2	2	Participante María Belén: presenta solución en caso de que algún empleador abuse de los derechos laborales de los trabajadores migrantes y como encargados poder detectarlos en una primera entrevista con el empleador.
Implementa estrategias de solución de problemas	2	3	2	2	Participante María Belén: si bien no realiza aportes sobre la solución de conflictos, si muestra bastante interés como abordar las situaciones en caso de que estas se presenten.
Entrega o verbaliza aportes en cuanto a la atención del usuario.	2	3	2	3	Participante María Belén: logra entregar aportes significativos en cuanto a la atención al empleador, expresando inquietudes al respecto, que son resueltas por las encargadas de la capacitación.
El participante es capaz de entregarle relevancia a las consideraciones que se proponen en cada fase	3	3	3	3	Todas las participantes logran entregarle la relevancia que se necesita para cada fase, entendiendo que las recomendaciones se realizan desde un conocimiento del quehacer diario y de las situaciones que puedan o no presentarse.
Objetivo	Fijar estándares mínimos de atención al usuario en los y las encargadas de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso.				
El participante verbaliza sus dificultades a la hora de atender a un usuario y/o empleador	3	3	3	3	Todas las participantes aún no desempeñan su rol como encargadas de la bolsa de trabajo, pero validan el contenido entregado por las encargadas de la capacitación sobre la atención al usuario empleador, para así desempeñarlas en un futuro.
El participante es capaz de identificar alguna ocasión en la que no pudiera lidiar con algún usuario y/o empleador	3	3	3	3	Todas las participantes: no poseen un experiencia previa en la institución, sin embargo aquellas ocasiones son ilustradas por las encargadas para que puedan tener un conocimiento previo antes de la atención.
El participante valida el proceso de atención al empleador.	3	3	3	3	Todas las participantes validan la entrega de información señalando la importancia de la realización de ésta, así como la entrega de material complementario que permiten reforzar las temáticas abordadas.
TOTAL	40	44	38	37	

Parámetros de medición	
Nivel de comprensión Alta	45- 30puntos
Nivel de comprensión Media	29-15puntos
Nivel de comprensión Baja	14 - 0 punto

Capítulo V

EVALUACIÓN

Presentación

La etapa de evaluación se desarrolla conforme a las decisiones metodológicas previstas en la etapa de programación, para organizar la intervención profesional que se realiza en la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso del año 2017, con el fin de ejecutar un proceso de intervención social reflexiva para trabajo social, el cual contempla un proceso de desarrollo y perfeccionamiento de la bolsa de trabajo inserta en la institución.

Desarrollar un proceso evaluativo tiene como propósito mejorar el funcionamiento de una próxima intervención de tal forma para garantizar la calidad de proceso, procurando de manera consciente el mejoramiento de la intervención.

Sin embargo, evaluar es algo más que investigar. La importancia de este proceso radica en que es necesario los resultados de la evaluación sean útiles y que lo sean en el momento en que se los necesita, que es cuando se puede tener efecto en las decisiones.

Por lo tanto, a continuación se presentan los resultados obtenidos respecto a la consecución de los objetivos en torno a la planificación por fases planteada en el capítulo metodológico, incluyendo a su vez elementos determinantes como tiempo, estrategias y técnicas.

A partir de lo anterior, el proceso evaluativo se constituye como una instancia de retroalimentación que integra los aprendizajes generados por las estudiantes durante el proceso de intervención.

La matriz que se presenta a continuación permite evaluar la planificación por fases en relación con el cumplimiento de objetivos e indicadores, de acuerdo a un juicio evaluativo emitido por el equipo de trabajo.

5.1 Evaluación de Fases

La matriz que se presenta a continuación permite evaluar la planificación por fases en relación con el cumplimiento de objetivos e indicadores, de acuerdo a un juicio evaluativo emitido por el equipo de trabajo a aplicar conforme criterio de logro, el cual se muestra a continuación.

CRITERIO EVALUATIVO	CARACTERISTICAS
Logrado	Se logra de forma óptima el desarrollo de la actividad planificada
Medianamente Logrado	Se logra de forma parcial el desarrollo de la actividad planificada
No Logrado	No se logra el desarrollo de las actividades planificadas.

<i>Fase I</i>						
Objetivo general fase I	Realizar un levantamiento diagnóstico de la situación laboral de los migrantes en busca de trabajo, y de las ofertas laborales presentes en el departamento de movilidad humana, con la intención de contribuir a elaborar una bolsa de trabajo formal adecuada al contexto de la institución.					
Objetivos específicos	Actividad	Resultados	Indicadores	Criterio de logro		
				L	ML	NL
Elaborar una base de datos de los migrantes que solicitan trabajo y de ofertas de laborales que se presentan en el departamento.	1.1 Revisión de Fichas	En relación a los indicadores se puede establecer que este fue logrado, cumpliendo a cabalidad el ingreso del 100% de las fichas correspondientes a 196 solicitudes de trabajo, y 76	-Porcentaje de fichas ingresadas en la base de datos del periodo comprendido entre enero – junio 2017	X		

		fichas correspondientes a ofertas de trabajo en los períodos establecidos.	-Porcentaje de ofertas laborales ingresadas la base de datos del periodo comprendido entre enero – junio 2017	X		
		Este indicador se vio medianamente logrado, producto que las estudiantes se encuentran limitadas al tiempo de los encargados de la bolsa de trabajo, en cuanto a días y horas, para poder recopilar la información. La disposición y entrega por parte del equipo es completo, pero se ve limitado a que el acceso de las fichas es confidencial sin poder sacar copias o sacar fichas, sin embargo, el equipo de proyecto de título logra sobrellevar las limitaciones distribuyendo las funciones dentro del grupo para recopilar la información de manera eficiente.	-Al término de cada día de trabajo se espera un ingreso de fichas y solicitudes de a lo menos un 20%		X	
Levantamiento de variables y categorías contempladas en la bolsa de trabajo para la realización de caracterización general.	2.1 Análisis de variables	Se estima que todas las variables fueron categorizadas por las estudiantes, pudiendo ingresarlas a la programa de informática SPSS para su posterior análisis.	-Al término de la sesión se espera haber categorizado la totalidad de las variables contempladas en ambas bases de datos.	X		
Realizar una caracterización general del perfil del migrante que llega al Departamento de Movilidad Humana a solicitar trabajo.	3.1 Análisis de datos recopilados	Se analizaron las siguientes variables en su totalidad: fecha de ingreso, documento de identificación, sexo, rango de edad, estado civil, país de origen, tipo de visa/residencia, situación migratoria, tipo de ocupación actividad y situación laboral.	Al término de la sesión se espera tener la totalidad de las variable analizadas	X		
	3.2 Elaboración de diagnóstico	Se establece como logrado, ya que estos fueron fundamentales para la elaboración del informe diagnóstico y de la presentación de este.	-Al término de la sesión se espera elaborar tablas y gráficos de la totalidad de las variables y categorías	X		
		Se establece como logrado analizando los siguientes gráficos para fines diagnósticos: Analizados en gráfico de barras: tipo de residencia y país de origen Analizados en gráfico de torta: sexo, rango de edad, estado civil, tipo de residencia, situación migratoria, documento de identificación, mes de registro, situación laboral.	- Porcentaje de gráficos analizados	X		
		Se logra reconocer la situación diagnóstica de los usuarios de	-Al término de la sesión se espera tener	X		

		la bolsa de trabajo, comprender específicamente el perfil del migrante que ingresa a la institución.	el total de variables analizadas			
Realizar una caracterización general de las ofertas de trabajos que llega al Departamento de Movilidad Humana que solicite trabajo.	4.1 Análisis de datos. Desarrollo de la actividad:	El equipo de trabajo logra analizar la totalidad de las variables ingresadas y establecer su pertinencia dentro de los instrumentos de recolección de información.	-Al término de la sesión se espera tener el total de variables analizadas	X		
		Analizados en gráfico de barras: tabla y gráficos: mes de ingreso de la oferta, tipo de actividad económica industrial, comuna del lugar de trabajo, tipo de clasificación ocupacional, tipo de horario de trabajo, cantidad de plazas, requerimientos de trabajo.	-Al término de la sesión se espera elaborar tablas y gráficos de la totalidad de las variables y categorías.	X		
	4.2 Elaboración de diagnóstico	Se establece que el 100% de los gráficos y tablas fueron analizados, ya que, estos eran fundamentales para la elaboración de los informes y presentación	-Porcentaje de gráficos y tablas analizados	X		
	En relación a las ofertas de trabajo se logra establecer las principales ofertas de trabajo que llegan a la Bolsa de Trabajo y con esto poder tipificar el perfil de trabajador que se solicita.	-Caracterización de las ofertas de trabajo terminadas.				
	-Se Termina informe diagnóstico en la fecha 31 de Julio 2017	-Informe diagnóstico terminado en la fecha establecida	X			
Lograr que el equipo de trabajadores, funcionarios y profesionales del Departamento de Movilidad Humana conozcan una visión diagnóstica de los migrantes que solicitan trabajos y de las ofertas de trabajo que llegan a la institución	5.1 Preparación de presentación	Se establece como logrado ya que la presentación es realizada durante los plazos, sin embargo, estas no se exponen a los encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo.	-Al término de la sesión se espera que el material audiovisual esté terminado	X		
	5.2 Reunión	En relación al último indicador se establece que este fue medianamente logrado, ya que se desarrolla el informe diagnóstico por parte de las estudiantes, sin embargo, no logra presentarse como se había establecido en la planificación	-Al término de la sesión se espera que las personas responsables de la institución posean informe diagnóstico.	X		
			-Al término de la sesión se espera que a lo menos un 90% de los funcionarios, trabajadores y profesionales hayan participado de las charlas informativas	X		

Juicio Evaluativo

- Esta fase se realiza por parte de las estudiantes, sin embargo al recopilar las fichas de ofertas y solicitudes de trabajo, en ningún momento estuvo presente algún asesor o encargado de la bolsa de trabajo con conocimientos previos para recopilar y detectar las fichas. Junto con esto se establece que en ningún momento existe un asesor encargado de explicar el proceso de atención al usuario y cómo funciona la bolsa de trabajo, por las estudiantes debieron empoderarse de los procesos de atención para poder evidenciar las principales potencialidades y debilidades que este tenía y hasta donde llegaba el trabajo de los encargados, es decir hasta donde se realizaba el acompañamiento, cómo funcionaba el ingreso de la oferta y de la solicitud y además como se asignaba un trabajo.
- Los documentos son enviados a los encargados, sin embargo, no existió retroalimentación en cuanto al diagnóstico realizado por lo que no se le dio la importancia al documento realizado, ya que éste permitía levantar procesos de profesionalización de la Bolsa de Trabajo que se establecen en las fases posteriores.
- Si bien los documentos fueron entregados a los encargados del Departamento de Movilidad Humana, éstos no fueron presentados por las estudiantes como fue propuesto en la planificación, debido a que no existía disposición de tiempo por parte de la institución. Se entrega material impreso y de manera digital a la institución como respaldo de la realización del documento.
- La fase I comprende 8 actividades las que fueron desarrolladas a cabalidad por el equipo, exceptuando las charlas informativas del diagnóstico.

En relación a lo anterior se establece que se desarrolla de forma óptima la fase de trabajo.

Fase II

Objetivos específicos FASE II: Elaboración del diseño de una bolsa de trabajo adecuada al contexto del departamento de movilidad humana

Objetivos	Actividad	Resultados	Indicadores	Criterio de logro		
				L	ML	NL
Rediseñar el instrumentos de recolección de información de la bolsa de empleo	1.1 Reacondicionamiento de instrumentos de recolección de información	Estos indicadores se establecen como logrados, ya que las variables eran las adecuadas para re acondicionar el instrumento. Por otra parte, se crea la ficha de ofertas laborales la cual no estaba confeccionada dentro de la institución, y se elabora la ficha de solicitud de trabajo, ya que antes solo se contaba con la ficha de solicitud de acogida.	-Al término de la sesión se contará con la ficha de registro rediseñada	X		
	1.2 Construcción de instrumentos		-Al término de la sesión se contará con ficha de oferta laboral actualizada.	X		
Coordinación con	2.1 Coordinación	Se estima logrado ya que se realiza la primera reunión con	-Al término de la sesión se realizará a lo	X		

expertos para desarrollo de plataforma virtual de la bolsa de trabajo.	informáticos	experto informático posterior a la coordinación que efectúa la Profesora Guía con Informático de la Universidad de Valparaíso con fecha de 25 de julio.	menos 1 reunión de coordinación con el equipo de expertos.			
	2.2 Reuniones de coordinación	Se establece como logrado ya que se realizaron más de 4 reuniones de coordinación para la elaboración y corrección de la bolsa de trabajo, además de los contactos vía correo electrónico con sugerencias por parte del equipo de proyecto de título.	- Al término de la fase se espera tener a lo menos 2 reuniones retroalimentación en la elaboración de la plataforma virtual	X		
			-Al término de la sesión se espera coordinar todos los aspectos de la elaboración plataforma virtual	X		
Confeccionar protocolos para el adecuado funcionamiento de la bolsa de trabajo	3.1 Creación de protocolo ingreso de usuario.	Se establece como logrado puesto que se realizan todos los protocolos, los que finalmente se unen con las guías de atención, reestructurando y adaptándose a las guías, por lo que dichos protocolos están contenidos en las guías de encargados para la atención.	-Al término de la sesión se espera que la totalidad de los Protocolos de la bolsa de trabajo elaborados al término de la sesión.	X		
	3.2 Creación de protocolos empleador.					
	3.3 Creación de protocolo vulneración de derechos laborales.	Se establece dicho indicador como logrado, donde al término de la Fase II se culminan las guías respectivas, tanto para la atención del trabajador como para la atención del empleador. Se entregan guías detalladas sobre la primera atención que debe tener el encargado de la bolsa de trabajo con el trabajador migrante y el empleador respectivamente.	-Guía primera atención elaborada al término de la fase.	X		
	4.2 Reglamento trabajador	Se considera logrado, ya que se realiza material informativo que contiene las reglas para el trabajador y el empleador de la bolsa de trabajo y las garantías que se ofrecen, las que además se encuentran en las presentaciones en PowerPoint y dentro de las guías de atención para encargados.	Material informativo de reglas trabajador y empleador más garantías de la institución elaborados al término de la fase	X		
	4.3 Reglamento empleador					
4.4 Garantías de la institución						
Confección de insumos necesarios para puesta en	5.1 Elaboración charlas de inducción	Este indicador se estima como logrado, puesto que todas las capacitaciones y materiales de apoyo se establecen como terminados, ya que estos eran esenciales para la elaboración de	-Charlas de capacitación elaboradas al tiempo de la fase.	X		

marcha de bolsa de empleo		las charlas de capacitación que se realizan desde el 3 de noviembre, los que en detalle son: presentaciones en PowerPoint, capacitaciones encargados bolsa de trabajo atención al trabajador y empleador, y capacitación para trabajador migrante, trípticos para el trabajador migrante, tríptico para el empleador “necesitas un trabajador”, pasos para ofertar para el empleador, tríptico de reglas y garantías para el trabajador y empleador.	- Material de apoyo de capacitaciones elaborados al término de la sesión	X		
	5.2 Creación de guía visas y permisos de trabajo requisitos	Se establece como logrado pues se elaboran específicamente materiales necesarios para las capacitaciones: guías para el encargado en la atención del usuario migrante, guía para el encargado de atención al usuario empleador. Además dicha ejecución está respaldada por más de 6 entrevistas realizadas a expertos en materia de Migración, laboral, y bolsas de trabajo.	-Flujo de obtención de visa desarrollado totalmente al final de la sesión.	X		
			-Guías para el encargado de la atención del trabajador migrante y el empleador de bolsa de trabajo	X		
	5.3 Elaboración de instrumento de difusión de la bolsa de trabajo	Los materiales de difusión se terminan específicamente se materializan en: folleto de información clases de español en creole, folletos de capacitación para migrantes en español y creole, afiche de difusión de la bolsa de trabajo, afiche de difusión de capacitaciones y afiche de no compres tu contrato todos en español y creole.	-Materiales de difusión elaborados al término de la sesión	X		
-Instrumento de difusión aprobado con tendencia al 100%			X			

Juicio Evaluativo

- La fase II permite a las estudiantes la elaboración de reacondicionamiento de fichas y insumos que se presentaban en la institución, por lo que esta fase permite a las estudiantes explayarse en cuanto a la creación y diseño de nuevos procesos en desarrollo de la fase, sin embargo se evidencia una alta resistencia al cambio por parte de algunos encargadas en la utilización del nuevo instrumento.
- En un principio no se contaba con el recurso del profesional informático, por lo que las alumnas a través de una coordinación de la docente Patricia Castañeda, debieron

gestionar asesoramiento por parte de un informático de la Universidad de Valparaíso. Posterior a eso, la institución entregó información respecto a un informático que finalmente fue el encargado de levantar la página de la bolsa de trabajo.

- En la elaboración de una bolsa de trabajo adecuada, específicamente en lo que tiene que ver con la elaboración de la plataforma virtual es que las alumnas deben sostener diversas reuniones con instituciones que poseían dicha línea de atención, con el objetivo de que pudieran contar sus experiencias y las principales dificultades que poseían con la finalidad de poder realizar ésta de la manera más simple y ejecutiva, todo con miras a poder hacer posible que el proceso de atención sea más expedito y así poder promover la búsqueda de un trabajo decente.
- Las estudiantes deben gestionar de manera autónoma la obtención de la información, no aprovechando las redes existentes entre el Departamento de Movilidad Humana y las diversas instituciones gubernamentales, lo que dificulta aún más la adquisición de información, ya que estas no son puestas a disposición por parte de la institución, estando conscientes de que las alumnas lo requerían. Por otra parte al no existir un adecuado manejo de la información por parte de las instituciones gubernamentales relacionadas con migración, sumado a la ausencia de comunicación entre éstas, se presentaron grandes dificultades a la hora de discernir los lineamientos a través de los cuales se debía orientar al trabajador migrante y al empleador, lo que además fue un impedimento para el proceso de atención que levantaba el equipo de proyecto de título.
- Desde el comienzo, el poder establecer los procesos en la institución se vio dificultado por la resistencia al cambio por parte de una de las encargadas de la bolsa de trabajo, quien se negaba a poder esclarecer los procesos de atención y seguir los protocolos que las alumnas confeccionaban y, que además fueron validados por la jefatura de la institución. Lo que en ocasiones significó que se favorece el trabajo informal y la desinformación. Lo anterior, fue motivo de momentos de tensión a la hora de pretender levantar los procesos, sin embargo, no fueron obstáculo para que ese terminaran y pudieran ser entregados en su totalidad, para posteriormente ser utilizados en la fase piloto.
- Producto de que las variables utilizadas para la creación de la página de la bolsa de trabajo ya habían sido levantadas por las estudiantes, así como también la base de datos en programa excel y todos los documentos necesarios, facilitó el proceso de entrega de información al informático a cargo de implementar la plataforma virtual pudiera estructurar la página, lo que además permitió que las orientaciones que las alumnas entregaban al profesional, fueran comprendidas y realizadas de manera adecuada.
- A lo anterior las estudiantes elaboran el diseño de la página en conjunto con el informático a cargo, el ordenamiento de la intranet y acceso de los futuros usuarios a la página web.

En relación a lo anterior se establece que se desarrolla de forma óptima la fase de trabajo.

Fase III

Fase III						
Objetivo General	Ejecutar propuesta de bolsa de trabajo en el Departamento de Movilidad Humana					
Objetivos	Actividad	Resultados	Indicadores	Criterio de logro		
				L	ML	NL
Capacitar encargados en el funcionamiento de la bolsa de trabajo	1.1 Capacitación encargados	Este indicador se considera logrado, debido a que se realizaron 3 capacitaciones para encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo, durante los días viernes 3, martes 7 y viernes 17, todas efectuadas en el mes de noviembre 2017.	-Al término de la fase se espera realizar al menos 2 capacitaciones a los encargados y voluntarios de la bolsa de Trabajo.	X		
Capacitar usuario de la bolsa de trabajo	2.1 Capacitación inducción	Se considera logrado, puesto que el día viernes 10 de noviembre es realizada la capacitación para trabajadores migrantes, impartida por el equipo de proyecto de título, en el cual se hizo su respectiva difusión para la actividad realizada.	-Al término de fase se espera al menos realizar una capacitación para los trabajadores migrantes	X		
Proporcionar las herramientas adecuadas para los usuarios de la bolsa de trabajo	2.2 Capacitaciones semanales	Este indicador se establece como logrado ya que durante el proceso de intervención se le realizaron asesoramientos a más de tres empleadores, que incluyen rubros como restaurantes y empleadores para asesoras de hogar. Además se incorpora otra vía de asesoramiento a través del envío de información y asesoramiento de casos por medio de correo electrónico en el que se incluye empresas como empresas de construcción "SAJECO LTDA.", panadería "El Búfalo", dos empleados de casa, particular entre otros casos.	-Al término de la sesión se espera capacitar a lo menos a 3 empleadores.	X		
	2.3 Coordinación – gestión de entrevistas laborales con empleadores	Se estima logrado, ya que se sostuvieron dos entrevistas de trabajo, una de ellas entre un trabajador de nacionalidad venezolana solicitante de refugio y asilo político con un empleador a cargo de la administración del restaurante "Capri". Otra de las entrevistas realizadas con éxito, fue la de un ciudadano venezolano y Don Dagoberto Valderrama perteneciente a la Asociación Cristiana de Jóvenes YMCA. Ambas coordinaciones culminan con la contratación de las personas migrantes. Las dos coordinaciones fueron	Al término de la sesión se espera tener a lo menos dos coordinaciones de entrevistas "entrevista de trabajo" entre trabajador migrante y empleador	X		

		supervisadas por las Alumnas en las dependencias de la Bolsa de trabajo.			
Análisis de insumos de la bolsa de trabajo por parte de expertos y encargados.	3.1 Análisis de insumos expertos	Se estima logrado, todo el material realizado por el equipo de proyecto de título es enviado a través de correos electrónicos a encargados de instituciones vinculadas a la temática, siendo estas: INCAMI Santiago y el Servicio Jesuita al Migrante, además señalar que fueron validadas por el trabajador social Christopher Saavedra, supervisor del trabajo realizado. Por lo que el material entregado es validado por los expertos en la temática.	-Al término de la fase se espera que a lo menos 2 expertos validaron el material	X	
	3.2 Validación de insumos entregados a encargados de la bolsa de trabajo.	Este indicador se considera logrado, debido a que a través de las capacitaciones realizadas a los encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo, el instrumento realizado por el equipo de proyecto de título es validado por todos los participantes a las capacitaciones, donde hacen énfasis en la claridad de la entrega de información.	-Al término de la fase se espera que a lo menos un 50% de los encargados de la bolsa validen el instrumento (realizado por las alumnas)	X	
Implementar fase piloto de la bolsa trabajo	4.1 Ejecución de plataforma virtual para el trabajador migrante 4.2 Ejecución de plataforma virtual para el empleador	Este indicador se considera logrado, debido que a través de la plataforma virtual de la bolsa de trabajo “intranet” es posible ingresar 2 casos de trabajadores al sistema intranet y 2 empleadores con sus respectivos registros en la base de datos.	-Al término de la fase se espera haber probado a lo menos dos casos el funcionamiento de la plataforma virtual de la bolsa de trabajo.	X	

Juicio Evaluativo

La fase piloto se ve beneficiada por la llegada de voluntarios a la bolsa de trabajo lo que se ilustra como una continuidad de la bolsa de trabajo y un recambio de personal, lo que facilita el poder realizar las capacitaciones, ya que las personas se presentan interés y compromiso con la labor. Por otra parte, los procesos de atención son validados por quienes son capacitados, lo que se traduce en que los procedimientos creados por las alumnas serán los establecidos dentro de la atención, permitiendo resguardar el bienestar de los usuarios de la bolsa y por sobre todo promover la acogida y el buen trato

- La puesta en marcha de esta fase fue validada y supervisada bajo las instituciones de Instituto Católico de Migración INCAMI y servicio Jesuita a Migrantes SJM en relación a los materiales informativos, y en lo que dice relación con la validación de instrumentos y del proceso de atención este fue utilizado en un ejercicio práctico en la Cátedra de Sujetos y Procesos dos pertenecientes a la malla curricular de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, de igual forma todo el material fue visado y validado por la docente Patricia Castañeda.
- La fase piloto de la bolsa de trabajo conlleva con una serie de reacondicionamientos que se realizaron en la bolsa de trabajo como el traslado de la atención a los usuarios de la bolsa de trabajo al zócalo de la Parroquia Corazón de María, donde se habilitan 2 oficinas para los encargados de la bolsa de trabajo, además producto de una gestión del equipo de proyecto de título se incorpora un teléfono inalámbrico que es de uso exclusivo de la bolsa de trabajo.
- El reacondicionamiento de la bolsa de trabajo conlleva a la implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como es la instalación necesaria de un computador para comenzar a operar la bolsa de trabajo en lo que respecta a la plataforma virtual, la modernización de esta hace que el Departamento de Movilidad Humana reúna los recursos y esfuerzos por instaurar lo más pronto posible un computador para la bolsa de trabajo, y así esta se ejecute de manera plena. Mientras para su utilización las alumnas registraban y hacían uso de la plataforma virtual “bolsa de trabajo” mediante sus computadores personales.
- El obstáculo presente de no poseer un computador en las dependencias de la bolsa de trabajo, retrasó la puesta en marcha de la utilización de la plataforma virtual por parte de los encargados de la bolsa de trabajo, dado que para salvaguardar dicha contingencia las estudiantes ponen a disposición las nuevas fichas de ofertas y solicitudes de trabajo, las cuales contienen la misma información que se recopila en la “intranet” de la plataforma virtual de la bolsa de trabajo. En el presente los encargados utilizan dichas fichas reacondicionadas para luego cuando se instale el computador en las dependencias traspasar dichas fichas a la plataforma virtual.
- Para cada encargado de la bolsa de trabajo se hizo entrega del material correspondiente a la bolsa de trabajo como es la guía de atención tanto para el trabajador y empleador, trípticos informativos, requisitos de visa/residencia en Chile y material correspondiente a la temática de remuneración y contrato de trabajo. Lo descrito anteriormente es entregado a su vez, al director del Departamento de Movilidad Humana Padre Pedro Nahuelcura.
- Las estudiantes comprenden el obstáculo presente en la institución sobre la instalación de un computador, es por esto que se comprometen a una vez instalado este medio en la bolsa de trabajo a realizar las capacitaciones pertinentes para la utilización de la plataforma virtual a los encargados de la bolsa de trabajo.

En relación a lo anterior se establece que se desarrolla de forma óptima la fase de trabajo.

5.2 Evaluación del Proceso:

A continuación se evaluara el proceso metodológico relacionado a las estrategias y técnicas utilizadas; y el proceso administrativo relacionado al tiempo y a los recursos utilizados para desarrollar la intervención, se dividen en:

5.2.2 Evaluación de proceso metodológico:

A. ESTRATEGIAS

Las alumnas en Proyecto de Titulo que suscriben, evalúan las estrategias utilizadas conforme el criterio de pertinencia según el siguiente detalle:

Fase 1			
Estrategias	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Socio educativa	X		Se establece que las estrategias utilizadas en la fase uno fueron las pertinentes, ya que cada una de ellas fueron necesarias en el análisis de las variables, poder establecer qué variables eran las necesarias para los nuevos procesos e instrumentos y de igual forma para poder desarrollar una caracterización del perfil del migrante y de las ofertas de trabajo que llegaban al departamento de movilidad humana. sin embargo se establece que una de las estrategias no fue planificada y fue relevante durante el desarrollo de la primera fase que fue la “estrategia socioeducativa” ya que las alumnas fueron las encargadas de educarse y capacitarse en el desarrollo de proceso
Reflexiva	X		
Socio Lúdica		X	
Análisis	X		
Coordinación	X		

Fase 2			
Estrategias	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Socio educativa	-	-	<p>Para el desarrollo de la fase II se utilizaron 5 estrategias, las que se consideran pertinentes para el proceso efectuado. Es preciso señalar que la estrategia reflexiva fue pertinente para el desarrollo de la fase en virtud de que el equipo de proyecto de título, a través de las fichas antiguas que se encontraban en la institución, debió levantar nuevas variables a fin de recopilar la información adecuada para el ingreso de usuarios de la bolsa de trabajo. Por otra parte, la estrategia socio-lúdica se considera pertinente, debido a que el equipo de proyecto de título realiza la confección de distintos materiales e insumos como trípticos, folletos y afiches. Además el equipo crea material atractivo para los usuarios con la finalidad de que la información sea comprendida de manera más lúdica. En cuanto a la estrategia de análisis, se estima que fue pertinente ya que para que la página de la bolsa de trabajo fuera creada por el informático a cargo, el equipo de proyecto de título analiza las variables que se encontraban presentes en las fichas antiguas, utilizadas para el ingreso de usuarios a la bolsa de trabajo, sin embargo, éstas no eran lo suficientemente efectivas por lo que las alumnas crean nuevas variables que cumplen con los estándares adecuados. Finalmente la estrategia de coordinación se considera pertinente debido a que el equipo de proyecto de título, en virtud de la creación de la plataforma virtual de la bolsa de trabajo, debe coordinar distintas reuniones en primera instancia con el informático de la Universidad de Valparaíso, producto de la gestión de la docente Patricia Castañeda, y luego con el informático que finalmente crea la página de la bolsa de trabajo. Por otra parte, se considera pertinente la estrategia, ya que las alumnas coordinan diversas reuniones con las instituciones gubernamentales encargadas del área de migración.</p>
Reflexiva	X		
Socio Lúdica	X		
Análisis	X		
Coordinación	X		

Fase 3			
Estrategias	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Socio educativa	X		El desarrollo de la fase III se implementa las 5 estrategias evaluando de manera pertinente su utilización durante el proceso. Es posible apreciar que la estrategia de coordinación fue pertinente en la fase III, no utilizar a cabalidad mediante los obstáculos producidos por las instituciones gubernamentales para establecer lazos de coordinación en red para mejorar la atención de los migrantes que necesitan asesoría en la bolsa de trabajo, por parte de las estudiantes se produjo el esfuerzo por establecer vínculos y coordinar actividades e información a lo que los organismos pertinentes no estuvieron presentes cerrando las puertas a posibles lazos para establecerse con la bolsa de trabajo. La realización de capacitaciones dentro de la bolsa de trabajo conlleva a la utilización de estrategias socioeducativa, socio lúdica para implementar dichas capacitaciones es adecuada su utilización durante todo el proceso, a su vez el análisis de casos sobre vulneración de derechos laborales permitió el desplante de las estrategias de análisis por parte de las estudiantes, siendo fundamentales estas durante el proceso de intervención.
Reflexiva	X		
Socio Lúdica	X		
Análisis	X		
Coordinación	X		

B. TÉCNICAS

Fase 1			
Técnicas	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Análisis y reflexión	X		Se establece que las técnicas dentro de esta fase fueron las pertinentes para el desarrollo de la fase, ya que estas son importantes en la obtención de la información necesaria tanto en los procesos de atención que estaban dispuestos en la bolsa de trabajo, como de la información necesaria para poder realizar un trabajo adecuado en relación a la caracterización del perfil del usuario de la bolsa de trabajo y de las ofertas que llegaban a la
Atención y escucha	X		
Observación participativa	X		

Estudio de caso	X		institución.
Entrevista semi-estructurada	X		La técnica de lluvia de ideas tomó relevancia a la hora de establecer las variables que como equipo se creían adecuadas para la elaboración de los nuevos insumos, al igual que establecer cuales debían vincularse para su análisis.
Lluvia de ideas	X		La presencia de dichas técnicas se considera relevante para las estudiantes, pues permitía el fortalecimiento de las temáticas aprendidas, de igual forma se destaca la observación y la escucha, en base a las competencia de las estudiantes de poder pesquisar los factores relevantes a tener en consideración y donde principalmente se encontraban los nudos más críticos en la atención al usuario.

Fase 2			
Técnicas	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Análisis y reflexión	X		Se considera que dentro de la fase II, las técnicas utilizadas fueron las pertinentes debido a que el análisis y la reflexión fueron necesarios al momento de levantar las nuevas variables para las fichas de atención al usuario de la bolsa de trabajo. Por otra parte las estrategias de discusión grupal y visión futuro, se consideran pertinentes debido a que las alumnas proyectan el desarrollo y el perfeccionamiento de la bolsa de trabajo, así como también la página de la misma dentro de la institución. Finalmente se destaca que las técnicas de guía de solución de problemas se considera pertinente, debido a que una de las encargadas de la bolsa de trabajo, presentaba gran resistencia al cambio por lo que la estrategia permitió que las alumnas a pesar de dicha situación logren sobrellevar dichas circunstancias y finalizar la fase de manera
Estudio de caso	X		
Charla	X		
Guía de solución de problemas	X		
Afiche	X		
Lluvia de ideas	X		
Síntesis y discusión	X		
Discusión grupal	X		

Visión Futuro	X		adecuada.
---------------	---	--	-----------

Fase 3			
Técnicas	Criterio pertinencia		Juicio Evaluativo
	Pertinente	No pertinente	
Análisis y reflexión	X		Las Técnicas utilizadas durante la fase 3 responden a que durante el proceso de intervención y puesta en marcha de la bolsa de trabajo “puesta en marcha de la plataforma virtual” hacen necesaria la pesquisa de los antecedentes de los trabajadores migrantes utilizando en gran medida la técnica de estudio de caso y Análisis y reflexión sobre los casos abordados y establecer lineamientos y pautas a seguir para entregar una primera atención oportuna en la bolsa de trabajo por parte de los encargados de dicha institución. La empatía y respeto con los trabajadores migrantes y empleadores que solicitan atención oportuna en la bolsa de trabajo donde en diversas ocasiones es la primera institución con la que estos se vinculan, siendo fundamental la Atención y escucha por parte de los encargados de la bolsa de trabajo para entregar soluciones oportunas a las problemáticas presentadas en la institución. La encuesta y cuestionario fueron fundamentales para la primera atención tanto del empleador o trabajador migrante que solicita atención en la bolsa de trabajo donde el cuestionario se lleva a cabo en la primera atención del trabajador migrante donde el encargado solicita los datos fundamentales para realizar su atención. La visita domiciliaria no fue una técnica utilizada durante la Fase 3, producto
Empatía y respeto	X		
Atención y escucha	X		
Técnica de imágenes	X		
Visita domiciliaria	X		
Estudio de caso	X		
Lluvia de ideas	X		
Encuesta	X		

<p>Cuestionario</p>	<p>X</p>	<p>de que los casos relevantes para su atención fueron citados a las dependencias de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana. La técnica de imágenes fue de gran relevancia durante el proceso de capacitaciones para ilustrar el proceso de obtención de visa, comprender los descuentos legales realizados a la remuneración, así como también la línea de tiempo elaborada por las alumnas que resumir el proceso de obtención de visa o residencia en el país. La lluvia de ideas fue fundamental para definir las temáticas relevantes a abordar en la bolsa de trabajo.</p>
----------------------------	----------	--

5.2.3 Evaluación del Proceso administrativa

A. Recursos

A continuación se presenta la evaluación del proceso administrativo conforme el criterio de suficiencia. Teniendo en consideración lo siguiente:

- A) **Recursos humanos:** Se refiere a cada una de las personas que sirvieron como apoyo en el proceso de Intervención, de manera directa o indirecta, y que correspondieron a equipo proyecto de título, equipo profesional y voluntario Pastoral de la Movilidad Humana, equipo de expertos informáticos, profesionales trabajadores sociales, Equipo de expertos en el ámbito de migración, funcionarios de la Bolsa de la Pastoral de Movilidad Humana y personas migrantes usuarias de la bolsa de trabajo.
- B) **Recursos materiales:** Se refiere a los implementos operativos que se utilizaron para el desarrollo de cada fase.
- C) **Recursos tecnológicos:** Tales como PC, Proyector, Cámara, Plataforma Microsoft, plataforma Excel, plataforma PowerPoint, programa estadístico SPSS, plataforma virtual bolsa de trabajo que se utilizaron para la ejecución del plan de intervención:

RECURSOS	CRITERIO EVALUATIVO						OBSERVACIÓN
	SUFICIENCIA						
	Humanos		Materiales		Tecnológicos		
SESIÓN	Suficiente	Insuficiente	Suficiente	Insuficiente	Suficiente	Insuficiente	
Fase 1	X		X		X		Los recursos utilizados durante el desarrollo de la fase 1 fueron los suficientes para llevar a cabo el proceso planificado en su inicio.
Fase 2	X		X		X		Los recursos planificados fueron los suficientes para el desarrollo de la fase, sin embargo no contempló en la planificación los programas de diseño gráfico que fueron utilizados para el diseño de los materiales informativos, de promoción y difusión de la bolsa de trabajo.
Fase 3	X		X		X		Durante el desarrollo de la fase 3 se establece que los recursos humanos y materiales fueron suficientes para llevar a cabo el proceso, exceptuando los recursos tecnológicos que si bien en el desarrollo de las capacitaciones fueron los recursos tecnológicos adecuados como por ejemplo proyecto y computador de las alumnas. Se establece que para la puesta en marcha de la fase piloto, el funcionamiento de la plataforma virtual estos no implementaron a cabalidad producto que la institución no contempla los recursos tecnológicos suficientes para su ejecución.

B. Tiempo programado

El tiempo será evaluado con criterio de oportunidad en términos de realizada sin cambios en la fecha programada o realizada con cambios en la fecha programada.

FASES	PROGRAMADA	CRITERIO DE OPORTUNIDAD	OBSERVACIONES
Fase 1	10 de julio al 4 de agosto	5 de julio al 23 de agosto REALIZADA CON CAMBIOS A LA FECHA PROGRAMADA	El desarrollo de esta fase se vio retrasado en su término específicamente en el traspaso y recopilación de fichas, el cual retrasa proceso levantamiento diagnóstico, ya que, el tiempo para el acceso a la información era limitado.
Fase 2	7 de agosto al 25 de septiembre	24 de agosto al 18 de octubre REALIZADA CON CAMBIOS A LA FECHA PROGRAMADA	El desarrollo de esta fase se prolongó debido a que se requería para la elaboración de todos los insumos y levantar los procesos de atención de una gran cantidad de información, que no existía o que tenía que ser recabada en distintas instituciones, de igual forma el tiempo que requirió la validación de los instrumentos y de los procesos establecidos por las estudiantes, lo que vio mermado el tiempo de realización de la fase, sin embargo dicha prórroga se evalúa como positiva ya que sin esta no hubiera sido posible terminar a cabalidad todos los requerimientos y actividades que esta establece.
Fase 3	29 de septiembre al 20 de octubre	19 de octubre al 21 de noviembre REALIZADA CON CAMBIOS A LA FECHA PROGRAMADA	El diseño de la plataforma virtual y los detalles realizados a esta para su posible funcionamiento, retrasan los procesos de puesta en marcha, pero no así lo procesos de capacitaciones y charlas que si bien no se realizaron rígidamente en la fecha producto del desfase de las fases esta se desarrollaron a cabalidad en el tiempo programado.

Capítulo VI

REFLEXIONES

PROFESIONALES

Presentación

En el siguiente apartado se exponen las principales reflexiones surgidas posteriores a las intervenciones durante el año académico 2017. Estas reflexiones responden a la metodología utilizada y es donde se reflejarán los principales aportes que se generan a través de la práctica, tomando siempre como referente los ejes conceptuales correspondiente a:

Migración Internacional: El análisis se genera en torno a los conceptos asociados a la migración internacional y a las dimensiones que este aborda siendo la dimensión económica, política y social y cultural.

Trabajo Decente: Dicho punto se enfoca en lo medular de la instauración de la bolsa de trabajo como promoción del trabajo decente dentro de la institución, donde es fundamental la concepción de un trabajo formal y la promoción del trabajo decente.

Finalmente las reflexiones terminan trabajo social, migración internacional y trabajo decente, donde se enfatiza el papel que tiene la profesión en relación con las instauración del trabajo decente y la migración internacional presente en la institución en cuanto a la intervención y nuevas metodologías que debe afrontar el profesional para contribuir positivamente a este proceso, además se mencionan los principales aportes para la profesión que surgieron en el desarrollo de todo este proyecto de título.

6.1.- Migración internacional y Trabajo Social

Esta intervención reflexiva aborda como uno de sus ejes conceptuales la migración internacional, el cual toma como principales referentes los conceptos de la migración internacional y las dimensiones vinculadas, a través de las que se logran dar continuidad al proyecto de intervención y con esto otorgar una explicación y sustento teórico al proceso.

El propósito de desarrollar una bolsa de trabajo que cumpliera con los estándares mínimos necesarios para abordar de la mejor forma posible a la población usuario obligó a realizar un estudio de los conceptos que se vinculan a la temática y como estos lo afrontan, fueron necesarios para poder entender el proceso de la migración internacional y cómo influyen los diferentes factores y dimensiones que engloba en los procesos de desarrollo de una Bolsa de Trabajo los cuales están directamente relacionados.

El poder comprender aquello, nos entregó los principales enfoques a la hora de poder realizar una programación de las fases de intervención y realizar un posterior análisis en cada una de ellas.

La importancia de visibilizar la migración internacional como un proceso multidimensional donde los distintos aspectos de las dimensiones económicas, políticas, sociales y culturales, asociadas a los movimientos migratorios, ponen atención en la multiplicidad de significados de este fenómeno, por lo que los estrechos vínculos entre la globalización y la migración quedan en evidencia cuando las dimensiones involucradas se estudian a escala mundial. Estas últimas sustentan el concepto de migración internacional, el cual trasciende más allá de lo conceptual, ya que, abarcan la contingencia que los factores o aspectos engloban a la migración internacional y que se abordan en los distintos países.

En relación a lo anterior, es que podemos inferir que el fenómeno social de la migración conlleva consecuencias propias del movimiento, como señala la Organización Internacional para las Migraciones, que entiende Migración Internacional como: *“Movimiento de personas que dejan su país de origen o en el que tienen residencia habitual, para establecerse temporal o permanentemente en otro país distinto al suyo. Estas personas para ello han debido atravesar una frontera. Si no es el caso, serían migrantes internos”* (OMI organización Internacional para la Migraciones, 2006). Esta se presenta como un desafío para el trabajo social, ya que, no sólo se vincula en cómo el profesional aborde la temática, sino cómo es responsable de proteger los intereses de las personas con quienes trabajan y las demandas sociales que éstas sostienen específicamente

con la migración internacional, en relación a que es un fenómeno que no permanece inmutable en el tiempo al contrario, está en constante cambio.

Los trabajadores sociales deben desarrollar una labor de investigadores, un tipo de investigación con el objeto de conocer la realidad con la que se trabaja, conocer la realidad familiar y las condiciones de la situación familiar e individual del usuario.



Foto: estudiantes de trabajo social recaban la información necesaria para poder identificar la situación de la persona migrante.



La dimensión económica se presenta como uno de los principales factores que inciden en el proceso de obtención de un trabajo para una persona migrante en Chile. El poder tener una fuente de ingreso que permita adquirir un mínimo de bienes y servicios, necesarios para poder sobrevivir y presentar un mínimo de bienestar, la persona migrante llega con una necesidad inmediata que es la

“... bueno, acá posibilidades tienen hartas porque son trabajos que generalmente los chilenos dejan de lado por el tema del dinero, les pagan poco pero para ellos es harto, porque la gran mayoría de ellos, sobre todo en el caso de los haitianos ayuda a las familias que tienen en Haití, entonces para ellos lo poco es mucho.”

Extracto entrevista ex secretaria Departamento de Movilidad Humana.

obtención de una fuente de ingresos que le permita adquirir estos bienes. El poder evidenciar aquello fue necesario a la hora de abordar el proceso de intervención, ya que, en ocasiones dificulta el cumplimiento de los objetivos que como bolsa se establecieron. Más que un tema de cómo abordarlo en lo teórico, es el cómo podrá llevarse a cabo el desarrollo del proceso de un forma integral pero sin ir en contra de lo que se promueve.

La baja calificación de los trabajos, repercute en que muchas de las personas migrantes usuarias del Departamento debían adaptarse a los requerimientos laborales de la sociedad chilena, evidenciando una situación en la que personas claramente calificadas o con una sobre calificación debían bajar sus expectativas laborales, y debían efectuar un tipo de trabajo de baja calificación o no calificados, como los son aseo, construcción, trabajos rutinarios, etc.

La alta demanda de trabajos no calificados y la ausencia de empleadores con la disposición a ofertar, junto con la necesidad de tener un ingreso, propiciaba que las personas fueran enviadas a trabajos de corte ocasional y con pagos diarios, los cuales se presentaban como una forma de poder contrarrestar las necesidades económicas al menos por un tiempo. Consciente de aquello y de las disposiciones legales que los procesos establecen, la atención al usuario se realiza bajo la mirada que existe dentro del trabajo social que es la premisa de la autonomía, ya que, existe el peligro de confundir la libertad y capacidad de estos. En relación a la libertad, toda persona es libre para tomar sus propias decisiones, mientras que en relación a la capacidad, esta depende de la regulación institucional y de las leyes correspondientes. Es por esto, que en el caso de la contratación dentro de la Bolsa de Trabajo se entiende que el usuario es lo suficientemente autónomo para tomar decisiones en base a su criterio, pero este último debe ser informado, es decir, una vez presentada todas las opciones e información entregada, este se capaz de tomar una decisión a partir del conocimiento. Es aquí donde toman relevancia las evidencias dentro de la bolsa de trabajo en materias de difusión e información respecto a temáticas de migración internacional.



Foto: Materiales de difusión dispuesto en las instalaciones del institución, elaborados por las alumnas de proyecto de título.

El Trabajo Social, debe ser capaz de responder de la mejor y más capacitada manera los problemas, esto significa actuar en beneficio de la persona migrante y de la sociedad de la que forma parte, por lo que está obligado a indagar en la solución más eficiente y buscar una respuesta a las demandas y promover una solución óptima para la problemática. Por lo que es importante también destacar, la importancia de escuchar testimonios de personas migrantes usuarias del Departamento de Movilidad Humana, así como también, de los empleadores o de quienes ofertan un trabajo. Todo lo anterior, a partir de la propia experiencia, lo que permite evidenciar un testimonio más concreto, cercano y real, de lo que significa la atención de una persona migrante y la situación que aborda, vinculado a la manera en la que se presenta, y la forma en la que ésta se debe resolver.

Uno de los temas de mayor debate en el área político es el que se relaciona con los derechos humanos y ciudadanos de los migrantes que son reconocidos o negados en los distintos Estados. Lo anteriormente mencionado se debe a que la condición de migrante genera una exposición a mayor vulnerabilidad, en la que se destaca la ausencia de derechos que afecta a los migrantes irregulares (trata de personas y condiciones de indocumentación, entre muchas otras).

“la mayoría está en situación irregular, cuando llegan a la casa la mayoría está en situación irregular, si una de las primera funciones que hay que hacer con los migrantes es justamente acompañarlos a extranjería a que regularicen su situación migratoria, tratarles de buscarles el trabajo para que puedan optar a la visa laboral, pero la mayoría llega en situación irregular”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad Humana

En el país la migración internacional ha sido un tema del que el Estado ha tenido que hacerse cargo sobre todo en los últimos años, puesto que la población

extranjera ha aumentado de manera paulatina, pues si bien, es importante destacar que Chile posee conocimientos en materias migratorias, éstas se enfocan en la emigración de chilenos y chilenas a otros territorios. Contrario a lo que ocurre en la actualidad, debido a que por diversas razones los ciudadanos extranjeros deciden llegar al territorio nacional, donde muchas veces arriban junto a sus familias. Es por esto que la dimensión política sobre la migración internacional en Chile, data de las políticas públicas relacionadas con la migración internacional y la tercera oleada migratoria en el país. Es así como se observa que la nueva oleada migratoria presenta cambios culturales que hacen necesarios generar cambios políticos en cuanto a la mirada de la migración internacional. Es por lo anterior que la política migratoria actual, data de una política obsoleta que genera obstáculos a los migrantes para residir en el territorio chileno.

“...las expectativas comparando con su país de origen son altas por lo menos tiene las condiciones básicas un lugar donde dormir luz agua gas. Alimentación y un sueldo que les alcanza para a su país de origen y que tengan un mejor pasar sus familias allá. Si los comparamos con nuestras condiciones claramente no son las óptimas eso está más que claro.

Que sufren de explotación los migrantes es algo que no se puede negar. Pero en comparación con las condiciones que tienen allá. Es ahí adonde se sustenta el fenómeno de la migración de que ellos se vengan a trabajar a quo a Chile es porque ellos reciben una remuneración que es mucho más en su país de origen.”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad Humana.

El centralismo de las políticas migratorias que se presenta en Chile, generan obstáculos para regularizar la situación migratoria que presentan los migrantes que residen en territorio nacional. Las políticas generadas en el país en torno a la migración internacional presentan una mirada obsoleta que no se adapta a los nuevos cambios que presenta la migración internacional como un fenómeno multidimensional, incluyendo las dimensiones mencionadas, ya que, ésta fundamenta la postura y posición política que presenta el país en cuanto a la migración internacional. Es por esto que se hace necesaria la actualización de la nueva política migratoria en el país, donde se mire al migrante como un ser integral y un sujeto de derecho, no como una amenaza, sino que, como una forma de progresión en el país donde todos y todas tienen la misma igualdad de oportunidades. Es por esto, que las políticas migratorias deben y necesitan una pronta actualización que dé cuenta y responda a los nuevos requerimientos que presenta la población migrante residente en el territorio.

A raíz de lo anterior el Departamento de Movilidad Humana, como organismo no gubernamental palea los vacíos y dificultades que presentan las

políticas migratorias chilenas, donde el Departamento de Movilidad Humana entrega una primera atención a los migrantes que solicitan información y orientación en torno a la formas de regularizar su situación migratoria en Chile. El director del Departamento, Pedro Nahuelcura desde el año 2001 ha decidido conformar un equipo interdisciplinario para satisfacer las necesidades que presenta la población migrante en la región de Valparaíso, y así dar respuesta a los requerimientos en el ámbito políticas que las instituciones gubernamentales no entregan a los migrantes de la comuna de Valparaíso. La institución en la que se inserta el proyecto se encarga de entregar una atención oportuna a los migrantes que en diversas ocasiones por temor y rigidez de las instituciones gubernamentales que abarcan las políticas migratorias, no se sienten acogidos ni encuentran respuestas oportunas a sus problemáticas. Es por lo anterior, que los migrantes en la mayoría de los casos llegan al Departamento de Movilidad Humana como primera institución con la que tienen acercamiento para solicitar orientación y respuestas a sus problemáticas.

La Bolsa de Trabajo donde las estudiantes se insertan de marzo a noviembre del año 2017, da respuestas en relación a las políticas migratorias presentes en territorio chileno, entregando asesoría fundamental para realizar los procesos que deben seguir los migrantes para residir en el país. La entrega de una respuesta oportuna a las necesidades y orientaciones de las políticas migratorias que solicitan los migrantes en la Diócesis de Valparaíso, hacen necesaria la presencia fundamental del Trabajador Social como figura permanente en la institución, actualmente se presenta dicha figura como un voluntariado del profesional, por lo que es necesario que la institución cuente con un Trabajador Social que entregue la información y derivación hacia las instituciones gubernamentales necesarias, para de esta forma poder dar solución a las problemáticas sociales que presentan los migrantes. Como por ejemplo la confección de informes sociales elaborados por el profesional, informes de calificación de carencia de recursos que son frecuentemente solicitados en la institución por los migrantes que llegan a solicitar ayuda y asesoría de un profesional como lo es el trabajador social. Es por esto, que es necesaria su figura permanente en la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana, para así responder de manera eficiente y eficaz a las necesidades que presentan los migrantes dentro de la Diócesis de Valparaíso.

La dimensión social y cultural se relaciona con la manera en la que los ciudadanos migrantes se organizan, principalmente en cuanto a los vínculos que tienen tanto al momento de migrar, como al momento de replantear el proceso de salida de su país de origen, hasta el país al que decidan llegar.

Por una parte la dimensión cultural abarca las actitudes xenófobas que se presenten en contra de la población migrante, sobre todo en Chile, entendiendo que los flujos migratorios se han hecho visibles hace pocos años. Lo que además

“Siento que a veces es necesario contar por lo menos en los servicios importantes, con un traductor como en el registro civil, en los centros de salud, en Chile Atiende, que son como las principales instituciones a las que uno acude cuando tiene algún tipo de problema, y debiese tener algún traductor.”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad Humana.

se hace evidente en las distintas instituciones gubernamentales que reciben a ciudadanos extranjeros, como es el caso de instituciones como el Departamento de Extranjería y Migración o la Dirección del Trabajo.

Debido a que no se encuentran preparadas para recibir el flujo de personas que actualmente asiste a la institución y, que en el caso de la atención a migrantes haitiano tampoco se encuentra acondicionada para acortar la brecha idiomática a través de traductores que puedan facilitar la atención y la entrega de información.

“yo creo que como lo dije recién, como en condiciones básicas comparado con su país no es mala (...), pero en cuanto a seguridad yo creo que el tema ahí se dispara bastante, (...) es casi imposible no reconocer a un haitiano en la calle por el tema de su color de piel, de sus rasgos faciales, entonces claramente hay discriminación desde nuestra población hacia ellos, y eso quedó súper plasmado en lo que fue el caso de Alfredo (...) pero yo creo que nadie le pega 10 estocadas a una personas para robarle un celular, entonces yo creo que en lo que es seguridad, es donde su calidad de vida se puede ver más disminuida que en su país”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad Humana.

A lo que se agrega que en el Departamento existe una gran cantidad de ciudadanos haitianos, que poseen una cultura completamente distinta a la chilena, presentando como un factor que aumenta los riesgos de enfrentarse a situaciones en las que puedan ser víctimas de xenofobia.

“Siento que hay poca consideración de la cultura de los migrantes, poca conciencia del fenómeno migratorio, siento que también en muchos momentos hemos hablado de eso también pero por ejemplo inclusión en el sistema educativo (...) siento que el tomar conciencia y hacer parte de nuestra sociedad, su cultura también es algo importante, no obligarnos a nosotros a ser parte de su cultura, sino que darle un espacio a su cultura también, eso principalmente”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad

Por lo que el trabajo social como profesión en la institución, permite visibilizar de manera más concreta el fenómeno migratorio en razón de educar, normalizar y sensibilizar a la población porteña en la que se encuentra inserta la bolsa de trabajo, producto que culturalmente existe una gran brecha no tan sólo con quienes migran desde Haití, sino que de otros países. Debido a que al no ser naciones fronterizas a Chile, la cultura es completamente desconocida. No obstante, la labor que el trabajo social puede cumplir en la institución no es posible debido a que en la bolsa de trabajo no existe un profesional de manera permanente que pueda desempeñarse en el área. Por otra parte existía una gran cantidad de fichas incompletas producto de la brecha idiomática con los migrantes provenientes de Haití, lo que se presenta como un impedimento a la hora de conocer la realidad actual de usuarios. Sin embargo, producto de la incorporación del equipo de proyecto de título, las alumnas logran de diversas maneras integrar y acortar dicha brecha idiomática especialmente con los ciudadanos haitianos, quienes son los mayores usuarios de la bolsa de trabajo, a través de la creación de trípticos, guías, afiches, folletos y capacitaciones traducidas a creole. Consiguiendo entregar valiosa información a la mayor cantidad de población haitiana usuaria de la bolsa de trabajo.



Foto: usuarios de nacionalidad haitiana recibiendo la primera atención

Por otra parte, la migración es comprendida como una dimensión social que puede ser analizada a través de las zonas geográficas migratorias y a través de las particularidades de los grupos migrantes. Esto, en relación a que este fenómeno desencadena el surgimiento de realidades socialmente nuevas para los territorios que se establecen como asentamiento para migrantes. Lo que se relaciona con la visión que se tenía antiguamente del ciudadano extranjero, en la figura de ser un sujeto que dejaba a su familia, para situarse en un territorio distinto. Sin embargo, esta visión ha ido progresando con el tiempo debido a que se han complejizado los procesos de desplazamientos en la actualidad. Progreso del que es parte el trabajo social como profesión, pues ha permitido visibilizar no

tan sólo el desplazamiento del migrante que ingresa a Chile con la expectativa de encontrar un mejor futuro laboral, sino que también, al entorno y el contexto del que es parte el trabajador migrante abarcando sus distintas realidades. A lo que además se agrega el concepto de transnacionalismo en el que se relaciona el vínculo que tiene el migrante con su país de origen, y con el país receptor. Vínculo social y cultural que genera un impacto en las distintas sociedades, tanto de salida como de ingreso. Lo que genera para el trabajo social como profesión, un gran desafío en cuanto a lograr abarcar los distintos contextos de los que son parte los migrantes que han llegado y que llegarán al país, y de esta forma generar una nueva realidad social y cultural para Chile.

El Trabajo Social debe ser un agente activo en los procesos que conlleva a la migración internacional, como principal profesión que se desempeña en las diversas instituciones que abordan la temática de migración y la relevancia de que éstos estén presentes a la hora de abordar la atención al migrante, todo lo anterior en relación a las competencias que se adquieren en el desarrollo de la profesión, que otras no podrían abordar y que se hacen necesarias en la atención de las problemáticas que enfrentan. Estas acciones que el trabajador social puede desarrollar son indispensables e intransferibles a otras profesiones o a otras personas.

6.2.- Trabajo Decente, Migración Internacional y Trabajo Social

Para abordar el trabajo decente como eje fundamental de análisis a lo largo de todo el proceso de intervención del presente proyecto de título es necesario hacer referencia a los conceptos asociados al trabajo decente.

La organización internacional del Trabajo (OIT) que es el organismo especializado de la ONU define trabajo como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”* (OIT, 2002).

Por otra parte al referirse al empleo se define como: *“todo trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)” sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo”*(Organización Internacional de Trabajo , 1999).

Utiliza el concepto de empleo, entendiéndolo como el trabajo que realiza cualquier persona con el objeto de obtener, por motivos de esa actividad, un ingreso, ya sea en la calidad de asalariado, de empleador, o actuando por cuenta propia.

Por otra parte, el trabajo decente se conceptualiza como lo que debiese ser en el mundo globalizado el ideal de trabajo digno ya que no todos los trabajos poseen el mínimo de características para potenciar el desarrollo de las capacidades de la persona que lo ejerce. La Organización Internacional del Trabajo establece que: *“no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”*(OIT, 2002).

El trabajo informal es necesario de tomar en cuenta ya que entrega indicadores sobre los ingresos laborales y la calidad del empleo. A nivel latinoamericano el panorama laboral en la última década, la participación del empleo asalariado ha caído y se ha registrado un crecimiento del empleo no asalariado.

A nivel país las instituciones gubernamentales como la Inspección del Trabajo intentan dar respuesta a que se cumplan las normativas vigentes en cuanto a la concepción del trabajo y empleo remunerado que este conlleva. Es por esto que el rol de fiscalizador se hace fundamental en cuanto al pesquisar las vulneraciones laborales que sufren los migrantes en los distintos trabajos en que se desempeñan. Si bien el rol de la Inspección Del Trabajo promueve el trabajo formal y decente a lo largo del país, los vacíos que presenta la política migratoria en Chile, hacen que el trabajo formal y remunerado se traspone y cae en un trabajo precario e informal en los migrantes que residen en territorio nacional. Es

“La dificultad que se pone en extranjería para arreglar sus visas, hubo una charla de un día entero en la Universidad Santo tomas, se decía todo lo que se estaba haciendo en Valparaíso para facilitar el trabajo a los migrantes pero en la práctica eso no ha sucedido. Son muchos los que llegan acá y les piden carnet y papeles. El idioma también es una brecha que impide encontrar trabajo acá hay un curso de español los días sábados pero no son muchos los que pueden asistir los días sábados y dada la brecha del idioma no les permiten trabajar como por ejemplo asesora del hogar impidiendo así encontrar una fuente laboral estable para muchos de ellos.”

Extracto entrevista Encargada de Bolsa de Trabajo

por esto que a razón de la inexistencia de una política migratoria que responda a las demandas actuales que presenta la migración en el país, es que los migrantes en búsqueda de mejoras salariales optan por un trabajo informal y precario como el único medio para subsistir económicamente y de alguna u otra forma solventar los gastos que genera residir en un país que no es el suyo.

Las nuevas olas migratorias presentes en el país han generado una demanda significativa de nuevos empleos que muchos de ellos no responden a lo que el trabajo formal y la Inspección Del Trabajo solicitan para promover el trabajo decente. La gran cantidad de migrantes presentes en la región de Valparaíso y la poca demanda de ofertas laborales presentes en esta, conlleva que el migrante busque opciones para solventar, dichas opciones son empleos informales sin un contrato de trabajo establecido lo que conlleva un empleo de baja calificación sin las condiciones mínimas que el trabajador migrante necesita para regularizar su situación migratoria en el país, que en dicho caso es un contrato de trabajo.

“Miren por lo general uno les pregunta que es lo que son así pero como ellos lleguen diciendo yo necesito esto no pasa. No viene con una predisposición ellos viene después a trabajar ese es su pensamiento ellos tienen que trabajar para generar ingresos para su familia o para sustentarse aquí mismo pero no hay como una experiencia en que llegue y digan por ejemplo hola yo soy contador y quiero y necesito trabajo en esto. De hecho tenemos casos de chiquillos que han trabajado de garzón de mesero o en el mercado y que tiene su profesión entonces ello llegaban con una predisposición de que ellos son profesionales y necesitan pega entonces aceptan lo que llegue.”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad Humana .

Es por lo descrito anteriormente que la bolsa de Trabajo del Departamento de Movilidad Humana intenta dar respuesta laboral a la población migrante en la Diócesis de Valparaíso, por lo que el presente proyecto de título sentó las bases para que en la institución y bolsa de trabajo se promueva el trabajo decente, el trabajo formal como la única vía de empleo para los migrantes que solicitan trabajo remunerado en la institución. Se constata que antes de la llegada de las alumnas en el presente proyecto dentro de la bolsa de trabajo existían en su gran mayoría ofertas de trabajo precario e informal, exponiendo a los migrantes a vulneraciones en sus derechos laborales. Las estudiantes en todo el proceso deciden levantar protocolos, lineamientos para actuar y promover el trabajo formal dentro de la bolsa de trabajo, para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes asegurando el bienestar de su calidad de vida, donde la mirada integral del trabajador sea resguardada y tenga las mismas condiciones laborales que cualquier otro chileno en el país.



Foto: atención a
trabajadores
migrantes de la

La búsqueda permanente de que el medio más eficiente para optar a algún tipo de residencia o visa en el Chile es mediante un contrato de trabajo. Muchos de ellos presentan la necesidad de poder regularizar su situación migratoria en la diócesis de Valparaíso con la finalidad de optar al trabajo que según lo que se estipula, le permita optar a una visa o residencia. Sin embargo, las condiciones una vez establecido el contrato de trabajo, generan un empleo precario donde la jornada laboral en muchas ocasiones se ve vulnerada exponiendo a los trabajadores migrantes a altas horas laborales, sin poder tener su horario de colación o descanso diario, es aquí donde la búsqueda de un contrato de trabajo expone a los migrantes que llegan a la bolsa de trabajo a optar por empleos que sin importar las jornadas laborales a los que estén sometidos, solo importa regularizar su situación migratoria que está sujeta a este último. Es aquí donde el rol del trabajador social se hace fundamental en la bolsa de trabajo, asesorando a los migrantes en materias laborales haciendo hincapié en los principios y derechos que éstos presentan en sus respectivos trabajos. Por lo que es necesaria la presencia de la figura del profesional de manera estable en la institución para responder a las interrogantes y vulneraciones laborales que los trabajadores migrantes presentan, así como también promover un trabajo decente y formal que presente las condiciones mínimas para responder a la conceptualización de éste.

Los insumos levantados en la bolsa de trabajo por las estudiantes se generaron a partir de los diagnósticos pesquisados en sus inicios, por lo que se crean y diseñan guías en cuanto a la promoción de un trabajo formal para los migrantes que solicitan empleo en la bolsa de trabajo y así como también insumos para los empleadores que ofrecen un trabajo.



Foto: Reunión de coordinación de equipo de proyecto de título, director Departamento de Movilidad Humana e informático a cargo del levantamiento

Por otra parte el trabajo decente como se señala dentro de todo el desarrollo de la experiencia se establece no solo como una disposición, su significado trasciende los aspectos que considera dejando amplios espacios para la reflexión. Si nos referimos a las principales regulaciones que posee la legislación Chile y como aquellas resguardan o intentan dar solidez a los estándares mínimos establecidos para un trabajo, es que el país ratificó el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, y con aquella acción pretende poder estar a la altura de las normas y acuerdos internacionales, es con esto que intenta replicar y abordar en sus legislación los lineamientos que entran los organismos internacionales para poder regular las relaciones laborales en Chile.

En relación a las materias laborales en Chile, toma relevancia en la promoción del trabajo decente, ya que este nos entrega los lineamientos adecuados que enmarcan a un trabajo o a una oferta de trabajo, en lo que respecta al ámbito de lo que es legal o no lo es dentro de la Bolsa de Trabajo del Departamento de Movilidad Humana. Mediante estas acciones se reafirma los principios que han guiado la legislación en país relativos a la igualdad en dignidad y derechos entre todos los trabajadores y trabajadoras, así como la de resguardar los derechos que esta contiene.

Es importante entender que las problemáticas que las personas migrantes sufren no distan quizás de las problemáticas que cualquier ciudadano chileno vivencia, sin embargo, el contexto en el que se dan estas problemáticas los posiciona en una situación de mayor vulnerabilidad, estando en un lugar que presenta diferencias, además de no contar con las redes de apoyo que antes se poseía, el desconocimiento acerca de la instituciones, el poco manejo de los derechos que

como ciudadano posee y las mitos que también se crean en torno a las consecuencias que conlleva, por ejemplo, trabajar sin un permiso, o trabajar sin un debido contrato. Estas son limitantes que se presentan para los migrantes que llegan a la bolsa de trabajo todos los días y que son importantes señalar y tener en consideración a la hora de poder entregar un trabajo a quien lo solicita y de poder abordar una intervención en estas materias.

Existen algunas consideraciones o disposiciones legales que quien abordan las temáticas asociadas al trabajo deben conocer y saber para una adecuada entrega de la información. Poseer dichos conocimientos es esencial a la hora de poder dar atención a personas que no solo desean buscar trabajo, sino que también poseen otras limitantes como es el insertarse a una sociedad completamente distinta, distante y aunque en ocasiones la realidad de la persona que solicita o puede solicitar un trabajo no es tan distinta a la realidad nacional, sin embargo, presenta alguna discrepancias en lo que cultural o socialmente se entiende de los procesos de contratación.

La realidad laboral para la persona migrante que llega a Chile y específicamente al Departamento de Movilidad Humana, se ve mermado por una idea de “aprovechamiento” o simplemente desinterés en querer ser informado por quien desea emplear, además de quienes ven la contratación de un persona migrante como una forma de lucrar y poder sacar beneficios, es decir, la alta situación de vulnerabilidad en la que se encuentran expuesto muchas veces es vista como una oportunidad para algunos empleadores.

“Están muy ilusionados, porque Haití es un país muy empobrecido. Entonces los migrantes haitianos trabajan en lo que sea, de igual manera los empleadores se aprovechan de ellos en los trabajos. De todas maneras los haitianos no duran mucho tiempo en los trabajos, porque ellos se cansan o tienen el problema de la visa dado que ingresan en calidad de turistas y es muy complejo la regularización de papeles”

Extracto entrevista Encargada de Bolsa de Trabajo

La identificación de un notario desconocimiento por parte de la población usuaria de la bolsa de trabajo, no solo recae en la persona migrante, además lo hace en el tipo de empleador que ofrece. Se evidencia una falsa creencia que la contratación de una persona extranjera o migrante se encuentra fuera de la regularidad o fuera de la norma, presentando ofertas de trabajo que quedan fuera de la legalidad y caen rápidamente en la ilegalidad. La ausencia de entrega de la información oportuna obstaculiza los procesos a la hora de llevarse cabo la contratación, evidenciando dentro de la bolsa de trabajo la contratación de la persona migrante se veía fuertemente entorpecida por la poca información en

materias de permisos para poder ser contratado, y en lo que tiene relación con el empleador específicamente con el bajo manejo de los tiempos de escrituración de un contrato y lo poco expedito que es para ellos el poder entregar un trabajo con los requerimientos que se necesitan.

El contratar a alguien surge bajo la premisa de que es este momento posee una vacante o un puesto de trabajo que debe ser cubierto en lo inmediato, es decir, posee un puesto de trabajo y necesito a una persona que realice las labores propias que emanan de este trabajo pero debe ser de una forma inmediata no para 15 días más, lo anterior ejemplifica con claridad como una de los mayores conflictos a la hora de contratar a una persona migrante que desea trabajar por primera vez en Chile y no posee un permiso de trabajo o una visa que lo habilite a realizar cualquier actividad lícita en el país.

Las especificaciones o cláusulas que deben estar presentes a la hora de escriturar un contrato fijan los parámetros o requerimientos que dentro del desarrollo del proyecto se presentan como esenciales para establecer las consideraciones mínimas que debe poseer una oferta de trabajo para se encuentre dentro de lo permitido legalmente. Lo que en trabajo social es una parte fundamental del proceso de intervención ya que se ve a la persona migrante no solo como una figura en la intervención sino como participante de ella tomando en consideración, las aptitudes que la persona posee para conocer y responder a sus necesidades, ya que dentro de la disciplina se es consciente que sin esta premisa difícilmente se llegará a una solución verdaderamente satisfactoria a las situaciones que el usuario posee.

Estas disposiciones muchas veces se desarrollaron como impedimento en el ejercicio profesional dentro de la bolsa, en la ausencia de criterios para poder registrar una oferta lo que se presenta como un dilema ya que exhibe ciertas obligaciones con el usuario, en base al respeto que merecen y el compromiso contraído con su institución. El cómo poder dar satisfacción a un requerimiento de trabajador y una persona que lo necesita sin caer en la irregularidad, el trabajo social se vincula a través de uno de sus principios en el cual es responsable de representar o resguardar el bien mayor procurando establecer cierto equilibrio entre las necesidades las exigencias y las expectativas de uno y de otro, poder ser un agente mediador entre lo que se necesita que es un trabajo y quien lo posee, pero además de las situaciones que se pueden presentar como que el trabajo no cumple con los requerimientos o disposiciones legales sumado a que la persona que requiere el trabajo no posee los conocimientos necesarios para poder hacer frente algunas situaciones que se le presenten.

Son estas prácticas lo que lo consolida al profesional en el quehacer práctico, ya que, se presenta como uno de los principales desafíos al abordar la temática el llevar el contenido teórico a la realidad práctica de los usuarios de la bolsa de

trabajo, el papel del profesional es reforzar mediante sus recursos profesionales, las capacidades y la información del usuario para que se puedan alcanzar una mejora en su bienestar a través de la obtención de un trabajo.

De aquí la convicción de que en manera transversal se buscará el poder hacer la entrega de la información a los usuarios de la bolsa de trabajo lo más clara posible, con el objeto de derribar mitos que engloban la contratación de una persona migrante, y convertirse en una institución que respalde y resguarde los derechos laborales como uno de sus premisas centrales y no solo un mero mediador entre una oferta y un trabajador.

“siento que eso va aumentando el nivel de pobreza de la misma ciudad, siento que es un tema, una necesidad como conjunta, una necesidad de la que debiesen hacerse cargo los gobiernos tanto a nivel local como regional como nacional, de dar respuesta a ese problema porque hay una bifocalidad, por un lado, la necesidad que crea el migrante de tener un lugar donde vivir por último de manera digna, y por otro lado, la necesidad de la ciudad de no verse empobrecida por estas olas migratorias”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad

Lo que nos posiciona en una situación de máxima responsabilidad en relación a las actuales condiciones y calidad de vida que presentan los migrantes tomando aún mayor relevancia lo importante de levantar procesos de atención a los usuarios que vayan acorde con la promoción de un trabajo decente y por ende de la protección de los derechos que las personas poseen, y en este orden sitúa al trabajo social como un agente que debe velar por el cumplimiento de estos aunque muchas veces dentro de la institución esto implique aprovechar ciertos espacios que permite la legislación para con esto realiza un especie de negociación y acuerdo de confidencialidad entre los distintos actores presentes en una relación laboral para de esta forma poder conseguir un bien mayor que es la regularización de una situación migratoria y con esto la obtención de un trabajo que permita poder satisfacer las necesidades de la persona migrante.

A nivel internacional, la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares, es el consenso que protege los derechos humanos en los procesos migratorios en ámbitos de principios de igualdad entre los trabajadores migrantes y los nacionales, en éste caso, en el área laboral.

Ahora, en lo que respecta a la legislación chilena se destaca que la ley migratoria que rige en la actualidad corresponde al Decreto Ley 1.094. Sin embargo, dicha

ley presenta incongruencias respecto a la protección de los derechos de los migrantes debido a que es creada en un ambiente de dictadura militar, por lo que fue construida bajo una lógica de seguridad y de restricción en cuanto a la entrada y salida de personas en los límites fronterizos otorgándole completa autoridad a Policía de Investigaciones en cuanto al criterio de ingreso de migrantes al territorio nacional.

Además, contempla distintos tipos de permisos de residencia temporal como lo son la residencia de estudiante, sujeta a contrato, temporaria y asilo político o refugiado. Los cuales poseen distintos tipos de requisitos y adaptaciones respecto a cada situación, lo que se ha presentado como una dificultad dentro de la institución en la que el equipo de proyecto de título se inserta, producto de la desinformación por parte de algunos de los encargados de la bolsa de trabajo, lo que implica una obstaculización, por ejemplo, en las regularizaciones de situaciones migratorias debido a que la gran parte de usuarios de la bolsa de trabajo ingresan al país con visa de turista.

“no la mayoría entra como turista después acá tratan de buscar un trabajo en que se le haga contrato para poder solicitar la visa laboral que le permita estar más tiempo acá pero la mayoría entra como turista. Y de hecho yo creo que de ahí proviene tanto el apuro de encontrar trabajo también para poder hacer el otro tramite, porque son muy pocos los que vienen, o que entren como profesional de hecho por lo mismo no ejercen su profesión.”

Extracto Entrevista Trabajador social Departamento de Movilidad

Sin embargo, su principal objetivo no es hacer turismo, sino una búsqueda de trabajo que les permita satisfacer sus necesidades, por lo que la regularización de la situación migratoria es un proceso importante al momento de resolver residir en el territorio. Así como también conlleva una dificultad importante el proceso de escrituración de contrato entre trabajadores migrantes y empleadores, lo que se presenta como una situación de gravedad producto de que el Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso, se posiciona como una de las principales instituciones en la región que entrega la primera acogida a los ciudadanos extranjeros, y una entrega errónea de información retrasa que el trabajador migrante cumpla con las estipulaciones y plazos requeridos por las instituciones a cargo del área de migración en Chile. Por otra parte la misma desinformación por parte de encargados de la bolsa de trabajo impide la creación de vínculos con empleadores que contraten trabajadores migrantes, debido a que

al existir un mal manejo en cuanto a la temática, muchos de éstos deciden no realizar las escrituraciones de contratos, por lo que el trabajador social cumple un rol importante como educador respecto a la entrega de información correcta por una parte, y por otra, cumple la función de mediador y legislador en cuanto a procesos de contratación entre un trabajador migrante y un empleador, entregando como institución, el compromiso de favorecer la empleabilidad dentro de la bolsa de trabajo.

Lo que se suma a que la ley mencionada anteriormente es de difícil comprensión, por lo que también es un impedimento para que los encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo entreguen una información adecuada a los usuarios. Es por esto que es de gran interés la labor que realiza el trabajo social como principal profesión encargada de abarcar la temática, entregando información adecuada para cada situación presente en la bolsa de trabajo, así como también en la educación en materias de migración, no tan sólo para los encargados y voluntarios de la bolsa de trabajo, sino que también, para los trabajadores migrantes y empleadores.

Por otra parte, un aspecto importante en relación a la política migratoria en Chile tiene relación con el centralismo presente en los periodos de entrega de documentos y de solicitudes de hora en instituciones como el Departamento de Extranjería y Migración, debido a que los procesos son completamente distintos en Santiago y en regiones, lo que también se presenta como una dificultad en relación a que el Departamento de Movilidad Humana no tiene vínculo alguno con la institución mencionada anteriormente, por lo que incluso la entrega información se obstruye por dicho motivo, retrasando aún más la regularización migratoria por parte de los trabajadores migrantes que pertenecen a la bolsa de trabajo.

Capítulo VII

CONCLUSIÓN

Presentación

Dentro de este último capítulo, se plasman los principales aprendizajes de manera general y breve. Dichos aprendizajes se enmarcan en los apartados de los ejes de análisis de migración internacional y trabajo decente, todos estos tomados como eje transversal durante todo el proceso de intervención realizado.

Cabe agregar que otros puntos de este capítulo se desarrollan en torno al marco metodológico, donde se exponen las ventajas de éste en cuanto a la intervención y versatilidad del mismo para modificar su actuar respondiendo a las demandas de los usuarios de la bolsa de trabajo y las contingencias producidas en este contexto, donde la migración no se presenta como un fenómeno estático, sino que, está en constante cambio durante el tiempo, presentando así diversas contingencias.

Finalmente, se abordan las conclusiones profesionales de trabajo social y migraciones, surgidos durante el contacto directo con los usuarios de la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana del Obispado de Valparaíso. La responsabilidad que debe desempeñar el o la trabajadora social con los recursos existentes y la formas de abordar las problemáticas presentes en los usuarios de la bolsa de trabajo, donde el profesional debe ser capaz de responder de manera eficiente y eficaz a las problemáticas que estos usuarios presentan, donde su rol se torna fundamental para abordar las temáticas de migración dentro de la bolsa de trabajo.

7.1.- CONCLUSIONES TEMÁTICAS. MIGRACIONES INTERNACIONALES

El presente proyecto de título, desde sus inicios contiene dos ejes conceptuales, los cuales permiten desarrollar un marco de referencia.

Posteriormente con base a lo señalado en el punto anterior, es que se realiza un proceso de recopilación de información el cual permite la elaboración de diagnóstico acorde a perfiles de los usuarios de la bolsa de trabajo. Lo que facilita la elaboración de un plan de trabajo alineado y acorde a las necesidades evidenciadas en el proceso anterior.

A lo largo del proceso de intervención es preciso señalar que ambos ejes conceptuales están presentes transversalmente en todos los capítulos del proyecto, y son fundamentales para entregar un orden lógico, debido a que sin estos la estructura no sería clara y de elemental comprensión, entregando soporte a la estructura reflexiva en la medida que generan un punto de intersección en cada fase evitando la dispersión de los aprendizajes.

A continuación se señalan las conclusiones obtenidas de cada eje:

Eje Migración Internacional:

La migración internacional es un fenómeno cada vez más potente en el país, sobre el que sin duda alguna se debe legislar tomando en cuenta a los principales actores que están presentes en esta.

Chile se ha convertido en uno de los países escogidos por extranjeros para desempeñarse laboralmente producto de diversas situaciones presentes en sus países de origen, por lo que se ha convertido en un lugar de refugio, no tan sólo para los migrantes que llegan al territorio en busca de mejoras en cuanto a lo laboral, sino que también para sus familias mejorando así su calidad de vida individual y familiar.

La migración internacional converge entre los migrantes que ingresan a territorio chileno, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida que poseían en su país de origen, siendo la principal necesidad identificada en la institución por la que las personas migran hacia un territorio ajeno.

Es posible identificar la migración internacional como eje fundamental en la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana donde se toma en cuenta al inmigrante y emigrante a la vez, sin tener distinción alguna de ambos fenómenos, sino que se aborda el concepto de forma global.

A lo largo del proceso de intervención este eje es un condicionante en el proceso de programación del proyecto, producto de que a través de las dimensiones que engloba, se otorga una oportuna estructura a las fases de intervención, específicamente en lo que tiene relación con el diagnóstico social y los principales factores y aspectos que se debían poner en consideración al momento de la atención de una persona migrante. Este eje es fundamental, pues logra no sólo evidenciar, sino que también, entender la realidad de los migrantes y principalmente de las características que presentan las nuevas oleadas migratorias que llegan a nuestro país.

Eje Trabajo Decente:

Este eje es fundamental en el proceso de intervención durante las fases dos y tres, donde se vuelca fundamental instaurar protocolos de promoción en cuanto al trabajo decente dentro de la institución, debido a que dicho eje nos permite la elaboración de protocolos y lineamientos de acción. Por otra parte este permite, abarcar la temática de manera más profunda en el proyecto de título desarrollado en la bolsa de trabajo del Departamento de Movilidad Humana, en relación a la promoción de los derechos laborales que se tornan fundamentales tanto para los usuarios trabajadores, como para los empleadores de la bolsa de trabajo, donde las solicitudes y ofertas de trabajo hacen necesaria la presencia del trabajo decente, ya que es uno de los primeros obstáculos del proyecto, dado que las ofertas de trabajo recibidas en la bolsa de trabajo responden a trabajos de corte informal y precario donde no se da prioridad a la instauración del trabajo formal y la promoción del trabajo decente por parte de los encargados de la bolsa de trabajo.

Es a raíz de lo anterior, que las alumnas deben sensibilizar y educar a los encargados de la bolsa de trabajo, que en primera instancia presentaban resistencia al cambio en cuanto a los protocolos necesarios para seleccionar una oferta de trabajo que cumpla con los estándares mínimos de una oferta de trabajo formal que contenga todos los requerimientos estipulados por la legislación chilena. Lo que resguarda a su vez los derechos fundamentales del trabajador migrante usuario de la bolsa de trabajo. Es así como paulatinamente se erradican las ofertas de trabajo informales que llegan a la institución, dando prioridad a los trabajos formales y especificando a los empleadores que deben contar con estándares mínimos para cumplir con un trabajo formal dentro de la institución.

7.2.- CONCLUSIONES METODOLÓGICAS. INTERVENCIÓN SOCIAL EN CONTEXTO MIGRACIONES INTERNACIONALES

El proyecto se presenta como intervención social reflexiva, ya que el proceso de intervención realizado por las estudiantes dentro del Departamento de Movilidad Humana se caracteriza por ser de carácter operativo, es decir, netamente relacionado con lo práctico, dejando amplios espacios para la reflexión del quehacer profesional, y de esta forma poder entregar el énfasis o relevancia que juegan los ejes de análisis durante todo el proceso, pero específicamente en el desarrollo de las fases de intervención.

Es aquí donde su rol se torna fundamental en la elección de la metodología o de la estructura que se lleva a cabo en el proceso, ya que, la intervención social reflexiva entrega los insumos necesarios para poder desarrollar estos espacios de reflexión propios de la temática que se abordan y los conceptos transversales en toda la intervención, en la que los ejes temáticos se presentan en toda la metodología y permiten planificar cada fase de trabajo.

La migración internacional y los factores ya mencionados, se asocian a los movimientos migratorios en relación a que presentan un desafío para el equipo que desarrolla el proyecto. Es por lo anterior, que se deben realizar modificaciones en el proceso de intervención, incorporando la utilización de una metodología que permite adecuarse a las distintas realidades que viven los usuarios migrantes que pertenecen a la institución, producto de que son parte de una realidad que se encuentra en constante movimiento y además poseen factores que inciden y modifican en esta realidad, dichos cambios se extrapolan de igual forma al contexto institucional. En relación a lo precedente es que se requiere de una metodología de intervención que entregue la libertad de poder prever situaciones futuras que pueden incidir directamente en la institución y por ende en la bolsa de trabajo, **por ejemplo un cambio** en las situaciones laborales del país, o en la estabilidad económica, política, etc. Es por lo que se utiliza una **metodología de planificación por fases**, metodología planteada por la doctora Patricia Castañeda Meneses, quien en su libro señala que los procesos de intervención se caracterizan por poseer condiciones de variabilidad, contingencia e incertidumbre, las que desafían las decisiones profesionales. Lo anteriormente mencionado, refleja el contexto situacional en el que se inserta la presente intervención, entregando aportes significativos los cuales ayudan a establecer prioridades, objetivos y estrategias, definir metas e indicadores, gracias a la influencia que la metodología posee de la **planificación estratégica y Marco Lógico**, además de poder elaborar o plantear medios de verificación adecuados a

los indicadores desarrollados para cada fase, y así en conclusión poder establecer de manera adecuada el diseño de **tres fases de trabajo**:

- **La primera fase** orientada a tener una visión e interpretación sobre las características generales, educacionales, de trabajo y de seguridad social e identificar el bienestar social del migrante sustentada en la en las dimensiones que engloban la migración internacional la dimensión sociocultural, económica y política. Junto con lo anterior obtener una visión en interpretación del tipo de trabajo y el tipo de empleador que ofrece trabajo en el departamento, las cuales están directamente vinculadas con la elaboración de la propuesta de diseño de la bolsa de trabajo.

- **La segunda fase** se enfoca en el diseñar y elaborar a raíz de los datos recopilados y recabados en la fase anterior, y en el análisis de los ejes conceptuales, que genera una propuesta de los insumos que permiten desarrollar una **tercera fase**, la cual consiste en la implementación de la bolsa de trabajo en la institución, que si bien, de acuerdo a los plazos estipulados en los procesos de entrega de proyecto de título II y su posterior análisis, existe la incertidumbre de la posibilidad de no poder concretar a cabalidad esta última fase.

Todas las fases mencionadas anteriormente, se establecen como adecuadas para desarrollar el presente proyecto de título.

7.3.- CONCLUSIONES PROFESIONALES TRABAJO SOCIAL Y MIGRACIONES

En relación al trabajo social y la migración internacional es que se establece que el profesional adquiere relevancia en relación a la labor que desempeña con: personas, familias, grupos y comunidades migrantes que se insertan a lo largo y ancho del país, pues ameritan no sólo el interés y la atención por parte de las instituciones gubernamentales, sino que también de la profesión. Lo que ya es apreciado desde los inicios de la formación profesional con Mary Richmond, pues es quien entrega los primeros atisbos del vínculo entre el trabajo social, la migración internacional, y el rol que ésta cumple en la intervención con grupos de trabajadores migrantes en relación a la labor desarrollada con grupos provenientes de Europa, quienes se insertan en el mundo laboral estadounidense, promoviendo la necesidad de conocer las realidades propias de estos ciudadanos. Lo que conlleva a repensar que la migración internacional siempre ha estado y estará vinculada al Trabajo Social.

Como profesionales al abordar la temática, nos encontramos con una situación de dilema ético profesional, debido a lo que se considera como correcto e incorrecto en relación a las situaciones de regularidad, irregularidad e ilegalidad que presentan los migrantes en la bolsa de trabajo. En donde los principios éticos que guían al profesional no pueden determinar, si el curso de acción es el correcto o

no, debido a que, a lo largo del desarrollo profesional es posible encontrarse con problemáticas en las cuales la opinión como trabajadores sociales se enfrenta a los principios del deber ser, que está estipulado en el código de ética, la que se presenta como guía de conducta profesional que establece las normas generales de actuar en situaciones complejas. Estas normas no sólo especifican las conductas que se esperan, sino que también, buscan reflejar el carácter humanista de la profesión y los valores entregados por ésta.

A lo largo del proceso de intervención se pesquisa que las instituciones gubernamentales a cargo del área de migración, presentan importantes incongruencias respecto a los procesos migratorios, en el que no existe una institución capaz de mediar sobre las instituciones a cargo de la migración, debido a que como profesionales no se promueve un cambio, debido a que, existe una amplia evidencia de que la ley y las políticas actuales no cumplen con la protección a los derechos básicos que poseen los migrantes.

El trabajo social es una de las principales profesiones que tienen las atribuciones para exigir y educar respecto de los lineamientos que se deben seguir en cuanto a la promoción del trabajo decente, sobre todo en relación a que una de las principales motivaciones que tienen los ciudadanos extranjeros para llegar al país, es la búsqueda de mejoras laborales. Situación que debe ser inspeccionada por las principales instituciones gubernamentales que se vinculan a dichas temáticas por una parte, y por otra, por el trabajo social, como principal profesión encargada de proteger y promover los derechos laborales de los trabajadores migrantes, respetando la autonomía de la persona respecto a las decisiones a tomar en relación a los lineamientos de acción en cuanto a la regularización migratoria.

A raíz de lo anterior, se recalca la necesidad de contar con un profesional que se encuentre de manera permanente dentro de la institución, ya que, es una labor que no se puede desempeñar en base a voluntarios que se encuentren de manera esporádica, debido a que su rol se torna fundamental en la resolución de las problemáticas migratorias presentes en la institución.

Lo que toma mayor relevancia, ya que el Departamento de Movilidad Humana, se inserta como una de las principales instituciones en Valparaíso que acoge a los ciudadanos migrantes, sin embargo, presenta importantes carencias respecto a los principales lineamientos de acción en cuanto a su orden jerárquico y a los funcionarios que ésta posee.

BIBLIOGRAFÍA

➤ Documentos

- Arango, J. (1985). Las leyes de las Migraciones de E. G. Ravenstein, cien años despues. *Revista Española de Investigaciones Sociales* N° 32, 7-26. Página 3.
- Armijo, M. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público . CEPAL .
- Canales, A., & Zolniski, C. (2001). Comunidad Transnacionales y Migración en la era de la Globalización, la migración internacional y el desarrollo en las Américas. *Simposio sobre migración Internacional en las Américas, serie de Seminarios y Conferencias N°15*. Santiago, Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). *América Latina y el Caribe: Migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Santiago: Impreso en Naciones Unidas. Página 17
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *INFORME OIT SOBRE AVANCE EN LAS ESTADÍSTICAS*. Quito: CEPAL. Pagina 4.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2012). *INFORME OIT SOBRE AVANCE EN LAS ESTADÍSTICAS*. Quito: CEPAL.
- Departamento de Estudios , Dirección del Trabajo . (Septiembre de 2015). Taller Informalidad laboral: conceptos y mediciones . Chile : Gobierno de Chile.
- Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2015). Taller Informalidad laboral: conceptos y mediciones. Chile: Gobierno de Chile
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. (2009). *Informes estadísticos No. 4 Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)*. New York: Naciones Unidas.
- Dirección del Trabajo .(Septiembre de 2016). Capítulo I, Art. 8. *Código del trabajo*. Santiago, Chile .
- Dirección del Trabajo.(26 de Octubre de 2016). Código del Trabajo. Santiago, Chile .
- Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Título V, Art. 159 . *Código del Trabajo*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Título V, Art. 162. *Código del Trabajo*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Título V, Art. 177. *Código del Trabajo*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Capítulo I , Art 7. *Código del Trabajo*. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. (Septiembre de 2016). Capítulo IV, Art. 21. *Código del Trabajo*. Santiago, Chile.
- Dirección del trabajo. (Septiembre de 2016). Capítulo V, Art. 41. *Código del*

Trabajo . Santiago , Chile.

- Facultad de Derecho Centro de Seguridad Urbana (2016). Informe final: Diagnóstico Comunal en la Ilustre Municipalidad de Valparaíso. En U. A. Hurtado. Valparaíso.
- Fernández Garcia, T. (2006). Trabajo Social con Grupos. Madrid, España: ALIANZA.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2004). *Migración Inter e Intra Regional*. Bío Bío. Pedrero, V., Oyarte, M., Cabieses, B., Elzo, V. A., & Dittborn, C. S. (n.d.). *Perfil socio-demográfico de migrantes internacionales en Chile*.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Análisis Regional ESI*. Valparaíso.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015). *Informe Empleo Regional. Región de Valparaíso*. Valparaíso.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). *Indicador de Actividad Económica Regional trimestre enero-marzo 2017*.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). *Indicador de Actividad Económica Regional trimestre octubre-diciembre 2016*.
- Martínez, J. (2003). El encanto de los datos. Sociodemografía de la inmigración en Chile según el censo 2002. CELADE-CEPAL. *Serie población y desarrollo N°49*. Santiago , Chile. Página 26
- Ministerio de Desarrollo Social (2016). *Informe de Desarrollo Social*. Santiago. (2016). Informe final: Diagnóstico Comunal en la Ilustre Municipalidad de Valparaíso. En U. A. Hurtado. Valparaíso.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Encuesta de caracterización Socioeconómica*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Informe de Desarrollo Social*.
- Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Párrafo 1° Art. 1. *Decreto Supremo n° 597* . Santiago , Chile .
- Ministerio del Interior . (14 de Junio de 1984). Título VIII párrafo 1° Art. 37 . *Decreto Supremo n°597*. Santiago , Chile .
- Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Párrafo 1° Art 2. *Decreto Supremo n°597*. Santiago, Chile.
- Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Párrafo 2° Art. 9. *Decreto Supremo n°597*. Santiago, Chile.
- Ministerio del Interior. (14 de Junio de 1984). Inciso 2° Art. 37. *Decreto Supremo n°597*. Santiago, Chile.
- Ministerio del Interior, Subsecretaría del Interior. (2010 de Abril de 15). Refugiados. *Ley n° 20.430*. Chile.
- Naciones Unidas CEPAL. (1999). Un examen de la migración internacional en la Comunidad Andina . Chile: Organización Internacional para las Migraciones .

- Navia, B. S. (18 de Marzo de 2005). Informe Pastoral de Movilidad Humana Obispado de Valparaíso y CIDAPMI. *documento informativo y de promoción de trabajo Institucional del Departamento de Pastoral de Movilidad Humana y su Centro de acogida*. Valparaíso, Chile.
- Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana. (Agosto de 2016). Migración en Chile: breve reporte y caracterización. *Informe BIMID*. Madrid, España.
- OIT, O. I. (2002). Informe VI El trabajo decente y la economía informal. *Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión*. Ginebra.
- OMI organización Internacional para la Migraciones . (2006). Derecho Internacional sobre Migración . *Revista N°7 Glosario sobre Migración*.Página 43
- Organización Internacional de Trabajo . (Junio de 1999). Memoria del Director General:Trabajo decente. *Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2007). *Informe Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*. Ginebra: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- OIT, O. I. (2002). Informe VI El trabajo decente y la economía informal. *Conferencia Internacional del Trabajo 90.a reunión*. Ginebra
- Pedemonte, Nicolás Rojas; Dittborn, Claudia Silva. (2016). *La Migración en Chile: Breve reporte y caracterización*. Madrid, España.
- Pinto, B. P. (18 de Enero de 2017). Compendio Práctica Profesional de Caso y Familia Departamento de Movilidad Humana, Obispado de Valparaíso. Valparaíso, Chile.
- Salum Alvarado, E. (2016). Apuntes de Cátedra "Evaluacion de Proyectos Sociales". Valparaíso, Chile: Universidad Valparaíso.
- Stefoni, C. (Noviembre de 2011). Perfil Migratorio de Chile. Buenos Aires , Argentina : Organización Internacional para las Migraciones (OIM).
- (s.f.).Ministerio del Desarrollo. (2010). *Informe Anual Departamento de Extranjería y Migración Ministerio del Interior*.
- Ureta Bernal, M. (2015). Apuntes de Cátedra "Trabajo Social de Grupos". Valparaíso, Chile: Universidad Valparaíso.
- Vargas, P. N. (2009). *La Movilidad Humana en la Diócesis de Valparaíso*. Valparaíso: Alba S.A
- Vargas Vargas, L., & De Núñez, G. (1999). *Técnicas participativas para la educación popular tomo I*. Costa Rica: ALFORJA.

➤ Sitios Web

- Chile Atiende, Gobierno de Chile. (13 de Mayo de 2015). *Derechos de los trabajadores*. Recuperado el 6 de Octubre de 2017, de Chile Atiende : <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/26501>
- Banco Central de Chile. (s.f.). *Base de Datos Estadísticos*. Recuperado el 25 de Julio de 2017, de <http://si3.bcentral.cl/Boletin/secure/boletin.aspx?idCanasta=SJNTE3151>
- *Dentro de Chile*. (s.f.). Recuperado el 23 de mayo de 2017, de <http://dentrodechile.blogspot.cl/2007/10/actividades-economicas-de-la-quinta.html>
- Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. (s.f.). *Centro de Consultas Laborales*. Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Dirección del Trabajo : <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-161036.html>
- Emol. (31 de Mayo de 2017). *Emol*. Recuperado el 18 de Julio de 2017, de <http://www.emol.com/noticias/Economia/2017/05/31/860721/Desempleo-en-Chile-trimestre-movil-febreroabril.html>.
- Gobierno de Chile. (24 de Mayo de 2017). *Chile Atiende* . Recuperado el 22 de septiembre de 2017, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/3817>
- Gobierno de Chile. (22 de Octubre de 2010). *Ley Fácil* . Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/refugiados>.
- Gobierno de Chile . (22 de Octubre de 2010). *Ley Fácil* . Recuperado el 3 de Octubre de 2017, de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/refugiados>
- *Instituto Católico Chileno de Migración* . (5 de Noviembre de 2016). Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <http://incami.cl/incami/historia/>.
- *Iglesia Corazón de María*. (s.f.). Recuperado el 5 de Abril de 2017, de http://www.parroquiacorazondemaria.com/mostrar_noticia_entera.php?id_post=230
- Migración, I. C. (3 de Noviembre de 2016). *Instituto Católico Chileno de Migración*. Recuperado el 5 de Abril de 2017, de <http://incami.cl/incami/quienes-somos/>
- Ministerio Desarrollo Social. (14 de Diciembre de 2016). *ministerio desarrollo social*. Recuperado el 2017 de Junio de 19, de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/noticias/2016/12/14/valparaiso,-casen-2015:-autoridades-llaman-a-extranjeros-de-san-antonio-a-incorporarse-en-el-registro-social-de-hogares>
- Ministerio de Desarrollo Social. (s.f.). *Observatorio Social*. Recuperado el 25 de Julio de 2017, de http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen/casen_def_trabajo.php

- Ministerio de Desarrollo Social. (24 de mayo de 2017). Obtenido de <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/noticias/2016/12/13/casen-2015:-un-5,5%25-de-la-poblacion-inmigrante-que-llega-a-chile--esta-en-la-region-de-valparaiso> y, S. E. (2016). *Migración en Chile 2005-2014*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017, mayo 24). Retrieved from <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/noticias/2016/12/13/casen-2015:-un-5,5%25-de-la-poblacion-inmigrante-que-llega-a-chile--esta-en-la-region-de-valparaiso>
- Migración, D. d. (24 de mayo de 2017). Obtenido de <http://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>
- Ministerio del Interior, Gobierno de Chile. . (2016). *Departamento de Extranjería y Migración* . Recuperado el 20 de septiembre de 2017, de FAQ: <http://www.extranjeria.gob.cl/faq/>
- Organización de Naciones Unidas . (s.f.). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Recuperado el 30 de Mayo de 2017, de [www.undp.org: http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html](http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html)
- Sii . (s.f.). Recuperado el 10 de Mayo de 2017, de Servicio de Impuestos Internos : <http://www.sii.cl/catastro/codigos.htm>

➤ **Entrevistas Personales**

- Aedo Dussuel, G. (8 de Mayo de 2017). Entrevista Contexto de laboral Local. (E. P. Título, Entrevistador)
- Gabriela Cabellos, D. d. (2017). Migración y Trabajo. *XIX Jornadas Migratorias INCAMI*. Santiago .INCAMI. (2017). *Capacitación Encargados Bolsa de Trabajo*. Santiago.
- Nahuelcura Varas, P. (11 de Abril de 2017). Entreviasta con Asesor Diocesano. (E. T. Social, Entrevistador)
- Pacheco Rojas, P. (13 de Junio de 2017). Entrevista Contexto de la Experiencia perfil del migrante. (E. P. Título, Entrevistador)
- Saavedra Torres, C. (6 de Junio de 2017). Entrevista Contexto de la Experiencia perfil del migrante. (E. p. Título, Entrevistador)
- Sologuren Lopéz, A. M. (6 de Junio de 2017). Entrevista Contexto de la experiencia perfil del migrante. (E. P. Titulo, Entrevistador)