



**Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Sociología
Carrera de Sociología**

EXPECTATIVAS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE INMIGRANTES HAITIANOS EN LA LIGUA QUE LLEGARON EN LOS AÑOS 2017-2019.

Memoria para optar al Título Profesional de Sociólogas.

Por:

**Karen Denisse Delgado Caucamán
María Inés Fuenzalida Arenas**

Profesor Guía:

José Manuel Gaete Fiscella.

**Valparaíso
Diciembre, 2021**

ÍNDICE

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
3. FORMULACIÓN DEL PROYECTO	12
3.1. ANTECEDENTES	12
3.1.2 MIGRACIÓN HAITIANA EN CHILE	14
3.2 ACTUALIDAD.....	18
3.3 MIGRACIÓN HAITIANA EN LA LIGUA.....	21
3.4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	23
4. OBJETIVOS	24
4.1 OBJETIVO GENERAL:	24
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	24
5. RELEVANCIA SOCIOLÓGICA:	25
6. MARCO TEÓRICO:	27
6.1. MIGRACIÓN:	27
6.1.1 MIGRANTES:	32
6.2. EXPECTATIVAS:	33
6.2.1 MOTIVACIONES LABORALES PREVIAS:	35
6.3 EXPECTATIVA LABORAL:	35
6.4 EXPECTATIVA SALARIAL:.....	37
6.3 MERCADO LABORAL:.....	38
6.4 INSERCIÓN LABORAL:.....	41
7. METODOLOGÍA:	50
7.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	50
7.2 METODOLOGÍA CUALITATIVA:	51
7.3 PARTICIPANTES:	52
7.3.1 LA SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:	52
7.4 PRODUCCIÓN DE DATOS:	54
7.5 PROCEDIMIENTO:	58
8. RESULTADOS	60
8.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	60
8.2 ANÁLISIS RESULTADOS.....	65
8.2.1 EXPECTATIVAS LABORALES PREVIAS	65

8.2.2 PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.	68
8.2.2.1 INSERCIÓN LABORAL	70
8.2.3 ELEMENTOS QUE HAN INTERVENIDO SOBRE LAS EXPECTATIVAS LABORALES	71
8.2.3.1 SALARIO	71
8.2.3.2 FORMALIDAD DE TRABAJO	73
8.2.3.3 MERCADO LABORAL	75
8.2.4 FACTORES (BARRERAS Y FACILITADORES)	76
8.2.4.2. FACILITADORES	77
8.2.4.1. BARRERAS	79
8.2.5 CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS	83
9. CONCLUSION Y DISCUSION	89
9.1. HALLAZGOS:.....	99
ANEXOS	103
BIBLIOGRAFÍA	113

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	23
TABLA 2.....	36
TABLA 3.....	37
TABLA 4	44
TABLA 5.....	45
TABLA 6	49
TABLA 7.....	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1.....	11
GRÁFICO 2	34

AGRADECIMIENTOS DE KAREN DELGADO CAUCAMÁN

A José Gaete Fiscella, mi profesor guía, por el acompañamiento en este proceso, por su profesionalismo, perfección, paciencia y críticas constructiva, que nos ayudaron a desarrollar nuestra tesis a un nivel de excelencia. Muchas gracias por sus múltiples palabras de ánimo cuando más lo necesitábamos. Gracias por sus orientaciones.

A la Universidad de Valparaíso y su cuerpo docente de sociólogos, por ser la institución que me acobijo durante mis años de pre-grado y me entregó el profesionalismo e inspiración para desarrollar un rol social en la sociedad en la que estamos e idealizamos.

A Jorge Arellano Bustos, por entregarnos su sabiduría y experiencia para la construcción de nuestra tesis, sus consejos fueron siempre útil y clave, cuando se nos hacía difícil desarrollar nuestras ideas, con su vocación, y apoyo. Le digo gracias.

A mi compañera de tesis, María Inés Fuenzalida, por apoyarme en esta travesía de creación de tesis, por desvelarnos en horas extensas de trabajo, estudio y de constancia. Por creer en nuestro desafío sobre esta investigación. Por las risas, las caminadas, las entrevistas, en fin. Una preciosa experiencia el haber trabajado con ella.

A mis padres, Arturo Delgado Angulo y Marlys Caucamán Rosas, por el apoyo incondicional y amor sincero que me han entregado todos los días de mi existencia, por ser un ejemplo para seguir y por siempre darme el aliento para cumplir con todas mis metas personales y formativas.

A mis hermanos, Javier Delgado Caucamán y Matías Delgado Caucamán, que me entregan las alegrías diarias en mi vida.

A mis amigos y compañeros de universidad, hoy culmina esta maravilla aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo, y alegrías que nos juntamos a lo largo de nuestra formación.

AGRADECIMIENTOS DE MARÍA INÉS FUENZALIDA ARENAS

*Agradecer a nuestro profesor guía José Gaete Fiscella por su tiempo y dedicación para que esta tesis se hiciera de manera satisfactoria, después de cada corrección, una palabra de aliento era necesaria y podía motivarnos a terminar.
Gracias por este largo proceso*

Agradecer a mi familia por intentar quedarse callados mientras estudiaba y hacía tesis en la cocina, les agradezco y odio por eso; entre tanto caos les obligué al silencio.

A mi mamá por la oportunidad y recursos para estudiar, todos creíamos y algunos todavía, en el sueño de la Universidad.

Agradezco a quienes conocí en el proceso y aún nos mantenemos en contacto, amigas, amigos, amigos, de cada uno tomo algo y lo atesoro. Fui libre, feliz, angustiada, estresada, rebelde, sumisa... en fin, aprendiz.

*Agradecer a la Karencilla por dejarme ser parte de esta idea-proceso, por recibirme en su casa y darme todo, siempre, por terminar lo que habíamos comenzado. Y siempre, con el doble de determinación y choreza que yo,
¡Gracias!*

Agradecemos a Jorge Arellano Bustos, el profe, el investigador, que nos orientó cuando estábamos más perdidas que nunca, que la luz y el amor por la enseñanza siga siempre encendida, ¡gracias!

Agradezco también a mis amigas de la vida Apzi, Jorgito, Anchí, por alentar y creer en mi persona. ¡Les Amo!

RESUMEN

A través de la realización de esta investigación sobre “La expectativa de la inserción laboral de los inmigrantes haitianos y haitianas en La Ligua durante los años 2017-2019”, donde se ha observado un importante aumento de residentes haitianos en la ciudad, siendo el reflejo visible de las recientes migraciones de vecinos latinoamericanos a nuestro país, como consecuencia de quiebres políticos, sociales, culturales o de desastres naturales ocurridos en Haití, ellos han tenido que migrar en busca de mejores oportunidades de trabajo y nuestro país ha sido una opción. La metodología de la investigación se basa en realizar entrevistas semi-estructuradas a un grupo de la comunidad de migrantes haitianos para conocer desde su experiencia en la inserción laboral en la ciudad de La Ligua, cuáles fueron sus expectativas al migrar en el ámbito laboral y los factores de barreras y facilitadores que los acompañaron en la inserción laboral en el mercado de trabajo liguano. Al finalizar la investigación, se arrojan como resultados que los inmigrantes que residen en la ciudad de La Ligua poseen mayoritariamente trabajos informales, inestables, y mal remunerados, además se observan otros factores, que involucra la brecha lingüística como una de las principales barreras que impiden la inserción laboral en la ciudad, junto con el factor legal que propicia la irregularidad de su permanencia en el país. Sumado el factor que se relaciona a la integridad humana, como sería la escasa seguridad que existe en Haití lo que conlleva a una mayor aceptación de su realidad como migrante en Chile.

Palabras claves: Migración, Inserción laboral, haitianos, La Ligua.

INTRODUCCIÓN

La migración es un proceso constante a lo largo de la historia de la humanidad y que se vive mundialmente, es decir, hay circulación o desplazamiento de personas durante todo el año, con distintas motivaciones y circunstancias que impulsan al cruce de las fronteras. Según la Organización Internacional de Migrantes (OIM, 2020), el acto de migrar se refiere a cualquier individuo que se desplace o se haya desplazado a través de los límites internacionales, como dentro de un país, esto significa salir de su residencia habitual e integrarse en un nuevo estado, ciudad, pueblo, entre otros.

Las motivaciones de migrar son causalidades de diversos factores, algunos de ellos son de carácter político, es decir, se da cuando existe una inestabilidad estatal o de gobierno en donde se puedan apreciar que son afectados sus derechos civiles o la integridad física de las personas.

La migración forzosa, se refiere a la movilización de personas por causas que escapan a su control o que pongan en riesgo su vida, estos factores pueden ser originados por desastres naturales o ambientales, así como conflictos bélicos.

La migración irregular, es cuando el ingreso a un territorio se realiza al margen de los requisitos legales, es decir, él o la inmigrante no cuenta con los documentos, ni autorización para entrar al país o estado.

La migración de tipo económica se caracteriza porque su motivación es la de obtener mejores condiciones salariales y mayor calidad de vida con respecto al país o territorio de origen. Estas son algunas motivaciones, que dan pie a la movilidad humana, que matizan y dan dinamismo a las diferentes sociedades (Migración, Derechos Humanos y Gobernanzas, 2015).

Chile, internacionalmente es observado como un Estado altamente democrático y progresista, con una situación socioeconómica y estable, una diversa geografía y un sistema de protección social acorde a las demandas de la población, estas

características son los ejes centrales que lo posicionan dentro de los países con más proyecciones para los y las inmigrantes de la región Latinoamericana. Virtudes que son atractivas para el inmigrante y, además, genera expectativas de inserción al mercado laboral que parece ser suficiente, abriendo pasos para una población activa dentro de las competencias laborales chilenas (PNUD, 2018).

Según datos del mismo estudio, Chile se posiciona como uno de los países con mayor nivel de desarrollo humano, el primero en Latinoamérica, seguido de Argentina, Bahamas y Uruguay. Y en el lugar 44 a nivel mundial. (PNUD, 2018)

Es en base a estas cifras, es que se potencia la imagen de Chile hacia el mundo, como un lugar con altos estándares de calidad de vida, de desarrollo humano lo que además entrega una sensación de equidad en la distribución de la riqueza; para quienes no conocen el país.

Las expectativas de nuevas posibilidades y nuevos horizontes que entreguen estabilidad laboral, económica, vivienda, seguridad y reales posibilidades de inserción laboral, son las principales motivaciones y causas por las cuales los inmigrantes se mueven de su país, es decir, son la antelación de objetivos a cumplir por qué se movilizan en pos de una satisfacción mayor (OIM, 2012, pág. 9). Sumado a esto la movilización también es por los bajos salarios, escasa posibilidad de movilidad en el ámbito laboral y el deseo de una mejor calidad de vida.

Chile desde su conformación como Estado, ha sido un país receptor de migración con políticas abiertas, entre los siglos XIX y XX, la migración italiana en el norte del país, la llegada de colonos alemanes a las tierras del sur, entre las regiones de Los Ríos, Los Lagos y la Patagonia atraídos por una incipiente política migratoria que buscaba poblar los territorios australes y ejercer soberanía, además a mediados del siglo XX la llegada de inmigrantes de origen sirio y palestino (Stefoni, 2010). Con la Dictadura Militar se pone freno a este proceso migratorio, ocurriendo el efecto contrario, la emigración hacia países vecinos o europeos, con el objetivo de “arrancar” de la presión política de las personas a favor de la dictadura, además, se

crearon políticas públicas orientando a la migración con el foco en la seguridad nacional y en evitar la agitación o alzamiento de movimientos obreros en el país y Latinoamérica en general (Stefoni, 2011).

“El énfasis de la aplicación de la DSN (Doctrina de Seguridad Nacional) en América Latina estuvo puesto en la seguridad interna, ante la preocupación por el crecimiento de los movimientos sociales de clase obrera” (Stang, 2016) según la autora, la temprana implementación de esta medida restrictiva tenía que ver directamente con la fase fundacional de la Dictadura Militar entre 1974 y 1980, construyendo una barrera territorial al mismo tiempo que ideológica poniendo en circulación la idea de un enemigo interno “representado por el bloque socialista-soviético, sino también por uno interno, representado por los partidos, organizaciones y personeros de izquierda” (Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile, n.d.).

Con la finalización de la dictadura y el regreso paulatino a la democracia, comienza a reactivarse la migración, pero esta vez estará caracterizada por ser mayoritariamente de origen latinoamericano y de los países vecinos, es decir, provenientes en su mayoría de Argentina, Bolivia y Perú respectivamente (Stefoni, 2011).

Estas son algunas de las principales características por las que recientemente, el proceso migratorio se ha visto potenciado por un flujo de migrantes que proviene de la misma Latinoamérica, teorizados como migración sur- sur:

“...vale decir, donde los flujos migratorios ocurren entre sociedades periféricas respecto de las grandes economías globales. Los nuevos procesos migratorios tienen en primera instancia motivaciones de carácter político (como en el caso de Perú) y fundamentalmente (a partir de la segunda mitad de la década de 1990) de tipo económico, vinculadas a la atracción que ejerce el desarrollo de la economía chilena durante dicho período.” (Tijoux, 2015)

Como explica Tijoux, estas nuevas movilizaciones tienden a responder a procesos históricos que van conformando y construyendo la percepción de la migración como un “problema social” en donde comienza a percibirse como negativa debido a la gran cantidad de personas que se traslada a los distintos países de Latinoamérica. (Tijoux, 2015).

En este contexto, se conforman las nuevas expectativas de posibilidades de estabilidad laboral económica, vivienda, seguridad e inserción laboral mediada por auges económicos en países de la región. Esta vez en su mayoría, la procedencia es de países caribeños, como Colombia, Venezuela, República Dominicana, Haití, etc. teniendo un aumento significativo en los últimos años, los datos actualizados al año 2019 por el Instituto Nacional de Estadística, estima una población existente de 1.492.522 personas extranjeras residentes habituales (INE, 2020).

Una de las principales características de esta migración es que son personas jóvenes y en edad para trabajar, quienes se concentran en las grandes urbes del país (Bravo, 2016, pág.3), como la capital y otras ciudades en donde se posibilite mayormente el trabajo.

En nuestra investigación, nos enfocaremos en el colectivo haitiano, por el hecho de estar en el tercer lugar como colectivo consolidado con una población de 185.865 personas, correspondiente al 12,5% (INE, 2020) en el territorio chileno, interesándonos principalmente la interacción de ellos en el medio local, inmersos en el mercado laboral, y las condiciones que van matizando su experiencia en la comuna de La Ligua, se ven enfrentados a barreras idiomáticas, la “negritud” también es un factor presente y distintivo de este colectivo, que lo particulariza de otros. Los bajos salarios y la tramitación de la documentación necesaria para poder acceder a un trabajo formal, que les permita permanecer o establecerse y a cumplir con las expectativas o causas por las cuales decidieron llegar a Chile.

Para abordar esta problemática, y conocer las expectativas y el grado de cumplimiento de los inmigrantes haitianos, nos situaremos en la ciudad de La Ligua, región de Valparaíso, como lugar de destino, al ser un territorio urbano-rural y con

la posibilidad de acceder a ofertas laborales que, si bien son precarias, también son abundantes, especialmente en el sector agrícola el cual corresponde al 22,3% de las actividades de la comuna y es la actividad más demandada según la OMIL 2020.

Es por ello, que en esta investigación buscaremos analizar los factores que inciden en el cumplimiento de las expectativas de inserción laboral en la ciudad de La Ligua, que han llegado entre los años 2017 a 2019. Se entiende que la ciudad históricamente no ha sido receptora de un gran flujo migratorio, puesto que la población total de la comuna, hasta el censo del año 2017 alcanza un total de 35.390 personas. La población haitiana según los inscritos en el Cesfam La Ligua, es de 584 personas hasta 2021 y las Postas de salud rural Cesfam La Ligua de 17 personas hasta el 2021, dando un total de 613 personas inscrita de nacionalidad haitiana, que en comparación al año 2016 contaba solo con 7 visas otorgadas a personas de esta nacionalidad en la comuna. Las cifras, en rigor, no son altas, pero en cuatro años ha mantuvo un aumento sostenido y progresivo, por lo cual el colectivo haitiano quiebra la cotidianidad de los nativos y comienzan a tomar notoriedad en la ciudad, lo que da pie a nuevos desafíos de políticas públicas a nivel país, así como en municipios para poder entregar apoyo al colectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, nos interesa conocer las expectativas laborales por las cuales la población haitiana decide emprender el viaje y de qué manera se han mantenido o cambiado sus expectativas con respecto a su inserción al mercado laboral. Las motivaciones por las cuales llegaron a La Ligua, sumado con conocer la realidad laboral del inmigrante en La ciudad y si se han cumplido en la totalidad o parcial sus expectativas laborales.

3. FORMULACIÓN DEL PROYECTO

3.1. ANTECEDENTES

En Chile, la migración ha sido un proceso constante a lo largo de su conformación e historia, siendo la más significativa desde el siglo XIX la llegada de colonos alemanes a las tierras del sur, entre las regiones de Los Ríos y Los Lagos atraídos por una incipiente política migratoria que buscaba poblar los territorios australes y ejercer soberanía (Follert, 2017). Con un carácter selectivo de esta inmigración, la que requería de colonos europeos haciendo alusión a la pureza de la raza, en desmedro de los habitantes nativos y sus respectivas etnias y culturas. (Cano, 2009, pág. 13)

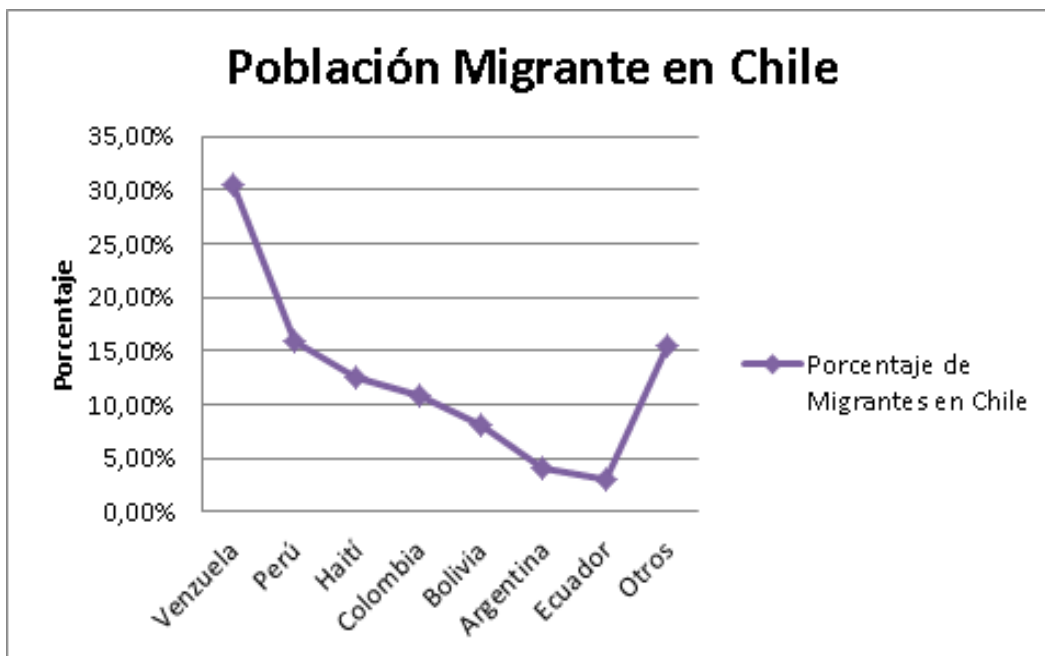
A partir de la década de los noventa comienza a reactivarse nuevamente el flujo migratorio en Chile, la llegada de población extranjera y principalmente de países vecinos se torna al alza con la vuelta a la democracia, pero esta vez, la característica es migración sur-sur "En términos generales, es posible observar una transformación en el patrón migratorio, el que adquiere un carácter de sur-sur, vale decir, donde los flujos migratorios ocurren entre sociedades periféricas respecto de las grandes economías globales." (Tijoux, 2015, pág.5) esto se vuelve una constante a lo largo de las décadas, el país que anteriormente había hecho una selección valorativa de las personas que ingresaban al territorio, comienza un lento, pero sostenido proceso de incorporación de migrantes latinos a la sociedad chilena; mediada también, por el derecho a migrar presente en la Declaración de Derechos Humanos de 1948.

"...vale decir, donde los flujos migratorios ocurren entre sociedades periféricas respecto de las grandes economías globales. Los nuevos procesos migratorios tienen en primera instancia motivaciones de carácter político (como en el caso de Perú) y fundamentalmente (a partir de la segunda mitad de la década de 1990) de tipo económico, vinculadas a la

atracción que ejerce el desarrollo de la economía chilena durante dicho período.” (Tijoux, 2015)

La migración sur-sur es un fenómeno que se ha venido gestando desde la década de los 90’s en el país. Actualmente, hasta el 31 de diciembre de 2020 se estima una proyección de la población de 1.475.797 extranjeros en Chile, (INE, 2021), ya que a causa de la pandemia mundial del Covid-19 por la que estamos viviendo, en el año 2020 no se realizaron estudios estadísticos sobre la población extranjera, sino que se realizaron estimaciones y proyecciones de población y por ello, en base de los estudios realizados por la institución en el 2019, podemos saber que en su gran mayoría de colectivos extranjeros son provenientes de Latinoamérica. Los colectivos con mayor población provienen de Venezuela (51,4%), Perú (15,8%), Haití (17,5%) (INE, 2021)

Gráfico 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Informe de estimación de personas extranjeras 2019.

3.1.2 MIGRACIÓN HAITIANA EN CHILE

Dentro de estos colectivos migrantes, el que más se ha consolidado ha sido el haitiano con una proyección total de 185.865 personas en el país (INE, 2020).

Y a través de los datos entregados por el Departamento de extranjería y migración (2021) se puede hacer una diferenciación de las visas por sexo, las cuales serían 36% mujeres es 103.147 visas y 64% hombres 183.373 visas con un total de visas entregadas de 286.521 hasta agosto de 2021. Concentrándose la mayor cantidad de mujeres entre los 18 y 29 años, los hombres, por su parte, alcanzan su mayoría entre los 30 y 44 años. La tendencia indica claramente una migración de predominancia masculina.

Se entiende como las causas de la migración de Haití, el ser uno de los países económicamente más pobre y desigual de Latinoamérica, donde la emigración es la oportunidad de conocer otras realidades acordes a sus expectativas económicas, laborales, sociales, entre otros.

Haití, hasta la fecha, no ha podido desarrollar una economía sostenible y tampoco aplicar programas de desarrollo social necesarios para derrocar la pobreza estructural. Al tener una economía basada en el sector primario, Haití se posiciona como uno de los países con menor crecimiento, con un PIB que le mantiene por debajo de la línea de la pobreza mundial. En términos económicos, la principal actividad económica del país son las exportaciones de maquiladoras de prendas de vestir a Europa, Estados Unidos y Corea del Sur concentrándose en un 75% de la actividad económica, sumado también el sector agropecuario con la exportación de aceites esenciales y en la agricultura con el café, el cacao y el mango. (CEPAL, 2019)

En la última década, el terremoto del 12 de enero de 2010 y el huracán Mathew de 2016 vinieron a dar un giro drástico al país, “que ya se encontraba en una situación de extrema vulnerabilidad social, económica y política”. (Diagnóstico regional sobre migración haitiana., pág. 31). Unicef añade que en este tipo de situaciones “Los

desastres naturales agravan la vulnerabilidad de la población en un país en el que el 70% de los niños menores de 5 años vive en hogares pobres” (UNICEF, 2018, pág. 6). Sumado a esto, Haití, vive una política inestable, en donde es difícil instaurar un régimen democrático y una democracia participativa debido al alto nivel de corrupción. Además, la carencia en la calidad de salud, por la falta de infraestructuras e insumos de los hospitales públicos, la poca educación sobre enfermedades y nutricionales, además deficiente salud maternal, con escasa enseñanza de planificación familiar, métodos anticonceptivos y enfermedades de transmisión sexual, se torna un factor expulsor relevante para la prosperidad de la vida (Salud en las Américas (OMS), 2017).

La precariedad en el sistema educacional primario entregada en Haití, “aumenta los riesgos en los niños pobres y marginados que no pueden acceder a la educación (...) afectando desproporcionadamente a las zonas rurales” (UNICEF, 2018, pág. 7) generando a la vez, bajas expectativas de desarrollo profesional, al mismo tiempo que escasas oportunidades al momento de insertarse dentro del mercado laboral y la sociedad con sus pares, también se proyecta al momento de emigrar, ya que, existe una brecha de competencias que se materializa al incorporarse dentro de las dinámicas del nuevo país, dentro del mercado laboral y social. (Aninat y Vergara, 2019). Lo que motiva un mayor interés por parte de los haitianos en emigrar a mediano y corto plazo a países vecinos o hacia Latinoamérica, Canadá, Estados Unidos, Francia o Países de Caribe, con el objeto de concretar mejores expectativas, oportunidades de desarrollo y estándares de vida.

La decisión de migrar a Chile es caracterizada por ser autónoma y en base a experiencias cercanas de parientes o amigos que ya se han establecidos en el país, los cuales, comentan su buena llegada y realidad, conocido teóricamente como “efecto llamado” (Caldera, 2006). Esta emigración, no es fomentada por entidades gubernamentales ni privadas, haciendo al colectivo haitiano presente a lo largo del país (Witker, 2020). Señalando como expectativa de migrar, la prosperidad a través de la consolidación de un imaginario mayormente positivo asociado al país de destino, es decir, la valorización de las necesidades básicas, como lo es, trabajo

estable, vivienda, seguridad y salud (Fundación Gente de la Calle, 2017) que, en comparación con el país de origen, tiene muchas más oportunidades que entregar al migrante. Contribuyendo, de esta manera, a tomar la decisión de emprender un proyecto migratorio internacional, asumiendo sus costes y beneficios. Es por ello, que durante el auge de inmigración hacia Chile, la vía de ingreso a Chile fue en su mayoría de acuerdo a una ley migratoria ahora obsoleta y, a través de la visa de turista con el objetivo de quedarse por plazo indefinido, pero tiene una consecuencia, se hace más difícil la inserción al mercado laboral formal, ya que tienden a abarcar, los espacios informales del comercio (Witker, 2020).

Sin embargo, la nueva ley de migración, modificada en abril del año 2021 señala que existen nuevas exigencias a quienes estén interesados en vivir en Chile, ellos tendrán que realizar previamente los trámites de visa en el consulado chileno en su país de origen. Estas medidas, se establecieron luego del aumento de la llegada de extranjeros al país. Cabe señalar, que el fundamento de la actual ley de migración no está puesto “en la integración de las personas migrantes, sino en la supuesta capacidad del Estado de controlar, seleccionar y restringir la movilidad de las personas que proyectan su vida en Chile” (Thayer, 2021).

A su llegada a Chile, los y las migrantes haitianas se enfrentan a diversas barreras que hacen de su proceso de incorporación a la sociedad sea con un mayor grado de dificultad, lo que puede conllevar situaciones de frustración, una de ellas es el color de piel, la negritud tiene una connotación negativa o inferior por parte de la sociedad chilena puesto que “Los inmigrantes “negros” son objeto de una racialización contenida en el proceso deshumanizador impuesto por la Colonia que esclavizó, marcó y diferenció a toda una población como “raza”” (Tijoux, 2014, pág. 1). Lo cual refuerza la barrera de integración e inserción social, incorporando características distintivas, que hacen más difícil el acceso a actividades chilenas, así como también la dificultad para comprender las dinámicas del entorno.

Sumado, a que la migración haitiana tiene una realidad particular por “el rol interesante en las interacciones de la vida cotidiana, donde las relaciones de

alteridad entre “unos” y “otros” crea una particular relación “blanco”/“negro”” (Belliard Quiroga, 2016) la cual, puede ser observada en cómo se desenvuelven en el campo laboral, donde la interacción con los chilenos tiene un carácter singular a causa de su idioma nativo (creole), al ser diferente del español, lo cual es relevante, porque “el conocimiento del idioma de la sociedad de destino está considerado por muchos analistas un importante recurso necesario para una adecuada transferencia y adaptación de las cualificaciones obtenidas en el país de origen.” (Stanek, 2008, pág. 19), ya que, provoca una “percepción de que, en las dinámicas laborales, como sociales se observan prácticas discriminatorias en contra de los haitianos, debido a que no comprenden los códigos locales y los modismos utilizados” (Bustos, 2019, pág. 1).

Por lo cual, la búsqueda de entrar al mercado laboral es una necesidad predominante para establecerse en Chile y alcanzar las expectativas laborales e idealizar su futuro próximo a desempeñarse satisfactoriamente en un trabajo. Con el propósito de realizar los objetivos previstos que los motivaron a venir al país y concretar sus metas y aspiraciones, por lo general, son de una vida mejor (OIM, 2012).

La decisión de migrar subyace de factores que influyen en esta necesidad al sujeto migrante, principalmente por las expectativas que crean los medios de comunicación, plataformas tecnológicas o las redes sociales de amigos o parientes, “El uso de las Tecnologías de Información y Comunicación ofrece una nueva manera de encarar las relaciones transnacionales entre migrantes, quienes llegan a hacer de teléfonos móviles y smartphones valiosos objetos en su día a día” (Gamella, 2018, pág. 114), junto con la facilidad de movilización de un lugar a otro. Es por ello, que las causas de migración son diversas, como puede ser, la huida de un país en conflictos violentos, totalitarios, con bajos respeto a los derechos humanos, escasa seguridad, desastres naturales, económica y/o búsqueda de nuevas oportunidades (OIM, 2012).

Es así, que Chile se vuelve atractivo para los extranjeros, internacionalmente tiene una imagen de un país altamente democrático y progresista, con una situación socioeconómica estable, una diversa geografía y un sistema de protección social acorde a las demandas de la población, son los ejes centrales que posicionan a Chile dentro de los países con más proyecciones para los/as inmigrantes dentro de la región Latinoamericana, según el “Informe de Desarrollo Humano Mundial” se ubica en el primer lugar en Desarrollo Humano entre los países de América Latina 2018 (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2018). Además de:

“La cercanía y el menor costo de viaje que supone Chile en el contexto de una inmigración regional y las redes sociales que se han desarrollado a través de los años permiten y/o facilitan la llegada de familiares, amigos y conocidos de migrantes ya radicados en el país.” (OIM, 2011, pág. 63).

Las principales motivaciones para lograr el cumplimiento de las expectativas impulsoras de la migración son la imagen estable y moderna que se proyectan, y en comparación al país de origen, Chile, provee mayores ingresos económicos, lo que les permite enviar remesas a sus familiares, aunque las condiciones laborales sean precarias (PNUD 2018).

3.2 ACTUALIDAD

En el contexto del Estallido social ocurrido el 18 de octubre de 2019, sumado a la crisis sanitaria mundial causada por el virus Covid-19, en marzo de 2020, se ha puesto en evidencia las falencias estructurales del país, dejando a la vista las desigualdades existentes en la sociedad, en la economía, y por consecuencia con la situación migratoria a “aumentando las posibilidades de empobrecimiento por parte importante de la población migrante -también de sectores chilenos- al quedar desempleada o no poder realizar sus labores habituales” (Académicos Red U-Nómades, 2020).

Una parte de la realidad chilena puede ser observada a través de las cifras de desempleo nacional del segundo trimestre (marzo, abril y mayo) del año 2020, en un 11,2% de desocupación (INE). Si bien, son cifras combinadas de nativos con inmigrantes, da como visión, el contexto actual del país.

Además, se toma en cuenta por parte de extranjeros la difusión de la “carta abierta de rechazo a toda forma de discriminación hacia poblaciones migrantes internacionales por parte de las autoridades del país en torno a COVID-19” que publicaron alrededor de 35 organizaciones y diversos profesionales vinculados a la migración en Chile en abril del presente año, donde se hace una crítica al manejo por parte de las instituciones estatales, autoridades de gobierno y medios de comunicación sobre el contenido de la información asociada a migrantes que se entrega a nivel nacional, aludiendo a que el foco no se ha puesto en la ayuda y contención que muchos y muchas de ellas necesitan en este clima inestable y alta vulnerabilidad debido a la pandemia que desestabiliza psicológica y económicamente a la gran mayoría de la población, más aún a quienes la viven lejos de su lugar de origen, muchas veces lejos de su núcleo familiar y redes de apoyo.

“No todos/as, pero muchos/as de ellos/as, como ocurre con otros/as conciudadanos/as, han perdido sus trabajos y su fuente de ingreso económico con la actual crisis sanitaria, y por necesidades materiales y de sustento salen a trabajar durante la cuarentena, con limitada protección para su salud” (Mostrador, 2020).

A través de esta misiva, las colectividades dan a conocer su descontento con dos ejemplos de discriminación y estigmatización que se difunden por los medios de comunicación chilenos, en los cuales prácticamente se les tilda como focos de contagio o posibles brotes de Covid-19 en su entorno, además se hace alusión a la falta de sanitización y control debido a la situación de irregularidad por parte de muchos inmigrantes. Para la población inmigrante, esta situación les quiebra las expectativas laborales que varios habían aspirado con la llegada al país, provocando la cesantía de muchos o trabajando en el sector informal,

desintegrándose las redes de apoyo por el miedo al contagio del virus Covid-19. Sumado, a las limitaciones que conlleva la cuarentena, la pérdida de los empleos, estrés a causa de la vulnerabilidad, también “muchos migrantes solo tienen empleos temporales, precarios e informales, gran número viven en condiciones de hacinamiento, no pueden dejar de trabajar y recibir un sueldo del que depende una familia, pero además envían como remesas a sus respectivos países” (INCAMI, 2020).

Las medidas implementadas por parte del gobierno en materia de migración no han sido suficientes para resguardar la salud, ni asegurar los medios de subsistencia de la población extranjera residiendo en el país, en junio del presente año el Departamento de Extranjería y Migración promulgó un documento que permite a

“Aquellos/as extranjero/as que tengan su Visa Sujeta a Contrato vigente y lamentablemente hayan perdido sus empleos con el cual solicitaron el documento, dispondrán de 180 días para cambiar a su empleador, es decir 150 días más en relación a la normativa que estaba vigente.” (DEM, 2020)

A pesar de la extensión del plazo para cambiar su empleador, es decir conseguir un nuevo trabajo, aquellas personas que hayan finalizado su contrato laboral a causa de la pandemia, quedan de igual manera en una situación de vulnerabilidad al estar fuera del rango de beneficiarios de la Seguridad Social del país, esto apunta principalmente a “flexibilizar algunos trámites para ayudar a los y las extranjero/as que están pasando momentos difíciles en nuestro país y promover una situación de regularidad migratoria en Chile” (DEM, 2020). La agilización a través de la digitalización de trámites implementada busca regularizar la migración, más que asistir a quienes quedan sin ingresos en el país.

Dada esta situación es que:

“Desde marzo la frase que más se escucha entre los/as migrantes es “prefiero trabajar y contagiarme que quedarme en casa”. Parte de la población migrante se ocupa de los servicios de aseo y de entrega de alimentos y otros bienes a domicilio, los llamados delivery, así como en ferias y otros espacios comerciales (...) que

permiten que la sociedad siga funcionando, quedando en un mayor riesgo de contagio” (Desafíos de la pandemia a la política migratoria en Chile, 2020, pág. 1)

Quedarse en casa y cumplir cuarentena no es una opción viable en un contexto en donde hay que comer, pagar arriendo y servicios básicos, en donde además las redes de apoyo pueden ser nulas, escasas o lejanas.

3.3 MIGRACIÓN HAITIANA EN LA LIGUA

La inmigración de extranjeros ha llegado a todos los rincones del país, en búsqueda de mejores oportunidades, como son laborales, sociales, vivienda, y así satisfacer las necesidades básicas. En la región de Valparaíso, la población haitiana se ha hecho notoria a partir del año 2015 con 70 trámites de visados realizados, ya hasta el año 2019 son 4.818 las visas entregadas, consolidándose como la tercera región con más población del colectivo en el país, concentrándose alrededor del 10% de la población haitiana total residente en el país según datos del Departamento de Extranjería y Migración 2020.

Y no ajeno a esta tendencia, la migración llegó a La Ligua. La cual es una comuna ubicada en la Región de Valparaíso, y capital de la provincia de Petorca, y se caracteriza por su combinación de demografía urbana y rural. Este fenómeno migratorio quiebra la cotidianidad, al ser receptor (por primera vez) de varios colectivos, como ciudadanos venezolanos, colombianos, peruanos, bolivianos y haitianos, y con una población en crecimiento desde 2016 hasta la fecha. El colectivo haitiano, con una población de 553 personas, (CESFAM La Ligua, 2020) son los más singulares, por el hecho que matiza la cotidianidad de los habitantes, al ser afrocaribeños, con idioma diferente y cultura propia.

La economía de La Ligua se basa en la producción semi-industrial y venta de tejidos de empresas familiares, pero actualmente está cruzando una crisis por la presencia de tejidos asiáticos. “Actualmente, en la zona también se desarrolla la agricultura y ganadería. Igual que lo hacen las fábricas de dulces chilenos” (Cornejo & Ancos, 2008, pág. 2). También el desarrollo productivo de las flores se sustenta por su red

de agricultores y su potencial crecimiento en el mercado, por la poca competencia que hay. (Plan de Desarrollo Comunal de La Ligua 2019-2022). La agricultura, en especial el sub-rubro hortofrutícola, se ha visto afectado fuertemente por la escasez de agua y las heladas de los últimos años “La importancia de esta actividad en los distintos sectores rurales de la comuna y el alto valor de algunos productos como paltas, limones, chirimoyas y el olivo (con el auge de los aceites de oliva) hace presagiar que seguirá subsistiendo” (Centro de Información de Recursos Naturales y Sistema de Información Territorial, 2020, pág. 5).

Lo que provoca una demanda de mano de obra en los sectores primarios, puestos de trabajo que han sido sustituidos por los inmigrantes llegados a la zona, generando una inserción laboral más expedita, pero no así la calidad de ésta.

La Ligua, históricamente no ha sido una ciudad receptora de gran flujo migratorio, ni de asentar comunidades de inmigrantes, como lo es en la actualidad. Es por esto que se vuelve un fenómeno interesante de indagar, ya que en las grandes urbes hay un constante flujo de extranjeros/as que llegan, se insertan y conviven en la ciudad, pero en las ciudades interiores no están preparadas para la inserción de grandes poblaciones de inmigrantes como lo ha sido el colectivo haitiano, con poco apoyo por parte de la Municipalidad en temas de políticas públicas para integrarlos dentro los ámbitos culturales, sociales y laborales.

En el ámbito laboral, los haitianos, según la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), en el año 2019, los sectores productivos corresponden Agricultura, caza y silvicultura (35.2%), Servicio de aseo (30,7%), Construcción (28,3%) y otros (5,8%). Además, señala que predominan los trabajos informales sobre los trabajos formales a causa del idioma, el cual es la principal brecha para desarrollarse dentro del mercado laboral.

En la actualidad, el mercado laboral formal liguano, no ha podido abarcar con toda la población migrante, en las calles se puede observar a haitianos vendiendo frutas y verduras, también ubicándose a las 8 de la mañana en la plaza de armas a la espera de que alguien busque trabajadores informales para realizar trabajos de

construcción o agricultura, estos ejemplos dejan en evidencia la falta empleos formales y la alta cesantía que existe en la ciudad.

En este contexto, nos interesa abordar la problemática desde el punto de vista de conocer las expectativas de realización laboral, concuerdan con la inserción laboral que han logrado los ciudadanos haitianos llegados en el año 2017 y 2019 a La Ligua.

Es entendible que, a través de la trayectoria de su viaje, vayan cambiando su perspectiva referente al mercado laboral y que existan frustraciones al momento de no concretarlo.

El buscar nuevas oportunidades, el querer insertarse al país de acogida, están ligadas a partir de

“Los comentarios o relatos por parte de personas que conocen el lugar, o también por influencia que puedan tener los medios de comunicación en la temática, generando de esta manera una preñoción en la persona que configura su deseo de inserción laboral” (Montecinos, 2018, pág. 23)

3.4 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué factores laborales determinan el cumplimiento de las expectativas de inserción laboral de los migrantes haitianos que se establecen en La Ligua entre los años 2017 - 2019?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL:

- Analizar los factores laborales que determinan el cumplimiento de las expectativas de inserción laboral de los migrantes haitianos que se establecen en La Ligua entre los años 2017 y 2019.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir las expectativas laborales previas de migrantes haitianos que se establecen en la comuna de La Ligua entre los años 2017- 2019.
- Analizar el proceso de inserción laboral de la población haitiana que migra a la comuna de La Ligua en los años 2017- 2019 al mercado laboral liguano.
- Conocer cuáles son los elementos que han intervenido sobre las expectativas laborales al migrar a La Ligua en los años 2017- 2019.
- Identificar los factores (barreras y facilitadores) que determinan el cumplimiento o incumplimiento de las expectativas laborales de los migrantes haitianos sobre el mercado laboral de La Ligua en los años 2017- 2019.

5. RELEVANCIA SOCIOLÓGICA:

La migración a Chile es una realidad que cada día es una realidad más latente y es un proceso coyuntural de contingencia internacional, que, a causa de las políticas fallidas, inseguridad social, desastres naturales, entre otro, conllevan a tomar la decisión de emprender el viaje a Chile, el cual tiene una imagen internacional de ser un país con estabilidad social y económica, y tener seguridad social.

Esto provoca que el país tome medidas en la sociedad civil y en las instituciones sociales. A pesar, de que la nueva Ley de Migración, tiene una visión más utilitarista de la integración de los inmigrantes en el país, donde no comprende el desarrollo de los migrantes en la sociedad chilena del todo, existen aristas sociales que conlleva a que no se puedan desenvolver por completo como es la obtención de residencia, la cual se extendieron los plazos de entrega y esto impide que obtengan sus documentaciones para estar de forma regular en el país.

En nuestra investigación, nos interesa conocer la expectativas sobre inserción laboral de los inmigrantes haitianos en La Ligua, por el hecho, de que está comunidad es característica en la sociedad liguana, ya que irrumpe en el mercado laboral liguano, por el hecho, de tener características propias de su país, como lo es el idioma, y esto provoca una brecha entre el ciudadano liguano y el extranjero haitiano, dentro de este es "(...) interpretar y comprender el mundo, para hacer partícipes a los otros mundos, con la finalidad de establecer una comunicación pluralista, que garantice la comunicación y el mutuo entendimiento entre las culturas" (Pérez, 2007, p.162).

Sociológicamente, esta investigación se defiende desde el punto de vista desde el contexto caracterizado por la población liguana y en el mercado laboral es altamente homogénea y la llegada del colectivo haitiano al mercado de trabajo liguano, ha hecho que se creen nuevos puestos de trabajos, en las áreas donde el ciudadano liguano no ejerce o ha dejado de hacerlo, como es en las áreas de la agricultura, específicamente en las cosechas de frutas, la construcción en las ciudades

costeras, donde constantemente están edificando, y en la misma ciudad, como vendedores ambulantes, de ferias libres y en fábricas de dulces.

Y la academia, entrega las herramientas que posibilitan el desarrollo de nuestra investigación, ya que

“Sociología es el estudio de la vida social humana, de los grupos y sociedades. Es una empresa cautivadora y atrayente, al tener como objeto nuestro propio comportamiento como seres humanos. El ámbito de la sociología es extremadamente amplio y va desde el análisis de los encuentros efímeros entre individuos en la calle hasta la investigación de los procesos sociales globales.”
(Anthony Giddens, 1998)

En este sentido, nuestra investigación adquiere relevancia ya que intenta comprender y caracterizar los procesos de integración de un grupo del colectivo haitiano residente en Chile, teniendo en cuenta lo complejo de los proyectos migratorios y todo lo que éstos implican, la integración de tipo económica, social, política, etc., de una parte, de la sociedad que busca adaptarse en un entorno totalmente diferente al de origen y encaminar su vida desde allí.

Así también, desde sus relatos, develar cuales son ámbitos, que logran cumplirse o tener una mayor satisfacción en sus vivencias, del mismo modo, las aristas que están al debe, las que no logran satisfacer, y cuáles son los factores que inciden directamente sobre sus experiencias de inserción. Las que les mantienen marginados y/o vulnerables, y a qué responden estas falencias y cuales les han facilitado la concreción de su proyecto migratorio.

6. MARCO TEÓRICO:

6.1. MIGRACIÓN:

Para entender, con profundidad las expectativas de los inmigrantes haitianos dentro de su inserción laboral que han llegado a La Ligua, es necesario profundizar en el concepto de migración y para esto, es pertinente la definición entregada por la Organización Internacional para la Migración (OIM 2006), donde se refiere al movimiento de población dentro de un Estado o fuera de éste, el que incluye movimiento de personas por distintas razones; migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos, independiente de la cantidad de población que migre (OIM, 2006 pág.38).

Las migraciones, son impulsadas por diferentes contextos, pero se identifican tres características principales, señaladas por la OIM (2006). En primer lugar, ésta debe incluir un movimiento geográfico de la persona que traspase algún límite geográfico delimitado. Esto quiere decir, el tramo en el movimiento debe ser significativo. En segundo lugar, se considera una migración como un proyecto que tenga miras de establecimiento en el lugar de llegada. La persona que migre debe hacerlo con la “expectativa de permanecer” en el lugar de destino. De otra manera no cumpliría con la condición de migración. Y en tercer lugar, el componente social/emotivo de este proceso, está en relación con que el movimiento geográfico que se realice debe tener un cambio significativo en el contexto cultural del migrante (OIM, 2006, pág.50).

Los tipos de migración son categorías construidas para tipificar o clasificar las distintas condiciones y/o causas de la movilidad humana, éstas son variadas y responden a distintos contextos, sin embargo, encuentran su característica central en la movilización de un punto de origen a otro de destino.

Para complementar de mejor manera, a continuación, se muestran los tipos de migración entregados por la OIM (2006):

Tabla 1: Tipos de migración

Concepto	Significado
Migración Económica	El trabajo y la búsqueda de mejores condiciones de vida es una de las principales causas de la movilidad humana.
Migración voluntaria	La migración voluntaria por oposición se refiere a aquella que no resulta a partir de una situación forzosa. Se suele incluir en esta definición a los migrantes que se trasladan en busca de mejores condiciones de vida por oportunidades laborales o de estudio o para reencontrarse con sus familias.
Migración forzada	Es el desplazamiento que se ocasiona por la amenaza a la vida, la seguridad o la libertad o por situaciones que ponen en peligro la subsistencia. En esta migración se incluyen los refugiados, los solicitantes de asilo, los desplazados por desastres naturales, desastres nucleares o químicos, hambruna o proyectos de desarrollo
Migración permanente	Es aquella en la cual no se conoce previamente la duración de la estadía
Migración Temporal	Es aquella que se produce por un tiempo determinado que ya se conoce de antemano. Puede ser corto, de algunos meses, o de años, como el caso de la realización de estudios en el exterior.

Fuente: Organización Internacional para las Migraciones (2006), pág. 2

El estudio de las migraciones ha sido analizado en base a varias teorías generales, donde encontramos cuatro grandes teorías, en primer lugar, encontramos la teoría económica de la migración, la cual basa sus primeros postulados en las leyes generales de Ravenstein, demógrafo del siglo XIX, que a través de la estadística pretendió formular regularidades en la conducta social. (Castles y Miller, 2004)

Según Díaz (2007), “Las migraciones, para Ravenstein, forman parte y expresan un proceso de desarrollo económico, social, y cultural que se difunde a partir de los centros de industrialización y de comercio, creando nuevos centros en las zonas de dispersión” (Díaz, 2007, pág. 160) para su época, el autor considera que las migraciones son parte del proceso productivo, en cuanto movilización voluntaria de personas a las grandes urbes, atribuyéndose al desarrollo del comercio, la manufactura, transporte y la creciente necesidad de trabajadores. De esta forma, se afirma que a nivel macro, “la migración es causada por la oferta y demanda de mano de obra. Así como por las diferencias salariales que se generan por la condición económica de cada país. La migración corresponde a una causa directa de los países además de la interrelación cercana de los mercados.” (Guzmán, 2005, pág. 13).

Así mismo, Lee (1966), complementa, que la decisión de migrar es influida por diferentes condiciones geográficas, tanto en el lugar de origen como el de destino, o por una combinación de ambos. En las zonas de origen predominan los factores de expulsión (“push factors”) y en las zonas de destino predominan los de atracción (“pull factors”). Ya que se determinan los factores que impulsaron el viaje, en la incapacidad de satisfacer las necesidades de las personas de la región (Lee, 1966, pág. 27). Además, agrega como factores a las presiones demográficas, discriminación, degradación ambiental, inseguridad, entre otros, se consideran causas comunes de la migración (Lee, 1966, pág.28).

Segundo, se encuentra la teoría histórico-estructural, la que deviene de la economía política marxista y la teoría del sistema mundial (Castles y Miller, 2004), la cual sostiene que las migraciones son dadas principalmente por la distribución desigual

del poder económico-político y la riqueza, por lo que perpetúan las formas de dominación de países céntricos (desarrollados) sobre los países periféricos (subdesarrollados) (Castles y Miller, 2004, pág. 38).

Esta teoría se alza como alternativa a la teoría neoclásica, centrando su crítica en que ésta no era capaz de explicar mediante características individuales a los migrantes y su comportamiento en el mercado, como si manejasen toda la información acerca de sus opciones y decisiones racionales. (Castles & Miller 2004)

De esta forma, la teoría histórico-estructural centra, entonces, su explicación de las migraciones en la influencia de países colonizadores sobre sus colonias y su economía, generando una dependencia o perturbación de los mercados más pequeños y el reclutamiento de mano de obra hacia las grandes potencias. Pero con el pasar del tiempo y el creciente flujo migratorio, tanto la teoría neoclásica, como la histórica-estructural comienzan a ser cuestionadas, ya que sus alcances sobre el fenómeno migratorio comienzan a reflejar sus limitaciones. La primera dejando de lado las causas históricas de tales movimientos, además de minimizar el rol del estado en dichos procesos, y la segunda, no lograba abarcar, vislumbrar o dar espacio a las acciones individuales o grupales que salían de sus marcos de referencia.

Es así como se abre paso la teoría interdisciplinaria, que intenta dar una visión más integrada de la migración a diferencia de las dos anteriores, tomando aportes de las distintas ciencias sociales tales como la sociología, psicología, antropología, demografía, geografía, etc. (Castles y Miller, 2004). Se postula que la migración forma parte de procesos que pueden dividirse en: microestructurales: compuesto por los propios migrantes, redes de apoyo, familiares, contactos, meso-estructurales: compuestos por mediadores entre migrantes e instituciones, éstas pueden ser agencias, abogados. Y macroestructurales, las que tienen relación con los estados, sus leyes, instituciones y políticas internacionales (Castles y Miller, 2004, pág. 40) que confluyen en distintos factores que propician o dificultan la integración migrante a los diversos lugares de destino y sus respectivos mercados

laborales, se propone, además, estos flujos migratorios tienden a establecer relaciones que permean en las distintas esferas sociales, culturales, económicas (Castles y Miller, 2004, pág. 39)

La particularidad de esta teoría, es que a través de los sistemas migratorios analiza e incluye factores que las teorías anteriores no consideraban; remarca la importancia de las interrelaciones entre las áreas de origen y llegada. Introduce, además, las meso estructuras o el conjunto de instituciones y colectivos que participan en el fenómeno: apoyando su curso regular o estableciendo mecanismos para burlar las restricciones impuestas por los países de recepción. (Villarreal, 2019).

Y cuarto lugar, la teoría de la globalización, toma una posición importante en el movimiento migratorio actual, por las diversas virtudes que conlleva y los acercamientos que plantea distanciándose de las anteriores, Castles y Miller (2004) declaran que el aumento de flujos migratorios por la proliferación de redes transnacionales, trae consigo diversas culturas y costumbres propias de los migrantes (Castles y Miller, 2004, pág.11) que al momento de desplazarse implica aceptar otras costumbres, cultura, idioma, sociedad y convivir con todas ellas, así como agrega Stefoni (2001) desde una teorización de la globalización, que:

“En el mundo globalizado, la conformación de sociedades multiculturales ha pasado a ser una realidad que con el correr del tiempo tiende a profundizar y acrecentar. Elementos como el idioma, la cercanía cultural y geográfica, el conocimiento y la imagen que se maneja de los respectivos países son factores que afectan profundamente la elección de un lugar para ir en busca de mejores oportunidades” (Stefoni, 2001, pág.2)

Según los autores, la globalización y la migración están fuertemente relacionadas con el desarrollo de las tecnologías en cuanto a transporte y comunicaciones, lo que proporciona una mayor fluidez y facilidad de traslado para los migrantes para llegar al país del destino, y sumado a las redes sociales que ayudan a la acogida de estos

mismo y también fortaleciendo de esta forma, los patrones de inserción laboral de los migrantes dentro de la economía mundial (Moran, 2008)

Lo anterior, va de la mano con la economía mundial y el mercado global por la que pasan los países receptores, que da como consecuencia la capacidad de inserción laboral de los migrantes de cada país, es decir, que dependiendo de su tipo de organización se puede determinar los patrones de desigualdad en esta área. (Moran, 2008). “Profundizando en el marco de la migración sur-sur, es la demostración de que ya sea como primera opción o entrada para la migración hacia el norte o como destino final, la región exhibe dinámicas de recepción e integración comparables al hemisferio norte” (Moran, 2008, pág. 32), Y es que, como explica Sassen (2003), los inmigrantes se están transformando irremediamente, en el nuevo proletariado global. Ellos van en búsqueda de mejores oportunidades, y la globalización ha posibilitado este tipo de movimiento migrante.

6.1.1 MIGRANTES:

Para complementar las razones de la migración, primero tenemos que conocer a los “migrantes”, es decir, los sujetos que toman la decisión de migrar, la definición entregada por la Organización Internacional de Migración (2006), los cuales han determinado una acepción universal, que el término abarca usualmente a quienes toman la decisión de trasladarse fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea dentro del país o a través de una frontera internacional y si ésta es de carácter voluntario o involuntario.(OIM, 2006, pág.41) y comprendida desde una visión jurídica se puede ejemplificar a los migrantes como:

“(…) trabajadores; las personas cuya forma particular de traslado esté jurídicamente definida, como los migrantes objetos de tráfico; así como las personas cuya condición o medio de traslado no estén expresamente definidos en el derecho internacional, como los estudiantes internacionales.” (OIM, 2006 pág.41)

Es por ello, que se entiende que el término es aplicado a las personas y familiares que viajan a otra región o país con expectativas de mejorar sus condiciones de vida,

tales sean, de carácter social o material (OIM, 2006, pág.41) y para concretar el proyecto migratorio, las redes sociales de apoyo son importantes y ayudan en la instalación del sujeto, para mantener una adaptación del nuevo lugar, conocer su entorno y las próximas posibilidades que tienen en el lugar (OIM, 2006, pág.41).

De esta forma, el Manual Psicosocial Migrante (2010), apunta que esta definición de migrante hace énfasis en la naturaleza voluntaria del movimiento como el criterio para precisar dicho término. Por otro lado, se hace la diferencia con las personas que viajan de vacaciones, en un viaje de negocios, por tratamiento médico, o peregrinaje, que generalmente no son considerados como migrantes, aunque su movimiento sea de carácter voluntario, ya que no pretenden establecerse u optar a residencia en el lugar de destino (pág.100)

Por lo tanto, Castler y Miller (2004) señalan que la migración no solo afecta a los mismos migrantes, sino que también a las sociedades de origen y receptoras. De esta forma, adoptan muchas formas “las personas emigran como obreros, especialistas altamente calificados, empresarios, refugiados o como parientes de migrantes previos Independientemente de si la intención original es un movimiento temporal o permanente, muchos se establecen de manera definitiva. Se crean redes de migrantes que vinculan las áreas de origen y destino y ayudan a impulsar importantes cambios en las dos.” (pág. 14).

6.2. EXPECTATIVAS:

Por tanto, teniendo en cuenta las condiciones que propician la migración internacional en un contexto globalizado y las características antes mencionadas, se hace necesario entablar su relación con las expectativas o motivaciones que subyacen al acto migratorio, es decir, las razones por las cuales las personas deciden movilizarse de su país de origen.

La expectativa como tal, es entendida según Tamames & Gallego (1996) como la proyección a una posibilidad de corto o largo plazo para conseguir algo, que puede ser un derecho, acción, herencia, empleo u otra cosa (pág. 234), principalmente se

trata de representaciones mentales de sucesos o estados esperados, lo cual se puede complementar con lo que señala Bandura (1984), las expectativas pueden dividirse en dos: primero, están las expectativas de eficacia, las cuales se refieren a la convicción de las personas sobre su capacidad para realizar una acción y que a través de éstas obtengan el resultado deseado. Así es, cuando las personas se sienten eficaces, disminuyen sus miedos e inhibiciones (pág.103). Segundo, las expectativas de resultado tienen que ver con la estimación de, si la persona realiza ciertas acciones, obtendrá determinados resultados y acordes a su actuar, como es explicado por Rioseco (2015)

“Por supuesto que las expectativas de eficacia y las de resultados están intrínsecamente relacionadas. Se trata de un mismo problema mirado desde dos puntos de vista: cómo un sujeto se percibe para actuar y llevar adelante una tarea y cómo esas acciones están vinculadas a un resultado.” (p. 71)

Por esto, la migración está mediada o incentivada por las expectativas que pueden generarse sobre un imaginario de un país, y sus atributos (cultura, mercado laboral, sociedad, geografía, etc.) y de esta forma determinar la acción para afrontar el desafío de migrar.

Otra arista a analizar, es desde la perspectiva psicosocial, “la experiencia migratoria supone un proyecto, con unas expectativas determinadas, y un proceso en el que los cambios asociados a las distintas etapas de la vida se mezclan con las fases del propio proceso migratorio.” (Melero 2018, pág. 109).

Es decir, en conjunto de los tres teóricos que las expectativas, parte desde la base con un imaginario o plan de acción que sirve como guía, primeramente, ante lo desconocido del propio proceso; dependiendo de las condiciones y posibilidades con que los migrantes cuenten, en el nuevo lugar, éstas se irán modificando para facilitar su adaptación e integración de acuerdo con lo previsto.

6.2.1 MOTIVACIONES LABORALES PREVIAS:

Teniendo en consideración las definiciones anteriores, las motivaciones laborales previas al proceso migratorio, serán entendidas como creencias, ideas o imaginarios que el migrante comienza a generar y desarrollar con antelación al viaje a su lugar de destino. Según Bandura (1984) estas motivaciones laborales, también están enfocadas a obtener algún resultado específico o recompensa dado su esfuerzo en el mercado laboral en donde se quiere insertar, en este sentido, las motivaciones laborales previas se sostienen en las expectativas que se tienen sobre algo o alguien, como es en nuestro caso, serían las expectativas de tipo laboral que tienen los migrantes haitianos/as sobre el mercado de trabajo chileno.

6.3 EXPECTATIVA LABORAL:

En cuanto a la expectativa laboral, se puede entender, como una idealización a futuro sobre las posibilidades que se tienen al desempeñarse satisfactoriamente en un trabajo, orientados a la realización de un proyecto de vida, que además permita materializar los objetivos previstos por la persona, sea inmigrante o no, en este caso las expectativas laborales de los y las inmigrantes son la principal razón que los lleva a movilizarse en busca de concretar distintas metas y aspiraciones, que frecuentemente, son generar una condición de vida mejor, orientado al bienestar y la seguridad. (OIM, 2012).

En este sentido, es necesario afirmar que las personas se sentirán motivadas a realizar actividades a favor de cumplir una meta, del cual, sí está convencida del valor y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a lograrlo. Por lo tanto, las expectativas tienen una relación directa con la probabilidad percibida por el individuo en alcanzar sus objetivos, en base a los esfuerzos y desempeño. (Chacana y Siemplici, 2017, pág. 32).

Por otra parte, sobre las expectativas, según el Manual de intervención psicosocial con personas migrantes (2010),

“Es fundamental tener presente que las expectativas iniciales de las personas, que emprenden un proyecto migratorio a menudo no van acompañadas de la realidad con la que, posteriormente, se encuentran, y a lo largo del tiempo pueden ir cambiando tanto unas como otras” (Melero Valdés, 2010, pág. 77)

En este sentido, se agrega una característica de movilidad a las expectativas de las personas migrantes, si bien hay una idea inicial al partir, éstas pueden ir modificándose conforme obtienen experiencia en su nuevo entorno. Con el paso de los años, estas expectativas se irán contrastando con la realidad y los medios con los cuales se ha contado desde el momento de establecerse en el nuevo país (Melero Valdés, 2010).

Así mismo, se aborda la frustración de expectativas migrantes de la siguiente manera: “la frustración de expectativas es uno de los componentes del duelo migratorio, tanto como motivo y/o consecuencia. Entiendo con frustración el hecho de que el sujeto no se ha realizado en la realidad.” (Melero Valdés, 2010, pág. 272) Desde este punto de vista, se hace una distinción entre la frustración asociada a la responsabilidad del sujeto, esto significa que, si el migrante reconoce que ha habido predominancia de factores personales, que no le han permitido cumplir a cabalidad con sus expectativas, se generaría frustración acompañada de culpa; por otra parte, si la responsabilidad no recae directamente en su accionar, se origina una especie de resignación de acuerdo al contexto en el que se encuentra. (Melero Valdés, 2010) Dentro de éste, cabe mencionar que el grado de integración y adaptación que se tenga al momento de percibir la frustración son aristas determinantes para el proceso de asimilación de estas emociones.

Lo anterior, se complementa con la investigación de Gamero (2007), señala que una forma de conocer las expectativas laborales de los migrantes es en base a los juicios de satisfacción laboral, donde explica la preferencia del trabajador por el empleo que actualmente ocupa, respecto a otro que es “ideal”. Este empleo de referencia reúne las características de lo que el individuo considera que es un “buen” empleo para sí mismo. “El conjunto de información que le permite dar forma a esa

imagen está compuesto por las experiencias laborales propias, las observadas en (transmitidas por) otros sujetos y las expectativas albergadas en materia de empleo” (Gamero, 2007, pág.5). En este contexto, la satisfacción laboral declarada es un juicio relativo, puesto que surge de la comparación implícita entre la situación laboral actual y una situación ideal, la que se experimentaría con el empleo de referencia (Gamero, 2007, pág.5).

De acuerdo con lo anterior, la interpretación de Gamero sobre la satisfacción laboral en el empleo actual deriva de la expresión de permitir mantener la propiedad de relatividad de tales juicios, sin necesidad de incluir entre los argumentos de la función de utilidad del trabajo, elementos de comparación externos a la actividad laboral que desarrolla el individuo (Gamero, 2007, pág.6)

Gamero (2007), propone ciertas cualidades para caracterizar el empleo y como es percibido por los trabajadores migrantes, tales como:

El tiempo de trabajo: deseo de más o menos tiempo (horas) en relación al dinero que recibe; la calidad de las relaciones con los compañeros y el jefe (buena o mala); en qué consiste el trabajo: si requiere esfuerzos físicos y estresante o por el contrario, que el entorno físico en el que se desarrolla es agradable; y las perspectivas que se tienen a futuro sobre éste (Gamero, 2007).

Lo que explica cómo influye la calidad de los empleos mantenidos por los trabajadores inmigrantes para poder conocer la satisfacción laboral declarada por los mismos. (Gamero 2007, pág.12)

6.4 EXPECTATIVA SALARIAL:

Vamos a entender como remuneración o salario “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo” (Dirección del Trabajo DT, Chile, 2011) estas prestaciones de servicio de cada trabajador/a deben ser pagada en dinero, de acuerdo con períodos o fechas establecidas previamente el contrato de

trabajo formal. Sin embargo, esta no es la única forma de generar ingresos en dinero, sino que también existe una área en el mercado laboral que es informal y sin contrato que agrupan a los asalariados, tanto del sector privado como del sector público, y al servicio doméstico que no tienen acceso a salud ni previsión social por concepto del vínculo laboral con su empleador; y tampoco sujetos al Servicio de Impuestos Internos (SII), es decir, no hay regulación de un sistema formal al respecto (Ingreso e Informalidad laboral, Instituto Nacional de Estadísticas, 2018).

El salario tiene relevancia desde la perspectiva de un imaginario, en cuanto a la retribución o sueldo que aspira obtener o que tiene el inmigrante en la búsqueda de trabajo y al momento de insertarse al mercado laboral, capaz de satisfacer sus necesidades personales, como explican Pujol y Osorio (2003).

“La remuneración que un empleado recibe de su empresa es mucho más que dinero. No sólo satisface necesidades económicas, sino que incorpora otros valores asociados que afectan a elementos de rango superior en la pirámide de necesidades: seguridad, reconocimiento, estatus, indicador de éxito, autoestima, etc.” (Pujol y Osorio, 2003, pág. 75)

Esta percepción individual que se tiene en cuanto a la remuneración tiene que ver desde el valor que se le da a estos factores de motivación, y es dependiendo de la importancia que se le concede al salario y a las horas de trabajo, es decir, “El reconocimiento de esta diversidad de valores y preferencias se halla en la base de los planes de remuneración personalizados” (Pujol y Osorio, 2003, pág. 75)

6.3 MERCADO LABORAL:

A favor de la investigación, es necesario analizar el mercado laboral el que también responde a las dinámicas de oferta y demanda, desde la perspectiva de la migración y cómo interviene en la economía del país receptor. Por lo que, Castler y Miller (2004), enfatizan que la migración no solo afecta a los migrantes, sino también a su alrededor, es decir, a la sociedad de origen y receptora. De esta forma, los migrantes, independiente si la estadía en el país al comienzo es un movimiento

temporal o permanente, se crean redes de apoyo que vinculan las áreas de origen y destino, ayudando a impulsar cambios en ambos. (Castler y Miller, 2004, pág.14). En esta misma línea, los autores sostienen que la teoría económica no es suficiente por sí sola para explicar la migración, ya que ésta es mediada por varios factores (clase, motivaciones políticas, refugiados, intereses laborales, etc) apuntando, a centrar la explicación de este fenómeno como un cúmulo de decisiones individuales y por los flujos de demanda del mercado laboral, desde los países subdesarrollados a los desarrollados. (Castler y Miller, 2004, pág.14)

Sumado con las “teorías del mercado dual” de Piore (1979), según García (2006), señala que las migraciones no son sólo por causa de los factores expulsores de los países emisores, sino, más bien, por los factores de “atracción” de los países receptores, quienes necesitan de manera urgente de trabajadores extranjeros, debido falta de mano de obra en sectores informales (García, 2006, pág. 233). Y a la persistencia de mercados de trabajo duales, que combinan la mano de obra extranjera legalizada y no legalizada y los efectos de la globalización, aumenta la creación de empleos precarios, que los nativos evitan realizar, alejándose de los empleos ineficientes y explotadores, socialmente poco valorados, donde pueden ser sustituidos fácilmente, los cuales son demandados por los extranjeros, generando la informalización de los empleos cualificados y poco remunerado (García, 2006, pág. 233).

En la misma línea Azócar (2015), contextualizando en el mercado laboral chileno, destaca los factores que facilitan o dificultan la incorporación del migrante.

Como lo son:

“Las condiciones económicas estructurales de dicho mercado (como el contexto económico y el cambio demográfico); la calidad de la normativa y política migratoria (legislación migratoria, irregularidad administrativa, contratación informal, acceso a información de empleadores y extranjeros, entre otros); las condiciones propias del mercado laboral chileno (como el límite legal a la contratación de extranjeros, las actitudes discriminatorias, el impacto en los salarios); y, por último, los factores

asociados a las características de los mismos trabajadores migrantes” (Azócar, 2015, pág. 3)

De hecho, Carrasco (2008), señala que el mercado laboral se compone por dos factores principales, oferta y demanda, los que son dependientes el uno del otro. El primero hace referencia a la cantidad de empleo disponible, y el segundo, a la disponibilidad de trabajadores en búsqueda de empleo (Carrasco, 2008, pág.13).

Sin embargo, el factor de la educación y la formación académica, toman un papel central dentro del mercado laboral, Becker (1964) plantea una relación directa entre educación, empleo y salarios, y hace referencia a que el capital humano sería la inversión intangible, pero acumulable en un individuo sobre sí mismo, es decir, la educación vista como eje del desarrollo humano y económico (Becker, 1964, pág.13)

Rubilar y Jiménez (2009) señalan que individuos que tienen una mayor experiencia laboral esperan ser compensados por esto y reportan a su vez proyección de remuneración más de acuerdo con su experiencia.

El impacto económico sobre los migrantes en el mercado laboral es dado por la creciente llegada de trabajadores migrantes al país y el desempleo de los chilenos ha aumentado (Urria, 2020, pág.11). De acuerdo con el estudio realizado por Fuentes y Vergara (2019), basado en la encuesta CASEN 2019, la participación de los migrantes en el mercado laboral fue mayor que la de los chilenos en búsqueda de una estabilidad laboral. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo de julio-septiembre 2019 y la encuesta Voces Migrantes, realizada por el Servicio Jesuita a Migrantes, la tasa de ocupación de migrantes (77%) es mayor a la de los chilenos (57%) (Servicio Jesuita a Migrantes, 2020).

Este fenómeno es explicado, por una alta especialización de los migrantes en ocupaciones de menor calificación, dejando en evidencia las bajas presiones competitivas entre chilenos y extranjeros. (Urria, 2020, pág.6).

Además, Urría (2020), explica que se crea otro fenómeno al proceso de especialización de las personas migrantes en ocupaciones de baja calificación, señala de la existencia de dificultades en la inserción laboral a causa de la diferencia de idiomas y un proceso de disminución económica por la no convalidación de títulos.

6.4 INSERCIÓN LABORAL:

Entenderemos la inserción laboral, como un proceso sujeto a diversos factores donde la persona decide entrar a la vida laboral, desde que emprende la búsqueda de empleo, hasta que lo consigue y logra mantenerlo, lo cual invierte tiempo (Carrasco 2008, pág. 13).

Pelayo Pérez (2012) reafirma este punto, con la existencia de elementos de **empleabilidad y ocupabilidad** como:

“Las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generar una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad” (Pelayo Pérez, 2012, pág. 18).

Para el migrante que busca insertarse en el mercado laboral, es importante adaptarse a las necesidades de este mercado, es por ello, que la mayor concentración de migrantes según el INE (2019) sobre la “Población en Edad de Trabajar” (PET) se encuentra dentro de los rangos de 20 años a 65 años, es en este rango etario, donde se cuenta con mayor facilidad para adecuarse a los cambios del mercado laboral (INE, 2019). Esto es visualizado en la siguiente pirámide.

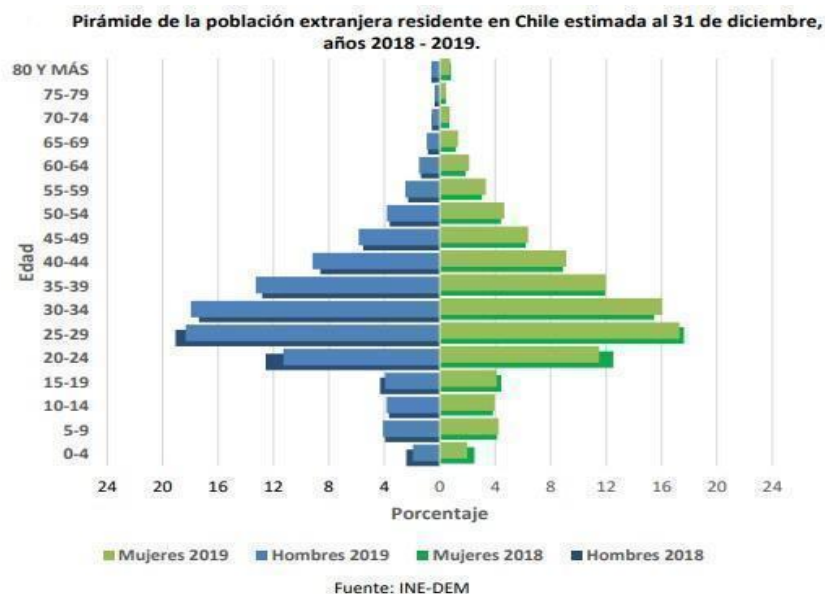


Gráfico 2: Pirámide extranjera de Chile años 2018-2019

Los datos entregados en la pirámide señalan que hubo un crecimiento exponencial de la Población en Edad de Trabajar desde el primer trimestre del 2017 al último trimestre de 2019, según el INE, fue “de 66,9%; es decir, 473 mil personas y una tasa de desempleabilidad más baja que los chilenos” (INE, 2020).

Los migrantes están sometidos constantemente a las transformaciones del mercado laboral, el cual ha sufrido un cambio creciente y acelerado por la incorporación de estos.

En otras características, las oportunidades de trabajar legalmente son distintas para los hombres que para las mujeres. Se hace una distinción al momento de insertarse al mercado laboral, las mujeres migrantes, continúan teniendo altas probabilidades de insertarse en ocupaciones social y económicamente desvalorizadas, como el trabajo doméstico y el cuidado de personas, que son caracterizados por ser de remuneraciones bajas y escasa protección social, (OIT, 2016, pág.4) ya que “muchas mujeres migrantes, en especial aquellas en situación migratoria irregular, están expuestas a otros riesgos durante el proceso migratorio, tales como el tráfico y la trata de personas y la violencia sexual” (Lúpica, 2015 pág.).

En cambio, los hombres una vez que han legalizado su situación en el país, tienen más oportunidades de encontrar empleos mejor remunerados (Melero Valdés. pág. 171) como lo sería, en obras de construcción, sector agrícola, carga y descarga de materiales pesados, principalmente en sectores donde sea predominante el ejercicio de la fuerza.

A comienzos de 2013 virtualmente, en el Departamento de Extranjería y Migración, no se encontraron datos significativos de población residente de ciudadanos haitianos en Chile, en cambio, en el tercer trimestre de 2014, éstos ya representaban más del 1% del total de trabajadores inmigrantes, con un incremento acelerado durante 2017, alcanzando un 8,4% al trimestre marzo-mayo de 2018, posicionándose como el quinto país más importante de procedencia del empleo inmigrante. (Urzúa, 2018, pág. 5).

Según Henríquez (2019), se caracteriza la incorporación de inmigrantes al mercado laboral chileno, principalmente en “sectores de hotelería y restaurantes (14,4%), actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler (7,6%), hogares privados con servicio doméstico (10,3%), industria manufacturera (9,4%) y construcción (9,3%)” (Henríquez, 2019, pág. 22). Si bien el nivel de escolaridad de los y las extranjeras que llegan a trabajar al país, es mayor que a los chilenos, y son mayoritariamente incorporados en trabajos de baja calificación o el comercio ambulante, debido en parte al complejo proceso de convalidación de títulos en nuestro país. (Henríquez, 2019, pág.23). Según estas características de incorporación de migrantes al mercado laboral chileno, si bien es con la intención de alcanzar estabilidad laboral, cabe precisar a qué nos referimos cuando hablamos de ésta.

La estabilidad laboral puede ser entendida como la duración en un empleo, con un contrato de trabajo que le entregue una sensación de seguridad y permanencia a través del tiempo y que no finalice de improviso o sin motivos (Paredes, 2012)

Es decir, la estabilidad laboral estará asociada a las condiciones legales y materiales que brinden una sensación de seguridad al empleado/a, creando una

relación duradera con su empleador/a. A su vez, puede potenciar una especialización o capacitación con respecto al trabajo que éste desempeña, profundizando sus habilidades y competencias (Paredes, 2012) Esto se puede determinar dependiendo del tipo de contrato que tenga el empleado/a, si es contrato indefinido o contrato definido; o por contrario también existen trabajos bajo un régimen informal y sin contrato (Paredes, 2012).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo, apunta que

“No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.” (OIT Convenio 158, 1982)

En cuanto a la inserción laboral, existen algunos obstáculos que dificultan su incorporación al mercado laboral y son explicados en el informe sobre “La inserción laboral del inmigrante, servicio de empleo del movimiento por la paz, 2008” señalando que los principales obstáculos para los migrantes van a depender de su situación legal y de documentación en el caso de la inserción laboral y su posibilidad de acceder al permiso de trabajo. (Fernández, 2008). Además, existen otros tipos de barreras que sumados pueden implicar un retraso en la inserción laboral migrante:

Tabla 2: Barreras

Barreras:	Descripción:
Barreras personales, prejuicios y raciales	“Para los inmigrantes el empleo es un objetivo prioritario, en quebranto de otros aspectos de su desarrollo personal, relacional, social o profesional”. Se rigen por la inmediatez y la urgente necesidad de tener trabajo, y esto dificulta su desarrollo profesional, especialmente a largo

	plazo, cuando su momento migratorio es más estable. (pág. 85) ”
Barreras institucionales, sociales y culturales	“El más importante sería la inestabilidad jurídica. Otras barreras estructurales son: la temporalidad en los contratos de trabajo y precariedad laboral, la inestabilidad residencial, el desconocimiento del sistema social, económico, laboral y de participación español, dificultad en la homologación de títulos como oportunidad profesional y, en el caso concreto de la mujer inmigrante, la falta de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. (pág.85)”
Barreras lingüísticas y comunicativas	“El desconocimiento del idioma es una barrera no generalizable al conjunto de inmigrantes, ya que no ocurre en el caso de hispanohablantes. Sin embargo, los códigos comunicativos si varían, ya que las personas obtienen esos códigos a través de su cultura y de los procesos de socialización. (pág.85)”

Fuente: La inserción laboral del inmigrante, servicio de empleo del movimiento por la paz, 2008

Complementando nos encontramos en “Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile, 2016” con facilitadores para la inserción laboral migrante, que posibilitan la estadía del extranjero en el país. Acogiendo las necesidades, como son las redes de contacto de vínculos familiares y de amistad, ya que, le entregan el apoyo al momento de

llegar al país. Sumado a otros factores de ámbito legislativo que se mencionan en el siguiente cuadro:

Tabla 3: Facilitadores

Facilitadores:	Descripción:
Vínculos familiares y de amistad:	“Nos referimos principalmente a las redes de apoyo con las que cuentan los migrantes, es decir, son las personas que les brindaran la información necesaria para conocer de primera fuente las condiciones del país de destino, al mismo tiempo que les orientan en los pasos a seguir una vez llegados al territorio (pág. 3)”.
Conocimiento del Idioma	“En el caso del colectivo haitiano, es de suma importancia el manejo del español para poder comunicarse y desenvolverse en el ambiente laboral chileno (pág. 3) ”
Nivel de Cualificación	“El nivel de especialización con que cuentan los migrantes a su llegada al país, puede conceder oportunidades laborales de mayor calidad (pág.3)”.
La calidad de la normativa y política migratoria	“La legislación migratoria, irregularidad administrativa, contratación informal, acceso a información de empleadores y

	extranjeros, entrega las herramientas para quedarse en el país (pág.3)”.
Las condiciones propias del mercado laboral chileno.	“Se entiende como las características y condiciones particulares que tiene en específico el mercado laboral en Chile, es decir, las propiedades de las actividades de comercio, construcción, actividad agrícola, actividad minera, etc.” (pág.3).

Fuente: Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile, Azócar, (2016), pág. 3.

Teniendo en consideración estos elementos, es que, con frecuencia los primeros trabajos pertenecen al marco de economía informal sin contrato, lo que “juega un papel contradictorio en las economías avanzadas, ya que, en tanto puede ser visto como una forma de evitar regulaciones del Estado claramente provee, a la gente, de estrategias de trabajo que le aseguren condiciones razonables de vida”. (Stefoni, 2004, pág.5) con la intención de mantenerse y obtener estabilidad, desempeñándose en espacios laborales de baja aceptación por los nativos, tornándose en oportunidades para los inmigrantes “La gente se sentirá motivada a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla” (Chacana y Siemplici, 2017, pág. 32).

Las barreras sociales, culturales e idiomáticas que se recorren en el proceso de inserción laboral, pueden generar frustraciones en el inmigrante (Arévalo, 2006). Generando una aceptación o insatisfacción por parte del inmigrante para cumplir sus expectativas en el clima laboral, en donde se inserta, generando una disyuntiva por parte del empleado y empleador.

Existe una observación ambigua con respecto a la realidad laboral migrante y el momento de insertarse al mercado laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explica las razones causales de este tipo de migración:

“Actualmente están operando dos grandes fuerzas del mercado de trabajo que redundan en aumento de las migraciones por razones de empleo: muchas personas en edad de trabajar no pueden encontrar empleo o no pueden conseguir un empleo adecuado para mantenerse ni mantener a sus familias en sus propios países, mientras que en otros países hay escasez de trabajadores para cubrir puestos en diversos sectores de su economía” (OIT, 2018, pág. 22)

Esto nos brinda una visión general de lo que es la economía mundial y como el mercado de trabajo es cubierto, debido a las deficiencias de algunos países y la abundancia en otros países de población activa dispuesta a trabajar.

La oportunidad de ejercer labores en lugares donde el nativo está menos dispuesto a realizar, son atractivos para el inmigrante, Juan Bravo (2016) explica cómo “los inmigrantes tienden a tener una participación menor en empleos asalariados y una participación mayor en empleos como personal de servicio domésticos, especialmente, el realizado puertas adentro” (pág.3). Sumado, a la necesidad de la inmigración para la búsqueda de una mejor remuneración por el trabajo realizado y Chile entrega esa característica por la reconversión del dinero. (Análisis del empleo inmigrante en Chile, 2018, pág. 7)

Según la publicación realizada por la OIM (2012) “Panorama Migratorio de América del Sur 2012”, señala que los factores que facilitan o dificultan la incorporación del migrante dentro del campo laboral son “las condiciones económicas estructurales de dicho mercado (...); la calidad de la normativa y política migratoria (...); las condiciones propias del mercado laboral chileno (...) y, por último, los factores asociados a las características de los mismos trabajadores migrantes” (pág.22) una de las características relevantes es la informalidad del trabajo migrante, la cual dificulta la incorporación al mercado laboral del país de llegada, lo que además se ve acrecentado con las políticas restrictivas, el desconocimiento por parte de

empleadores sobre las exigencias y legislación para establecer vínculos laborales con personas extranjeras (OIM, 2012, pág. 71).

También se debe considerar en el ámbito de la inserción laboral, la educación y formación de los trabajadores en general, el manejo de idiomas. En la actualidad, aproximadamente el 20% de los migrantes tiene empleos calificados (INE, 2019) “Pese hay que considerar que en promedio el nivel educacional es mayor al de los chilenos, su inserción laboral en empleos de alta calificación es más baja” (Henríquez, 2019, pág., 23).

Todos estos factores, en suma, generan una percepción de las personas siendo extranjeros o nativos sobre su empleo ya partir de ellos, se gestan las expectativas laborales que proyectan a futuro.

7. METODOLOGÍA:

7.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Fenomenológico: En este tipo de estudio, el investigador trabaja directamente con los participantes, con el objetivo de conocer en primera persona los fenómenos y de esta forma, entender el contexto y punto de vista de los inmigrantes haitianos que llegan a La Ligua con miras de insertarse en el mercado laboral entre los años 2017 y 2019, tomando como eje central sus expectativas en el ámbito laboral. El investigador por su parte, “contextualiza las experiencias en términos de su temporalidad (momento en que sucedieron), espacio (lugar en el cual ocurrieron), corporalidad (las personas que las vivieron) y el contexto relacional (los lazos que se generaron durante las experiencias)” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, 494).

En específico, analizaremos la investigación, a través del estudio de **Fenomenología Empírica**, se enfoca menos en la interpretación del investigador y más en describir las experiencias de los participantes (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, 494). Es por ello, que “El analista, hace a un lado” —en la medida de lo posible— sus experiencias para visualizar una nueva perspectiva del fenómeno o problema bajo estudio”, (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, 494). Apoyándonos en este estudio, nos facilitará recabar nuestros resultados en la búsqueda de conocer las expectativas laborales de los inmigrantes haitianos en La Ligua. El diseño fenomenológico nos permite comprender de manera más amplia el fenómeno migratorio haitiano en la ciudad, entregando varias aristas al respecto; pues hay una temporalidad que se encuentra entre los años 2017 a 2019, espacialidad que es la comuna de La Ligua, corporalidad que en este caso se manifiesta en los inmigrantes haitianos y un contexto que les relaciona y enlaza estas vivencias en la inserción al mercado laboral liguano.

Nuestro diseño es de tipo no experimental y transversal, lo que significa que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en

categorías, conceptos, variables, sucesos, fenómenos o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. (Sampieri (2014), pág. 165) esto quiere decir que, observaremos el contexto en que se desarrollan los sucesos investigados y todo esto, en un momento exacto o periodo determinado de tiempo.

7.2 METODOLOGÍA CUALITATIVA:

Acorde a la investigación, utilizaremos el diseño metodológico de carácter cualitativo, ya que nos permite enfocarnos en comprender fenómenos desde la visión de los propios participantes en su ambiente personal o en relación con su realidad, habladas o escritas. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 358)

El desarrollo de la metodología cualitativa se relaciona con la investigación, ya que tiene como característica, que es inductivo y ayuda a conocer con mayor profundidad las riquezas de las propiedades que entrega la información y los fenómenos a investigar. En este caso, nos adentra a conocer las experiencias migratorias y posterior asentamiento de inmigrantes haitianos/as que se instalan en la ciudad de La Ligua y cómo este proceso se manifiesta de acuerdo con el cumplimiento o no de las expectativas laborales que tenían al momento de migrar. Junto con las interacciones de los actores, este tipo de investigación ayuda a conocer con mayor cercanía sus realidades, experiencia y contextos sociales de primera fuente, “cuestión o idea que se quiera explorar y comprender, tomando en cuenta que conforme avance el estudio es probable que se identifiquen y analicen relaciones entre varios conceptos” (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 358). De esta manera, se da pie al estudio y conocimiento de las expectativas de los inmigrantes haitianos sobre la inserción laboral de la ciudad de La Ligua en los años 2017-2019. Interrelacionando ciertos conceptos que atraviesan el proyecto migratorio conforme a sus experiencias personales.

7.3 PARTICIPANTES:

En la presente investigación, participaron 12 ciudadanos haitianos (6) hombres y (6) mujeres entre 18 y 65 años residentes de la comuna de La Ligua. Se consideraron como criterios de inclusión: que fueran mayores de edad, adultos, con distinción de sexo, para recoger las diferentes experiencias de los participantes en su inserción laboral, ya que, como argumentamos en el marco teórico, existe una brecha en las actividades a desempeñar en el mercado laboral; que hayan llegado a la comuna de la Ligua en los años 2017 a 2019, sumado a que sean hispano- hablantes, también que se encuentren trabajando (sea formal con contrato o informal sin contrato) o sin trabajo (cesante). Como criterio de exclusión: que sean menores de edad, que no hablen por completo español.

7.3.1 LA SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Nos basamos en la estrategia de muestreo teórico (Sampieri, Fernández y Baptista, 2010, 385), con la reunión del material empírico y criterios de elección a nuestra investigación. En nuestro caso, el principal criterio es que el participante hombre o mujer de edad entre 18 y 65 años haya tenido anteriormente la disposición de insertarse al mercado laboral de la comuna de La Ligua y si lo ha concretado. Elegimos aquella edad, porque es la “Población en Edad de Trabajar” (PET) según el INE (2019) es la edad de mayor participación e inserción laboral al mercado laboral, y bajo este supuesto, es cómo empleamos nuestros criterios. Además, el criterio de selección con género en este caso hace diferenciación en los posibles resultados de nuestra investigación, ya que presenta variaciones en las oportunidades y experiencias de los y las participantes, para responder a nuestros objetivos. Para nuestra investigación, también consideraremos como factor relevante el nivel educacional de nuestros participantes, ya que según datos del informe sobre nivel de estudios y principales ocupaciones de los inmigrantes con permanencia definitiva en Chile, realizado por la Asociación de Municipalidades (AMUCH), los extranjeros (31,5% educación superior) poseen un mayor nivel

educacional que los nativos (29,8 educación superior), siendo este un dato interesante y de gran aporte para esta investigación.

Como criterio de arranque: nos juntamos con 4 participantes haitianos y haitianas, para la realización de la entrevista. Primeramente, se realizaron dos entrevistas con participantes, que cumplan con nuestros criterios, Hombre (25 años) y Mujer (28 años), con los cuales se reitera el mismo fenómeno de repetir las respuestas, y redundancia de la entrevista, donde no se llega a resolver y conocer con claridad nuestros objetivos.

Ya modificada la entrevista, volvimos a realizar la entrevista a dos participantes nuevos, que también cumplían con nuestros criterios: Mujer (37) y Mujer (31). En esta oportunidad, las entrevistas fueron respondidas con éxito, pero necesitan menos modificaciones para abarcar todas las dimensiones de investigación.

Las entrevistas se realizaron durante el mes de septiembre de 2021, fue a través del trabajo territorial donde fuimos conociendo instituciones como la “Agrupación de Entre Mundos” y OMIL La Liga, que nos ayudaron al momento de contactar a nuestros entrevistados y de esta forma fuera una interacción más expedita.

Por lo tanto, creamos una tabla con las características de nuestros entrevistados:

Tabla 4

Rango Edad	Nivel de Estudio	Mujer	Hombre
Joven: 18 a 29 años	Alta Educación	1	1
	Baja Educación	1	1

Adulto joven 30 a 45 años	Alta Educación	1	1
	Baja Educación	1	1
Adulto 45 a 60 añ	Alta Educación	1	1
	Baja Educación	1	1

7.4 PRODUCCIÓN DE DATOS:

Como técnica de producción de datos, se realizaron entrevistas semi estructuradas, ya que permite a los sujetos entrevistados, poder expresar sus puntos de vistas y opiniones de la problemática en cuestión, y permite al entrevistador una libertad de dirigir la entrevista a la necesidad de obtener más información para los resultados. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010, pág. 403)

Las entrevistas tuvieron en promedio 30 minutos en total, y los principales puntos a desarrollar fueron: migración, expectativas laborales, factores (barreras y facilitadores) e inserción laboral.

A priori de comenzar con las entrevistas definitivas, realizamos una entrevista Pretest, con 4 ciudadanos haitianos (1) y haitianas (3) que cumplieran con todos los criterios mencionados con anterioridad, con la finalidad de conocer si la entrevista acoge con todos nuestros objetivos y modificar la entrevista semi- estructurada para que sea una herramienta irrefutable en la investigación.

A continuación, se puede observar la operacionalización de nuestra entrevista, con los conceptos dimensiones y variables a investigar.

OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 5:

<u>Concepto</u>	<u>Dimensión</u>	<u>Variable</u>	<u>Indicadores preguntas</u>
<u>Expectativas</u>	<u>Expectativas Laborales</u>	Motivaciones laborales previas	¿Qué le motivó venir a Chile? ¿Cuáles fueron sus motivaciones laborales para venir a la Liga?
	<u>Expectativa Salarial</u>	Proyección de remuneración (29)	¿Cuáles eran sus expectativas de salario al momento de migrar a la Liga? ¿Ha sido como esperaba?
<u>Inserción laboral</u>	Mercado laboral	Empleabilidad	¿Cómo ha sido la búsqueda de trabajo en La Liga?, ¿Está de acuerdo con lo que usted creía que iba a pasar?
		Ocupabilidad	¿En qué trabaja actualmente? Y ¿esto se relaciona con lo que usted quería?

	<u>Formalidad de Trabajo</u>	<u>Tipo de contrato</u>	Su trabajo actual, ¿qué grado de formalidad tiene? ¿Esperaba trabajar en estas condiciones?
<u>Cumplimiento de Expectativas</u>	<u>Desarrollo de Expectativas Laborales</u>	Satisfacción Laboral	¿Está conforme con su trabajo actual? ¿por qué? El haber migrado, ¿le ha permitido cumplir su expectativa de desarrollo profesional? ¿Por qué?
		Estabilidad Laboral	¿Su actual trabajo le brinda una estabilidad laboral? y ¿Es lo que busca?
<u>Factores (Barreras y Facilitadores)</u>	<u>Barreras</u>	Barreras personales (prejuicios raciales)	¿Se sintió discriminado al momento de buscar trabajo? y ¿pensó en algún momento podría pasar?
		Conocimiento del idioma.	¿El idioma influyó en la búsqueda de trabajo? ¿Cómo?

		Barreras institucionales, sociales y culturales.	¿Usted cree que las leyes migratorias chilenas influyen en su inserción laboral? ¿En qué sentido?
	<u>Facilitadores</u>	Vínculos familiares y de amistad.	¿Tenía algún contacto de trabajo previo a migrar a La Ligua? y ¿contaba con vínculos familiares o amistades que le ayudaron en el proceso?
		Contextual (calidad de la normativa y política migratoria.)	Y el proceso de obtención de documentación, ¿usted esperaba que influyera en la inserción laboral? ¿Obtener la documentación legal le ha facilitado su inserción laboral?
		Las condiciones propias del mercado laboral de La Ligua	¿Usted cree que el mercado laboral de La Ligua genera puestos de trabajo para que los inmigrantes se integren? Desde una perspectiva laboral, ¿recomendaría a sus compatriotas venir a trabajar a La Ligua? ¿Por qué?

7.5 PROCEDIMIENTO:

La estrategia de procedimiento fue principalmente dirigirnos a nuestras redes de contactos, en instituciones establecidas en La Ligua, como la Omil La Ligua, CESFAM La Ligua y Agrupación “Entre Mundos”. Las personas que trabajan en estos establecimientos nos facilitaron el contacto con los participantes.

A pesar del contexto actual del país, en plena pandemia a causa del virus Covid-19, y bajo el rigor del plan Paso a Paso donde nos encontramos en fase 4, lo que nos permite reunirnos con mayor libertad en un lugar a convenir de acuerdo con las posibilidades de nuestros participantes.

A priori, realizamos un pre-test a 4 ciudadanos haitianos y haitianas, un hombre (25 años) y tres mujeres (28 años, 31 años y 37 años) que cumpliera con todos los criterios mencionados con anterioridad, con la finalidad de conocer si la entrevista acoge con todos nuestros objetivos de la investigación. Y de esta forma, conocer si las preguntas son claras y entendibles al momento de entrevistar. Al finalizar el pre-test de las entrevistas, nos dimos cuenta de que debemos modificar varias de nuestras preguntas, porque se repetían en las respuestas de los entrevistados; y para evitar interrupciones en la entrevista en explicar con detalles cierto conceptos, que no eran entendido en su idioma, tomamos la decisión de modificar las palabras por sinónimos entendibles. También reduciremos el número de preguntas de la entrevista, para que sea más fluida y menos extensa.

Una vez coordinado el lugar de la entrevista con los participantes, al comenzar se tomaron las consideraciones éticas pertinentes y se les leyó el consentimiento informado, lo cual firmaron y después de esto, se realizó con fluidez la entrevista, había momentos donde se les tenía que explicar con detalles ciertos conceptos de las preguntas, ya que, a pesar de tener como requisito que el participante sea hispanohablante, se confunden con algunas palabras.

Por el contexto actual, a causa de la pandemia Covid-19, se tomarán todos los resguardos sanitarios necesarios para realizar de carácter satisfactorio las

entrevistas. Y si es necesario y ellos nos los piden, acudiremos a los mismos lugares de trabajo, con tal de mantener su comodidad, sea esto por la distancia, falta de dinero o tiempo.

8. RESULTADOS

8.1 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado, realizaremos una descripción de nuestros 9 entrevistados haitianos y haitianas que han llegado a La Ligua durante los años 2017-2019 para conocer qué factores influyen en el cumplimiento de sus expectativas laborales. Para ello, se considera que las entrevistas fueron realizadas en contexto de pandemia, y este hecho influyó en sus respuestas, ya que esta pandemia causó una modificación en el mercado laboral liguano. Las edades de nuestros entrevistados fluctúan entre los 25 a 39 años, en donde 4 de ellos se encuentran en situación documental irregular en el país y sin trabajo estable, sus formaciones son variadas, donde la mayoría de nuestros entrevistados se especializa en oficios.

En la siguiente tabla, se realizó un desgloce del sexo, edad y tiempo de estancia en Chile, sumando también una comparación de las áreas de profesión u oficio en Haití con el realizado en Chile.

Tabla 6: Entrevistados

Entrevistados/as	Sexo	Edad	Tiempo de estancia en La Ligua	Área de Profesión u Oficio de Haití	Área de Profesión u Oficio en La Ligua
Entrevistado 1	Masculino	25	3 años	Conductor Tractor Industrial	Terminación de construcción
Entrevistado 2	Masculino	26	4 años	Construcción	Carnicero

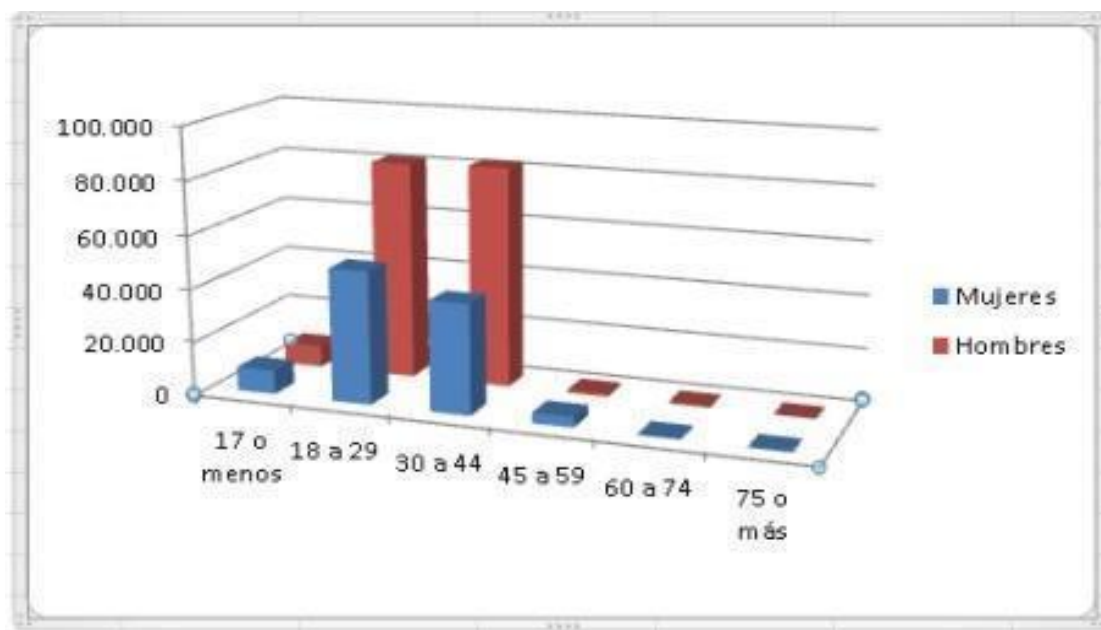
Entrevistada 3	Femenino	27	3 años	Dueña de casa	Ayudante de Cocina
Entrevistada 4	Femenino	28	2 años	Enfermería Incompleta	Vendedora Asesora de hogar
Entrevistado 5	Masculino	30	4 años	Soldador	Temporero
Entrevistado 6	Masculino	31	3 años	Construcción	Panadero
Entrevistada 7	Femenino	38	4 años	Ciencia informática Tec. Medio. Incompleta	Vendedora ambulante
Entrevistada 8	Femenino	39	4 años	Masajista terapeutica	Traductora
Entrevistado 9	Masculino	28	3 años	Maestro Constructor	Construcción

Es necesario señalar, que en un principio nuestro plan de trabajo abarcaba un rango de edades de 18 a 65 años, justificado por el estudio del Instituto Nacional de Estadística (2019) de la “Población en Edad de Trabajar” (PET), sin embargo, al momento de recabar información y en la búsqueda de entrevistados, se reflejó otra

realidad, que como se explicaba en las estadísticas del Departamento de Extranjería y Migración, la mayoría de los extranjeros que migran son personas de de edad trabajadora de 18 a 44 años, la cual se reafirmó con nuestros entrevistados.

La población haitiana que habita en Chile se caracteriza por ser en su mayoría joven y en edad para trabajar. Según indican los datos del Departamento de Extranjería y Migración del Gobierno de Chile (2020), la concentración etaria de estas personas está dada en su mayoría entre los 18 y 29 años, seguido del grupo entre los 30 y 44 años equivalente al 62,77% de la población haitiana residente en el país.

Gráfico 3: Rango etario de la población haitiana residente en Chile en el año 2020.



Fuente: Departamento de Extranjería y Migración, Gobierno de Chile, 2020.

El gráfico y los datos dan cuenta de que, además, la mayor parte de la población haitiana residente en Chile, son hombres en comparación con las mujeres.

Los relatos entregados por nuestros entrevistados fueron de mediana y larga extensión porque al llevar varios años en el país, han podido aprender el idioma y hablar fluidamente. Esta característica es óptima para el proceso de análisis,

además realizamos una traducción de los consentimientos informados en creole para que puedan ser entendidos por nuestros entrevistados y generar confianza hacia nosotras.

En la siguiente tabla, encuadramos a los entrevistados según los rangos de edad establecido con anterioridad y los que encontramos durante nuestro proceso de entrevistas y el nivel de educación adquiridos en Haití, también lo dividimos en género femenino y masculino para que sea más representativas las entrevistas.

Tabla 7

Rango de Edad	Nivel de Estudio	Mujer (Edad)	Hombre (Edad)
Joven: 18 años a 29 años.	Alta Educación	28 años	No encontramos entrevistados
	Baja Educación	27 años	26 años- 25 años- 28 años
Adulto joven de 30 años a 45 años.	Alta Educación	39 años	No encontramos entrevistados
	Baja Educación	38 años	30 años- 31 años

Según lo que pudimos constatar en la búsqueda de población activa en La Ligua, es que, el grupo haitiano que fue entrevistado no cumple con el perfil general de la población migrante, que indica que los y las extranjeras llegadas a Chile tienen mayor nivel de escolaridad (años de estudio); ya que, nos encontramos con una realidad distinta, la mayoría de nuestros entrevistados tienen alguna especialidad en la categoría de oficio y no una carrera profesional universitaria, puesto que en su país, existe la posibilidad de estudiar en la enseñanza secundaria una carrera técnica, que de igual manera no son convalidados en Chile, ya que es un trámite bastante costoso y de larga demora para ellos. Lo que al mismo tiempo genera un acceso a empleos de menor calificación

“(…) la población inmigrante (mayor de 15 años) presenta un promedio de años de escolaridad superior al de la población nativa residente: de 12,6 años versus 11,0 según el Censo de 2017. Al considerar el último nivel educacional alcanzado como se presenta en los Gráficos 8a y 8b los resultados son complementarios con los reportados por el Censo ya que los ocupados inmigrantes exhiben, en general, niveles de educación superiores que los alcanzados por los nacionales. Particularmente, esta brecha de educación que favorece a los inmigrantes se genera entre aquellos que han alcanzado la enseñanza media, universitaria y que cuenta con postgrado ya sea magíster o doctorado y tiende a reafirmarse en los últimos años.” (Henríquez 2019, pág. 40)

Lo cual nuestro Entrevistado 5 reafirma

“Pero cuando yo entro aquí, me fuiste a una empresa me dice que tengo que entrar un documento que dice de soldador, cuando yo traerla, me dijo que yo soldador, pero no calificado, ya pero allá en mi país, ellos no aplican el soldador calificado, es decir, allá, ejemplo yo, yo hacer de todo. Preparar pieza, soldarla, armarlas, yo saber hacer eso, pero aquí, las cosas son diferente, yo dije, ya yo soldador, tiene que soldar solamente, yo le dije que sabía hacer todo pero la opción que ellos aceptan”

Otro de nuestros entrevistados nos comenta: “Porque igual a mi país yo aprendo, aprende... como tractor, no sé si me entiende. Tractores como máquina, ese un tractor, yo paso, yo aprende eso en mi país. Aquí me manda a hacer todas las cosas de nuevo. (Entrevistado 1)

8.2 ANÁLISIS RESULTADOS

8.2.1 EXPECTATIVAS LABORALES PREVIAS

Las expectativas previas son las razones que motivan el viaje, las ideas e imaginarios que contribuyen a poner en marcha el proyecto migratorio. En este caso nos interesa conocer cuáles eran esas expectativas por las que nuestros entrevistados deciden viajar a Chile, en relación con las expectativas laborales que ellos presupuestaron al momento de viajar, de acuerdo con lo que se desempeñaban en Haití.

Entre los hallazgos que pudimos constatar en sus relatos, nos comentan la motivación por la que emprendió su viaje:

La Entrevistada 3 nos dice,

“De porque deje mi país, por una vida mejor para buscar trabajo, para trabajar y después enviar dinero al resto de mi familia que quedarse allá en Haití”.

El entrevistado 6 tenía como expectativas laborales en su motivación de migrar por:

“(...) porque en mi país no hay tanta vida confortable, tenía trabajo en construcción, pero no como acá en Chile, no pagado como en Chile. Entonces mi mamá dijo, Jeff no me gusta esta vida para ti, busca una vida, un lugar para tener una vida mejor, para tener a su señora y su hijo que viene. Ese motivo.”

Y en este mismo sentido el Entrevistado 5 nos cuenta:

“Porque en Haití hay pega pero le falta para toda la gente, ya?, le falta pega y nosotros buscando vida más mejor y entre para acá encontrar un trabajo, ese el

motivo, venir a trabajar y ganar un poco de plata para pasar, para que yo tenga un, las cosas para vivir, nada más.”

Otra experiencia nos dice:

“Para nosotros en Haití, quiere trabajo porque todos nosotros terminó sus estudios y no tiene trabajo (...) ¿Cómo que yo voy a criar, como que yo quiere criar mis hijas? porque yo quiere es darle a mis hijas lo que ellas piden, porque no quiero que este los jóvenes en la calle. En Haití falta mucho para ayudar a los jóvenes, las niñas que terminan estudios y así uno empezó de que no, las cosas tienen que cambiar de un país para mañana tenga un futuro, cambio otra vida.” Entrevistada 7

En general, los relatos de nuestros entrevistados y entrevistadas confluyen en que su motivación inicial para salir de su país de origen fue la búsqueda de trabajo en el exterior; todo esto mediado por un contexto de inseguridad y político muy inestable.

Por lo cual, nos señalaron lo siguiente:

“En mi país, la cosa esta fea, mucha delincuencia, tú no puedes sentarte en la plaza tranquilo, te roban, muy feo, (...) allá no hay seguridad (Haití), pueden violar a mis hijas, pueden hacer muchas cosas” (entrevistada 7)

“Yo tenía una tienda donde vendía unas cosas, en Haití yo también ganaba plata pero en Chile, hay más seguridad que en Haití. La seguridad que hay en Haití es nada, la gente no respeta la ley del país y en Chile si” (entrevistado 2)

Y al referirnos sobre la realidad política de su país, el entrevistado 5, nos dijo lo siguiente:

“Sipo, porque la gente no hay seguridad, no hacen un ejercicio de cooperación, no ayudan si un presidente viene un programa, la gente no va a ser cooperación para ayudar a arreglarla, siempre tiene algún problema” (Entrevistado 5),

Además, agrega:

“Haití como es el país más pobre de América, ya pero, la única opción tiene un problema de licencia, la gente quita, que viene como presidente, senadora, ya, ellos ni piensan en el pueblo , no ayuda al pueblo, ellos solamente se ganan plata para

ellos y no crean trabajo, este es el mismo problema que tienen los venezolanos, acá en su país de ellos, en Venezuela, es un país de política, igual Haití, tiene un problema política” (Entrevistado 5)

“Si yo me fui de Haití con la hija mia, noo. Porque no hay seguridad, violan, matan mucho, pero si tu misma sabes, si matan a un presidente que tiene muchaaa seguridad, ¿y uno?, noooo. No se puede vivir en un país así, muy inestable, muy inseguro.” (entrevistada 7)

Nuestro entrevistado 1, tenía como expectativa laboral que la realidad en La Liga sería similar a la de su país y entrega como ejemplo, la expectativa sobre la educación, sin embargo, nos relata

“Jejeje, yo piensa que iba a vivir como yo antes vivía en mi país. Eso yo piensa, porque cuando yo vine pa acá, yo vi a toda la gente que tiene la misma edad, los mismos años como yo, se fue a escuela como los chilenos, como eso yo vi, yo piensa, ya yo igual voy a invitar, yo va a escuela, no sé, yo aprendo cosas que yo quiero. Es no así po” (Entrevistado 1).

En las entrevistas, nos cuentan que en su país, estaban en búsqueda de trabajo hacía varios años, o estaban en un trabajo estable pero era insuficiente para mantener a la familia, sumado también a la sensación de inseguridad causado por la compleja realidad política, económica, educativa y social que viven en su país, motivándolos en la búsqueda de mejores oportunidades y mejor calidad de vida para ellos, además de tener expectativas de un lugar donde sus hijos crezcan con más y mejor oportunidades de desarrollo profesional.

Es por lo anterior, que sus expectativas estaban enfocadas al ámbito laboral, en trabajar en sus especialidades u oficios, con la aspiración de que a través de la meritocracia se dieran las posibilidades de ascender en sus trabajos.

8.2.2 PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL.

Respecto al proceso de inserción laboral de nuestros entrevistados, éste ha sido variado, pero con elementos comunes que es posible reconocer en sus relatos.

En este mismo sentido, uno de nuestros entrevistados nos comenta que al momento de llegar a la región le fue difícil encontrar trabajo:

“No, yo pasa mucho, yo pasa un año sin trabajar. Trabaja en la feria, después aprende, aprende a hablar español, ya se fue trabajar en empresa, construcción.” (Entrevistado 1), donde las expectativas de salario no son altas, ya que principalmente se enfocan en conseguir un empleo, independiente del sueldo.

Para otra de las entrevistadas, también estuvo compleja la búsqueda de trabajo ya que, al tener un hijo pequeño, nos contaba que se le dificulta los tiempos para comenzar a trabajar, pero ahora puede llevar a su hijo al jardín y eso le permite tener tiempo para trabajar.

“De verdad cuando llegar aquí a Chile, no encontrar trabajo para mí, sólo mi marido está trabajando, lleva muchos años sin trabajos y ahora recientemente encuentro un trabajo aquí. El primer trabajo, casi 5 años aquí” (Entrevistada 3)

En otra experiencia, el entrevistado 9 llega a la ciudad en busca de trabajo sin redes de contactos preestablecidas:

“Mira, primera vez que llegué a la ligua, yo primero fui a dormir a la ligua, fui a buscar pega y después de ahí yo conozco a una persona, yo conocí a esta persona buena, bueno de ahí yo buscando pega por todos lados, como yo soy maestro, buscando pega de esto.” (Entrevistado 9)

Otros casos nos dan cuenta de que contaban con redes de apoyo que apoyaron en la búsqueda de trabajo:

“Realmente, mi búsqueda de trabajo, digamos, no ha sido como muy malo, por qué, porque en el momento que yo llegué acá en Chile y estuve en La Ligua y yo fui trabajando siempre, no sé si usted escucha de la Organización Entre Mundos, que

es organización de migrantes, que siempre estuvo con don Eric Castillo y la señora Soledad es subdirectora, que es la Señora Soledad Pizarro, no sé si usted la conoce. Realmente no estuve muy mal buscando trabajo porque ellos siempre me ayudaban, ellos siempre, del momento que llegué acá a Chile, yo estuve con la organización. (...) Y, desde el momento, yo estoy trabajando con ellos, hasta ahora, ellos siempre me buscaban trabajo, todo el trabajo que yo consigo acá en La Ligua, ellos siempre me consiguieron trabajo.” (Entrevistada 8)

Así también es el caso del entrevistado 2:

“Bueno, no tan difícil porque donde yo trabajo tengo a un hermano mío ahí, después, hace como 15 o 22 días me presentaba en la empresa, entonces la empresa me aceptó.” (Entrevista 2)

Otras experiencias que podemos conocer son de los entrevistados 5 y 7 con respecto a las redes de apoyo de amigos principalmente.

“Si, yo converso con un amigo mío, me dijo que acá hay un poco de trabajo, más mejor, en la agricultura es más mejor, puede trabajar por porcentaje, es la forma como puede trabajar para ganar un poco plata mejor. Pero allá en Quilpué, me echaron en mi trabajo y por eso vine acá. (...) No, por el momento, como no tengo un trabajo estable, pero algún día fui a trabajar en limón, esporádico, no tengo un trabajo estable” (Entrevistado 5)

“Si llegue a otra ciudad y cuando llegue a Chile, yo estaba en Santiago como que yo tengo mucho miedo en Santiago y porque mucho movimiento, gente, yo tengo miedo, y yo me fui para Temuco y de llegando a Temuco, de 3 meses yo tuve una parálisis, así que por la presión yo me caí y de la como de los casi 9 meses sin trabajo, si nada. (...) Así empezando a hablar con los mismos chilenos, que el norte es más mejor, así yo venir a La Ligua y yo tengo casi 4 años en La Ligua.” (Entrevistada 7)

Como se puede observar, cada una de las experiencias de inserción laboral de nuestros entrevistados tiene matices, logramos vislumbrar algunas particularidades y similitudes referidas a que la mayoría de nuestros entrevistados llega a la ciudad

por algún contacto previo, lo que apoya considerablemente la búsqueda de trabajo, pero no es determinante de tener éxito en ella.

La búsqueda de trabajo la entendemos como parte del proceso de inserción laboral, ya que moviliza al migrante a relacionarse con el nuevo entorno y acercarse a entablar relaciones interpersonales que le permitan encontrar o acceder a un trabajo remunerado para mantenerse y desarrollarse en su nuevo ambiente.

8.2.2.1 INSERCIÓN LABORAL

Con respecto a la Inserción Laboral como tal, nos referimos a la culminación del proceso de búsqueda y adaptación de nuestro grupo de entrevistados que llegan a La Ligua con fines laborales. En este sentido, la inserción laboral tiene que ver con sus trabajos actuales, así como también, con la satisfacción en cuanto a éstos.

La Entrevistada 8 al respecto de su situación nos cuenta:

“Los mismos Entre Mundos, la señora Soledad me consiguió trabajo en el CESFAM como traductora y facilitadora, y hasta ahora estoy trabajando en el CESFAM como traductora” (Entrevistada 8)

El comercio ambulante también es una opción de trabajo para nuestra entrevistada 7

“Yo, trabajar en cosecha y ahora no puede cosechar, pero ahora trabajo de vendedora (...) Si llega de Santiago con las amigas, yo durar 7 días en la casa de la amiga. Me dice ¿Qué vas a seguir? Yo le digo no sé. ¿Entonces tu sabes lo que hace?, te voy a pasar 2 docenas de zapatillas y a vender y vamos a ganar por los 2, así yo empezar de las zapatillas con a mi amiga yyy así es como yo empezando.” (Entrevistada 7)

Nos encontramos también con un Entrevistado 5 que nos comenta que se encuentra cesante,

“No, por el momento, como no tengo un trabajo estable, pero algún día fui a trabajar en limón, esporádico, no tengo un trabajo estable.” (Entrevistado 5)

El entrevistado 9 relata que le gusta la ciudad, pero debido a su formación en construcción, le es conveniente trabajar en Papudo, donde hay mayor edificación.

“Mira yo primera vez que llegue, cuando yo llegue, llegue a Cabildo primero, antes de cabildo, yo cambiar La Ligua, año 2017 yo cambiar a La Ligua, ¿me entiendes?, y ahí me gusto La Ligua y siempre yo trabajo en Papudo por ahí y de ahí llegue a La Ligua.” (Entrevistado 9)

El trabajo informal y esporádico es la opción con la cuenta el entrevistado 1

“mi trabajo oficial es como... pintura, yo hacer como pintar la casa, la casa está mal pasa pasta muro. Eh, yo aprendo aquí, yo me gusta, en mi país siempre yo me gusta pintar la casa, y aquí con eso yo está trabajando ahora.” (Entrevistado 1)

Se puede observar una variedad de trabajos en lo que han logrado insertarse los y las entrevistadas, de sus experiencias podemos extraer que, todos ellos traían una gran disponibilidad para trabajar, era su principal objetivo acá. Que han tomado trabajos de acuerdo con las oportunidades que se han presentado en el momento y para cubrir sus necesidades.

Además, las redes de contacto, como es de esperar, juegan un importante rol a la hora de asentarse en la ciudad y buscar trabajo.

8.2.3 ELEMENTOS QUE HAN INTERVENIDO SOBRE LAS EXPECTATIVAS LABORALES

8.2.3.1 SALARIO

Las expectativas laborales previas de nuestros entrevistados están encaminadas hacia una mejora en su calidad de vida, y uno de los elementos que es determinante a la hora de cumplir con sus expectativas, es el salario, ya que este es el que les permitirá mantenerse en el país, además de apoyar económicamente a sus familias que quedan en Haití.

“De porque deje mi país, por una vida mejor para buscar trabajo, para trabajar y después enviar dinero al resto de mi familia que quedarse allá en Haití.” (Entrevistada 3)

En este sentido, sus vivencias en cuanto al dinero nos arrojan que:

La entrevistada 4 nos cuenta que su sueldo no era suficiente, por esa razón, trabaja los fines de semana vendiendo en la feria de La Ligua.

“Luca, mil pesos, no ganaba harto, porque trabajaba en lavandería, gano poco. Si, mi jefa pagarme cada 15 días.” (Entrevistada 4)

En el caso del entrevistado 6 prioriza la estabilidad de su trabajo por sobre el dinero,

“No esperaba ganar más dinero aquí, antes en Santiago gana más, pero el motivo que aquí te vas a encontrar una pega más segura. Si, yo pienso si me encuentro en panadería, venir a trabajar, después me va a subir el dinero. Pero ahora está bien, de maestro.” (Entrevistado 6)

En otra situación el participante expresa su insatisfacción con respecto al dinero pagado por su trabajo, comentarnos que él tenía otras expectativas con respecto a su salario y éstas no han sido cumplidas.

“En la Ligua cobro mayormente, como quien dice, el sueldo mínimo. Según, como ejemplo, allá tengo otra cultura, yo no esperaba eso. Entonces, tú sabes, cuando uno llega primera vez a un país, tú estás obligado a trabajar para sobrevivir, entonces, yo creía que cuando yo empezara a trabajar, se va pasar tiempo, iba a aumentar el sueldo, como yo digo... según como me porta, como yo trabajo también, yo creía según el paso del tiempo iba a aumentar el sueldo, pero eso se quedó así. Después yo vine a saber que no era así.” (Entrevistado 2)

Lo mismo se repite con la entrevistada 7

“No, no, piensa que yo iba a ganar, yo quiero venir porque yo quiere cambiando la situación, que no me gusta, pero no decir que yo, yo venía a sacar plata, no, yo no mah cambiando la situación y si te sale bien amen también.” (Entrevistada 7)

Otro participante también hace alusión a que el dinero no ha alcanzado para cumplir sus metas durante su residencia en Chile.

“Sss... no porque, yo esta guardar plata pa comprar todo... lo, las cosas que yo necesita pa trabajar como... como, yo como... como maestro.” (Entrevistado 1)

Como podemos apreciar, el elemento que interviene sobre la expectativa laboral, el dinero, es parte esencial y juega un rol específico, a la vez que determinante en la construcción de las expectativas de nuestro grupo entrevistado; ya que, en gran parte de los sentidos es éste, el que proporciona los medios para esa calidad de vida, estabilidad y seguridad que anhelan los participantes. Es por esto que un salario bajo, proporcionará menor satisfacción que un salario alto, puesto que el primero no permite desarrollar a cabalidad sus proyectos en el país, a la vez que genera mayor inseguridad.

8.2.3.2 FORMALIDAD DE TRABAJO

Otro elemento que interviene sobre la expectativa laboral es la formalidad del trabajo tiene que ver principalmente con la existencia de un contrato laboral que proporcione la seguridad y prestaciones correspondientes a los participantes de esta investigación, con ello nos referimos a un salario, previsión de salud y de pensiones, un horario y labores establecidas, etc.

La entrevistada 4 nos cuenta que trabaja un par de días en la semana como apoyo en una lavandería:

“No tengo contrato, porque no trabajo todo el día, dos días cuando hay trabajo”
(Entrevistado 4)

En el caso del entrevistado 6, tiene un trabajo estable en donde se desempeña como panadero.

“Si es contrato, formal, pago imposición” (Entrevistado 6)

La entrevistada 4 es vendedora ambulante de la feria de La Ligua, en este caso sólo se otorga un permiso para que pueda instalarse en un determinado lugar.

“No, tengo permiso” (Entrevistado 4)

Por su parte el entrevistado 9 trabaja formalmente,

“Con contrato, es una empresa constructora” (Entrevistado 9)

También nos encontramos con la situación de la entrevistada 3 quién por primera vez tenía un trabajo en la ciudad y estaba comenzando,

“No, voy a ver después de cumplir 1 mes y voy a ver si ese mes me sirve, osino, ya, voy a dejar el trabajo, pero tengo que trabajar con contrato. Por ejemplo, tengo 3 años haciendo mi trámite de permanencia definitiva y no aceptan nada, nada, nada no sé qué pasa. Lento super lento.” (Entrevistada 3)

En el caso del entrevistado 1, trabaja de manera intermitente y sin contrato, nos habla de que su método de contacto es más de persona a persona,

“No pasa, no, yo trabaja más como, persona me llamai, pa hacer una pega y así yo trabajar más.” (Entrevistado 1)

Otro participante que cuenta con formalidad en su actual trabajo,

“Sí, tengo contrato, desde el mismo día que empecé. Yo voy para cuatro años en el supermercado, hasta ahora estoy trabajando con contrato.” (Entrevista 2)

Nuestra entrevistada 7 es consciente de la importancia de un contrato de trabajo, pero acusa la irresponsabilidad de chilenos/as en esa materia.

“No, antes, antes, ha sido difícil conseguir un contrato, difícil para uno, conseguir un contrato, hay personas como que yo, dice chilenas, hay personas que sabe que nosotros tiene que trabajar con contrato y hay personas que no nos dan contrato.” (entrevistada 7)

En general, es variado el grado de formalidad en el trabajo de nuestro grupo de estudio. Dentro de los casos estudiados, podemos inferir que, quienes cuentan con contrato de trabajo son quienes llevan más tiempo en la ciudad, además de que en su mayoría son hombres, es decir, las mujeres de nuestro grupo de investigación

están más precarizadas en ese sentido y en su mayoría se dedican al trabajo informal/sin contrato.

8.2.3.3 MERCADO LABORAL

Para nuestra investigación, el mercado laboral será entendido como un conjunto dinámico, compuesto de oferta y demanda, en donde la primera se refiere a la cantidad de empleo disponible, mientras que la segunda está abocada a la cantidad de trabajadores disponibles para acceder a esos empleos.

Al preguntar a los entrevistados por sobre su percepción de oportunidades laborales en La Ligua, eso fue lo que nos comentaron:

“No, lo digo, no aahh, ese tema, hay varias haitianas que están buscando aquí en la Ligua, pero el lugar está chico, de verdad, esta chico, por ejemplo, en el restaurante no hay mucho espacio para dar alguien que entre al trabajo, parece, somos 4 que está trabajando, no puedo entrar más gente que pueda trabajar. Eso sí encuentran en el Tricot, solamente en Tricot no apoyando a los haitianos, porque tengo a mi amiga que fue a buscar porque vio un papel que necesitan ayudante de aseo y entrar y fue a preguntar y le dijeron que haitiano no, porque dicen claramente que haitianos no, eso no me gusta. Si, el Maravilla también, te dice aahhh yaa. Hay lugares donde a los haitianos, la puerta se cierra.” (Entrevistada 3)

El entrevistado 9 reafirma a su compatriota,

“La Ligua, no hay tanto, está por ahí no más la pega, porque no se encuentra.” (Entrevistada 9)

Otro participante nos comenta su percepción en la misma línea de los anteriores,

“No, está muy chico, porque 30% haitianos trabajan acá en supermercado, pero 70% cortan frutas, pero ese no es un trabajo, es un trabajo que le sirve a ellos, pero no es un trabajo porque no se paga imposiciones, es una pega temporal, para mí porque tengo mucho tiempo este trabajo estable. Que alguno que le gusta porque gana mucha plata, a veces, pero para mí me gusta trabajar estable y ganar un poco menos.” (Entrevistada 6)

La entrevistada 4 siente que hay oportunidades laborales, pero desconoce la situación de sus compatriotas.

“Si, por mi si, no sé por otros.” (Entrevistada 4)

En otro relato no dicen,

“No, porque, mire, yo tengo un hermano que está en Brasil, pero el me dice que todo haitiano tiene un lugar para vendiendo, nosotros está en esta en este país, nosotros no veir así, para mi yo ver que los haitianos faltan mucho valor, como eh, y aquí ese tiene más de 3 años (muestra un local que está cerrando), cerrado, no tiene ninguna persona trabajando, uno puede conseguir ni para arrendarlo, ni para alquilarlo, ¿Cómo un haitiano no va a tener capacidad de tener? Noooo, “no, va a alquilar con los haitianos”, somos personas, ve por todo el mundo, tener que trabajar, tener que comer, tener que hacer de todo.” (Entrevistada 7)

Finalmente,

“Bueno, en el caso mío de, de 2020 a 2021 como, si puede haber su trabajito porque... sí puede haber, no tanto cuando yo llega, había más trabajo yo creo.” (Entrevistado 2)

Las respuestas de nuestros participantes son en su mayoría negativas ante la percepción de generación de empleos para su comunidad en la ciudad de La Ligua. Apelan a que en general hay muy poco trabajo y para ellos es aún más difícil el acceso a estos, además de que los empleos disponibles son esporádicos y precarios en cuanto a seguridad y previsión (cosechas temporales y sin contrato).

8.2.4 FACTORES (BARRERAS Y FACILITADORES)

Dentro de los factores determinantes para el cumplimiento o incumplimiento de las expectativas laborales en la Ligua, nos encontramos con las dimensiones de “Facilitadores” y “Barreras”, sin embargo, a través de los relatos entregados por nuestros entrevistados, nos percatamos que existen una dualidad (facilitador y barreras) de las dimensiones en cuanto a la normativas institucionales de las visas

y al acceso al mercado laboral informal y formal, y el conocimiento del idioma, que permiten un mayor análisis de sus expectativas.

8.2.4.2. FACILITADORES

Podemos señalar como facilitadores la dimensión de las redes de contactos, los vínculos familiares y de amistad, facilitadores contextuales (en menor medida) referentes a la calidad normativas, políticas migratorias y como subdimensión, las normativas de entrada a Chile durante los años 2017 a 2019 y las condiciones propias del mercado liguano, en las que se propicia una inserción mayoritariamente al mercado informal de trabajo. En donde varios de nuestros entrevistados pasaron por una situación laboral informal, la que en etapas iniciales de la migración, les permite asentarse en la ciudad y la subsistencia en el país.

Las redes de contactos son un facilitador que ha apoyado a nuestros entrevistados en el momento de llegar a la ciudad y en la búsqueda de trabajo, ya que les permite que se puedan insertar más rápidamente, como nos relata nuestro entrevistado 7

“Si, yo tengo una persona de mi país que vive en La Ligua, entonces yo lo buscaba por Facebook, así yo conseguí conversar con esa persona y dice que deje allá y aquí (La Ligua) es mejor para nosotros” (Entrevistada 7)

“A venir a Chile es a través de una amiga que yo estuve, de República Dominicana, yo soy haitiana sí, pero yo estuve tiempo, viví en Rep. Dominicana, eh... trabajaba en mi profesión, cual es mi profesión, yo soy bailarina y masajista terapeuta. y mi amiga que era mi compañera de trabajo, vivía primero acá en Chile. Como ella venía, vivía en el sur ella ganaba muy bien en el trabajo que estaba, ella me aconsejó de venir acá en Chile, y ahí yo estuve trabajando, pensando siempre venir acá a Chile para buscar una vida mejor” (Entrevistada 8)

“Si, yo conversé con un amigo mío, me dijo que acá hay un poco de trabajo, más mejor, en la agricultura es más mejor, puede trabajar por porcentaje, es la forma como puede trabajar para ganar un poco plata mejor.” (Entrevistado 5)

Y en cuanto, a las normativas e institucionalidad que las que facilitaron el cumplimiento de sus expectativas, podemos señalar que se aprecia un conocimiento del país a través de los viajes diplomáticos que realizó la ex presidenta Michelle Bachelet por razones humanitarias y visitó a las tropas chilenas que integran la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en Haití (Minustah) e inauguró la Escuela Chile en Puerto Príncipe. Dicho evento incentivó la migración del entrevistado 5:

“Primero, para llegar a Chile, yo creo que antes en el gobierno de Bachelet, ella conversa con el presidente de Haití y firman un compromiso para que ellos ayudan un poco a haitianos, porque en Haití hay pega, pero le falta para toda la gente, ¿ya?” (Entrevistado 5)

Sumado, a las normativas vigentes de entrada al país durante los años 2017 a 2019, donde permitía la entrada solamente con la visa de turista como nos decía nuestra entrevistada 3

“Si, yo entré por turista, era lo más fácil” (Entrevistada 3)

Y de esta misma forma, nos relata

“Lo que me motivó a venir a Chile es a través de una amiga que yo estuve, de República Dominicana, y sí, entramos como turista” y el entrevistado 9 “Para visitar cuando vino, después encontré trabajo, vine como turista, después cuando caminar para mirar, encontré trabajo y yo trabajo” (Entrevistada 8)

En cuanto al mercado laboral, existen factores facilitadores, pero que sumado a la normativa de entrada anteriormente mencionada, favorecen un mercado laboral de carácter informal para nuestros entrevistados, donde es de fácil acceso y basto de oferta laboral, ya que no tienen la necesidad de tener mayores documentos de permanencia en el país y es por ello, que posibilita el acceso a este tipo de espacios laborales como nos relata el entrevistado 5.

“Por eso mucho haitiano hay tiempo, por ejemplo, hay limón, hay paltita, hay que se fuese a trabajar a la cosecha. Entonces hay trabajo en campo, por temporada, por eso llegue acá por experiencia, como va la cosa”

Y la entrevistada 7

“así yo venir a la ligua y empezando cosechado” y el entrevistado 1 “Yo, trabajar en cosecha y ahora no puede cosechar, pero ahora trabajo de vendedor en la calle”

Es a través de estos relatos, que se reafirma lo anterior, que para ellos, el mercado laboral informal, es de más rápido acceso y por lo tanto, un facilitador.

8.2.4.1. BARRERAS

En factores de barreras podemos encontrar con dimensiones como barreras institucionales, sociales y culturales y con ello la normativa de permanencia, barreras personales como prejuicios en cuanto a discriminación racial, conocimiento del idioma y la dualidad del mercado laboral y el difícil acceso al mercado laboral formal.

En particular, la barrera institucional, como la normativa de permanencia en Chile y la cantidad de documentos requeridos para la obtención de la visa de residencia definitiva chilena, que es primordial para la obtención de contratos formales en trabajo laborales, les ha sido difícil, y los mantienen en una situación de incertidumbre e irregularidad. Se hace necesario para nuestra investigación, establecer una diferenciación entre una Normativa de entrada, que tiene que ver con las políticas de acceso al país, y una normativa de residencia, que hace referencia al establecimiento o permanencia de los migrantes en Chile.

En nuestros casos de estudio, la Normativa de entrada se presenta como un facilitador, ya que no hay mayores impedimentos para ingresar a Chile, salvo problemas legales pendientes en sus respectivos países.

Por el contrario, la Normativa de residencia es la que causa mayores problemas a nuestros entrevistados, ya que el tiempo de espera y la gran cantidad de trámites a los que se ven enfrentados, generan un clima hostil y desprotegido para su permanencia.

Cómo nos señala el entrevistado 5

“No, no me ha facilitado, no esa es la más, ese es el motivo, si ustedes buscan en este momento un montón de haitiano, se fueron a México porque hay algunos de ellos que tiene 4 o 5 años aquí y no tienen residencia, tienen familia allá (Haití), por ejemplo, si yo tengo residencia, tengo que irme allá a ver a mi familia, mi hijo, me gustaría traerla, pero si no tengo papeles, ¿qué vamos a hacer?, si me fue para allá (Haití) no puedo entrar (chile) y no puedo traerla también (esposa) y el gobierno no facilita nada y la única opción que tengo es tener la residencia y un certificado de contrato, que vengo de 5 años a solicitar documento para estar ahí, pero no se puede con una de 1 año, no se puede. (Entrevistado 5)

Y también la entrevistada 3 nos comenta que en su marido y su hijo tienen visa de residencia definitiva, y ella no, lo cual, tiene intenciones de viajar a visitar a su familia en Haití, pero le es complicado, porque tiene la incertidumbre de no poder volver

“Es muy difícil, pero mi esposo lo tiene, la permanencia definitiva, que dura por 5 años y mi hijo también, pero falto yo, me encantaría tenerla para viajar, para ver a mi familia y me devuelvo aquí en chile, porque no puedo dejar Chile por mi pequeño” (Entrevistada 3) y “Lo cual no le permite acceder a un trabajo laboral con contrato formal Muy difícil, porque mira mi carnet está vencimiento y encontrar un trabajo antes de encontrar eso, dicen aah no, como contratar si está en vencimiento. Si estamos sin papel no podemos trabajar y también hay varias cosas que te gusta hacer y no permitir hacerlo, sin papel y ese es un gran problema” (Entrevistada 3)

El entrevistado 2 nos comenta, que cada vez que va a pedir su documentación, siempre dificultades

“Yo cree que está en contra, muy dificultoso, después de cuatro años uno no puede tener la definitiva sin tener ningún problema, tiene trabajo estable, eso yo hallo por

la diplomacia discriminación el ser extranjero, pero la vida po, seguir viviendo los que pidamos vida y salud y nada más.” (Entrevistado 2)

Una barrera que se repite es la discriminación y prejuicio que tiene el chileno ante ellos, la discriminación es uno de los principales obstáculos que les impide cumplir sus expectativas laborales, ya sea por su color de piel o su nacionalidad. Que es presentado en la búsqueda de empleo y en el momento de establecerse en uno.

“En mi trabajo no, como te conté, en mi trabajo no, yo... pero con las personas que llegan al CESFAM, sí me discriminan mucho tiempo, muchas veces, digamos. Pero ahora me superé, como te conté, me superé, eso es como nada, puede pasar en cualquier país. Donde quiera que nosotros entremos como inmigrantes, eso va a pasar.” (Entrevistada 8)

La discriminación también fue por parte del empleador, donde reciben menos dinero en cuanto a su trabajo como nos cuentan los entrevistados 3 y 5

“Si, 2 veces, en trabajo en un restaurante que está ahora en el Líder de sushi y cuando entrar ahí me preguntaron si era el trabajo para mí, yo decir si, y tomar mi celular para llamarme y un día que me llaman por teléfono me dicen “ahh ya, ¿puedes venir para empezar a trabajar?” yo dije que si, y cuando entrar a la cocina, el chef es chileno, está trabajando y me clava así los ojos (agrandando los ojos), no sé porque soy negra, no sé porque, inmediatamente dejé el trabajo, porque el lugar de trabajo, todos tienen que hablar, si entrar y saludar alguien se dice hola y otra no responde, ¿Por qué?, a mí me molesta mucho y cuando caminar en la calle, hay varias personas que saludan y no responde. No sé por qué, pero ahí hay algo raro, algo en eso, no sé por qué” (Entrevistada 3)

“pero en la pega que yo encontré, no me trata bien, yo trabajar bien. Entonces yo le dije que paso 350 y ello le descuenta para pagar imposición y cuando se entra, por ejemplo, un venezolano, le pagan la misma, pero le paga la imposición aparte y yo trabajar igual como él. Pero la única opción es la poca diferencia de la lengua. Pero ellos se aprovechan de esa posición, cuando ven que alguien que no se habla bien, o como no te escucha bien, y no se paga bien por eso, y la idea, usted ve mucho haitiano que le gusta hacer negocio, en Santiago, mucho en la calle, pero cuando

busca una pega, a la gente no se le paga bien y también ellos se maltratan”
(Entrevistado 5)

Por último, la barrera idiomática, para algunos entrevistados nos señalan que al llegar al país no conocían el idioma español y lo cual puede causar bastantes problemas de comunicación con los chilenos

El entrevistado 1 nos comenta que, en un principio, no conocía el idioma y que, si le fue difícil, sin embargo.

“cuando no sabía, si, ahora yo sabe, yo habla español, yo entiende más aquí hablar porque, todo que hablar a donde yo está trabajando, yo entiende al tiro”.
(Entrevistado 1)

Una entrevistada nos relata lo complejo que se hacía el comprender el idioma y que utilizaba las herramientas que tenía a mano

“Si, aprender con un teléfono para buscar cuando hablar con chilenos y buscar las palabras” (Entrevistada 4)

y sucedía lo mismo con el entrevistado 5

“Ya pero, antes cuando yo llegue, yo no cachar nada, usar el teléfono así, como que tiene una aplicación de traductor por el momento, un poco mejor” (Entrevistado 5)

También nuestra entrevistada 9, nos relata que, al no saber el idioma, fue a una escuela para poder aprender español y la cual es impartida por la “Agrupación Entre Mundo” que se dedica a enseñar español a los extranjeros haitianos y de esta forma tengan más posibilidades de inserción laboral y social en la ciudad,

“mira, cuando yo llegué a una escuela, yo fui a una escuela para aprender a hablar español” (Entrevistado 9)

“Yo entiendo y habla, si porque cuando llegar aquí en el país, se encuentra en un colegio con los haitianos apoyando para entender mejor y hablar mejor, porque en

mi país no hablar español, pero tienen ese curso en la escuela, pero lo adapta mucho con él. Y cuando llegar acá, es muy difícil, hablar muy difícil, pero gracias a Dios, encontrar ese apoyo y entrar a aprender (...) (Entrevistado 3)

Sin embargo, también hay entrevistados que sí conocían el idioma español, porque vivieron en otros países de habla hispana y para ellos, se les hizo más fácil el acercamiento con los chilenos, lo cual puede ser analizado desde la perspectiva de facilitador idiomático de cumplimiento de expectativas de inserción laboral, ya que si tenía herramientas para poder desenvolverse en la sociedad y en el ámbito laboral

“No tanto, porque sabe algo antes de venir pa acá, sabía español un poquito, no más a veces tu sabes, un ejemplo tu habla chileno, pero si cuando, tu llegas a un país que habla español, tiene... o sea, se hace variaciones a algunas cositas, pero no está tanto difícil” (Entrevistado 2)

8.2.5 CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS

En cuanto al cumplimiento de las expectativas laborales de nuestros entrevistados, y sobre su conformidad en los trabajos que desempeñan, acá es donde podemos comprender que existe un sentimiento de frustración por parte de ellos, ya que no está conforme con sus trabajos como nos señala el entrevistado 2

“Bueno, no tan conforme con el trabajo, pero yo de la mente mía, no le gusta andar de aquí pa acá, aquí pa acá, a veces uno no sabe lo que va a encontrar, si va a encontrar uno que es más bueno o... el motivo yo dije bueno, voy a durar un par de tiempo, a ver como qué puede salir más adelante.” (Entrevistado 2)

Ya que no logran cumplir sus expectativas de inserción laboral, sin embargo, privilegia la estabilidad laboral. Sumado con el sentimiento de resistir, por qué creen que, al ser inmigrantes, tiene que adaptarse al país y a la ciudad, lo que en el fondo no permite el cumplimiento de sus expectativas, y de igual forma se proyecta en la inserción laboral

“No estar conforme, pero yo lo aguanta porque, dime yo tengo casi 4 años 4 meses aquí, ¿qué es lo que puedo hacer? Yo no puedo hacer nada en mi casa, yo tener que hacer una pieza para las 5 hijas que yo tengo en Haití, no puede. Aquí yo pagar un arriendo de \$180.000 una pieza ¿cómo? Con agua y luz, antes estaba a 140 y ahora está subiendo”. (Entrevistada 7)

En donde se produce una especie de resignación de acuerdo con la realidad que vive, y aceptación de esta, se puede traducir en una insatisfacción laboral y de su realidad, ya que no cuentan con más opciones. La gran mayoría de nuestros entrevistados vienen con estudios de alguna especialización desde Haití, donde pensaron que iban a ser de ayuda para insertarse al mercado laboral, sin embargo, sucedió lo contrario, como nos explica

“pero cuando yo entro aquí, me fuiste a una empresa me dice que tengo que entrar un documento que dice de soldador, cuando yo traerla, me dijo que yo soldador, pero no calificado, ya pero allá en mi país, ellos no aplican el soldador calificado, es decir, allá, ejemplo yo, yo hacer de todo. Preparar pieza, soldarla, armarlas, yo saber hacer eso, pero aquí, las cosas son diferente, yo dije, ya yo soldador, tiene que soldar solamente, yo le dije que sabía hacer todo pero la opción que ellos aceptan“ (Entrevistado 5).

Junto a ello, nuestros entrevistados tenían expectativas de desarrollarse profesionalmente y convalidar sus estudios en centro de estudios profesionales o en universidades al momento de llegar a Chile y en específico en La Ligua y trabajar de ello, y de esta forma poder cumplir con sus expectativas laborales

“igual yo piensa, lleva... yo voy a buscar qué yo necesita, porque igual a mi país yo aprende, aprende... como tractor, no sé si me entiende. Tractores como máquina, ese un tractor, yo pasa, yo aprende eso en mi país. Y aquí me manda a hacer todas las cosas de nuevo (convalidación)” . (Entrevistado 1)

También a causa del contexto nacional, y encierro de cuarentenas nacional que fue provocado por la pandemia del COVID-19 impidió que nuestro entrevistado 2 pueda estudiar,

“Yo tener pensamiento de, después de un año, un año y medio de estudiar algo pa ver si me cambia de vida, pero cuando entra el coronavirus, entonces, después cambió todo” (Entrevista 2),

Sumado, los bajos sueldos impide que nuestro entrevistado 2 se desarrolle profesionalmente, ya que tiene que elegir entre costear la mensualidad de sus estudios o pagar el arriendo y alimento de su hijo mensualmente que se encuentra en Haití.

En otro caso,

“entonces la plata que yo trae, durante de unos meses, yo fui con ayudarme, con por ejemplo, cuando yo viví en Quilpué, yo arriendo un departamento por \$230.000 y tengo mandar la plata allá para mi hijo y la universidad que yo consigue uno, me dijo que tengo que pagar más o menos 130000 cada meses, por el motivo, yo no tengo plata para hacer eso, no dar por la pega, yo no quiero, yo converso con la empresa, ellos no quieren subir la plata, es más fácil me dijo que buscar otro lugar, si eso me dijo” (Entrevistado 5)

Y cuando le preguntamos si, en definitiva, cumplieron sus expectativas laborales en La Ligua y su satisfacción laboral en sus actuales trabajos, nos dice el entrevistado 2

“Bueno, el trabajo no sale como yo pensaba, pero tampoco no esta tan difícil, ¿me entiende? Lo único es, el trabajo que yo hago no era, como yo digo, para el sueldo mínimo. Entonces como yo no tenía experiencia cuando llegue a donde trabajo, ya cuando uno estudia no es igual que aprender...da igual.” (Entrevistado 2)

Dando a entender que no está por completo conforme con el trabajo y que no esperaba recibir el sueldo mínimo, pero lo mantiene, como el entrevistado X que sigue en su trabajo porque privilegia la estabilidad laboral que le entrega

“No esperaba ganar más dinero, aquí antes en Santiago gana más, pero el motivo es que aquí te vas a encontrar una pega más estable. Si, yo pienso si me encuentro en la panadería, venir a trabajar, después me va a subir el dinero. Pero ahora está bien, de maestro.” (Entrevistado 6)

Y también

“Bueno, no tan conforme con el trabajo, pero yo de la mente mía, no le gusta andar de aquí pa acá, aquí pa acá, a veces uno no sabe lo que va a encontrar, si va a encontrar uno que es más bueno” (Entrevistado N 2)

Y cuando les preguntamos, si desde su experiencia encuentran que el mercado laboral liguano genera puesto de trabajo para los extranjeros haitianos nos respondiendo positivamente que:

“Sí, incluso hay muchos puestos chilenos que están buscando haitianos para trabajar, en la cosecha por el momento, está buscando mucha gente para trabajar” (Entrevistada 8)

El entrevistado 5, nos señala que, si existe una fuente de trabajo en La Ligua, especialmente en el área de la agricultura

“Un amigo me dijo que acá hay una posibilidad para trabajar con él, pero si trabajo un 1 día o 2 días, (...). Por eso mucho haitiano hay tiempo, por ejemplo, hay limón, hay paltita, hay que se fuese a trabajar a la cosecha. Entonces hay trabajo en campo, por temporada” (Entrevistado 5)

Lo mismo piensa la entrevistada 4, ya que ha visto a varios compatriotas trabajando

“Ah sí, pero yo tengo, yo he visto muchas personas que trabajan en La Ligua, pero yo, no encuentro, cuando buscar y no encuentro yo, pero yo he visto muchas personas en La Ligua trabajando, en supermercado, en el hospital CESFAM, también en Chino, pero yo no, yo trabajo en otro lado” (Entrevistada 4)

Sin embargo, esta entrevistada no ha encontrado trabajo en la ciudad.

También nos podemos encontrar con otra perspectiva, que negativo, como nos dice el entrevistado 6

“No, está muy chico, porque 30% haitianos trabajan acá en supermercado pero 70% cortan frutas, pero ese no es un trabajo, es un trabajo que le sirve a ellos, pero no es un trabajo porque no se paga imposiciones, ese una pega temporal, para mí porque tengo mucho tiempo este trabajo estable. Que alguno que le gusta porque gana mucha plata, a veces, pero para mi me gusta trabajar estable y ganar un poco menos (Entrevistado 6)

Y de acuerdo, con el cumplimiento de sus expectativas, le preguntamos si recomendaban a sus compatriotas haitianos venir a trabajar a la ciudad o la entrevistada 3 nos respondió, donde podemos ver su negativa, ante su experiencia que existen escasos puestos de trabajo.

“No, porque en La Ligua no hay mucho trabajo. Tiene que ir a buscar a otro lado. Por ejemplo, mi esposo está trabajando en laguna, si hay varios haitianos que está trabajando lejos aquí, en papudo, Maitencillo, Marbella, no acá en La Ligua no tiene mucho.” (Entrevistada 3),

El entrevistado 2, también tiene una negativa ante esta pregunta

“No, no les recomendaría por motivo, por el salario, no les recomendaría” (Entrevistado 2)

y es a causa del bajo salario que recibe como es explicado con anterioridad.

Lo que el entrevistado 6, piensa de la misma forma y un punto importante es el salario,

“No, porque aquí, porqué lo menos aquí pagan un poco más, todo se va como sueldo, y no conviene, pero en Santiago pagan un poco más. Trabajan, pero ganan

un poco más que el sueldo, pero aquí no son solo un sueldo, no conviene a los haitianos. Pero si conviene a los que tienen menor responsabilidad” (Entrevistado 6)

Además, hizo una comparación con las posibilidades laborales de Santiago, dando a conocer que allá es mejor el sueldo, pero no tiene estabilidad, algo que para él es sumamente importante, ya que cumple el rol de proveedor para su familia.

La entrevistada 8 Concuerta con la percepción negativa, pero cree que en las ciudades aledañas existe más posibilidad de encontrar trabajo para sus compatriotas

“En La Ligua, no podría decir en La Ligua, porque en La Ligua no hay cosecha, no hay gran cosa pa trabajar, pero otra parte como Petorca, Valparaíso, mucha gente sí podría venir a trabajar a ahí, porque hay trabajo, pero dentro de La Ligua no podría decir” (Entrevistada 8)

Lo que podemos desprender de las respuestas y de sus experiencias, es que en La Ligua no hay o no se generan suficientes puestos de trabajos formales a los que puedan acceder nuestros entrevistados, por lo tanto, viven en la Ligua, pero también tienden a ir a trabajar a las ciudades y comunas de alrededores. Y, en cuanto al cumplimiento de sus expectativas laborales por la cual migraron, nuestro grupo de entrevistados sienten que no las han cumplido, pero en el transcurso de su estadía en la ciudad han privilegiado otros elementos para mantenerse en el trabajo que se encuentran como es la estabilidad laboral, la tranquilidad y la seguridad percibidas en la ciudad.

9. CONCLUSION Y DISCUSION

En nuestra investigación, nos dedicamos a analizar los factores que intervinieron en la expectativas de inserción laboral de migrantes haitianos en La Ligua y donde el desarrollo de nuestros objetivos se condice para describir las expectativas laborales previas de inmigrantes haitianos que llegaron a la Ligua entre los años 2017 y 2019, de esta forma analizar el proceso de inserción de ellos al mercado laboral de la ciudad, y así conocer los elementos que han intervenidos en estas expectativas laborales. Por último, conocer los factores de barreras y facilitadores que determinan el cumplimiento o incumplimientos de estas expectativas, las cuales son respondidas en los resultados.

Dentro de nuestro objetivo principal, es conocer las expectativas con que llegan los inmigrantes haitianos a Chile, y en específico a la ciudad de La Ligua. La motivación de viaje a Chile por parte de nuestros entrevistados es principalmente porque hasta la actualidad, Haití no logra implementar una estabilidad económica, además de la existencia de una situación política compleja, sumado a la escasez económica y la falta de oportunidad laboral (entrevistados 2, 5 y 7), por lo cual, nuestros entrevistados tomaron la decisión de buscar nuevas oportunidades sociales, familiares, económicas, laborales, etc. en Chile e insertarse en La Ligua. En aquello, podemos hacer referencia a la teoría de factores expulsivos y factores de atracción (Lee, 1966, pág. 27), la que, a pesar de ser criticada por plantear la migración de manera reduccionista, en los casos estudiados, hay concordancia con los relatos.

Ya que, se determinan los factores que impulsaron el viaje de nuestros entrevistados, en la incapacidad de satisfacer las necesidades de las personas en el país y llegaron a Chile por referencias previas (entrevistados 1,3,6 y 8), comentarios y experiencias de sus familiares, amigos y conocidos, que serían sus contactos o redes de apoyo más cercanos.

Apreciamos que las motivaciones de los entrevistados tienen que ver principalmente con diferentes tipos de migración, a causa de la falta de trabajo en Haití

(entrevistado 2), ya que estuvieron en búsqueda de trabajo por varios años y sin éxito, también por la inseguridad social (entrevistada 3 y 7) e incertidumbre política (entrevistado 5) podemos destacar la migración voluntaria, migración económica y en consecuencia, nuestros entrevistados tienen pretensión de permanecer en Chile (entrevistada 1, 3, 6 y 8), por lo tanto, también habría migración permanente. Como señala la Organización Internacional para las Migraciones (OIM 2006). Es por ello, que desde la teoría de la globalización (Castles y Miller, 2004), y sumado las ventajas de desarrollo de las tecnologías de transporte y comunicaciones, que ha favorecido y proporcionado una mayor fluidez y facilidad de traslado entre regiones, así como también, a las redes sociales que ayudan a la acogida de sus pares (Moran, 2008). Asimismo, esto crea que internacionalmente Chile, se observa como un país sólido económicamente, con seguridad social y política estable, que se presenta como un destino ideal para la búsqueda de una vida mejor, más confortable y segura. Lo cual termina por revelarse una vez llegados al país.

En cuanto a sus expectativas, están relacionadas con la proyección a una posibilidad de corto o largo plazo, (Tamames y Gallego, 1996) para conseguir realizar los planes esperados y por los cuales surge la motivación de este viaje. Dónde están convencidos que, para esto, su principal tarea, es encontrar un trabajo que les permita en primer lugar, mantenerse en la ciudad (entrevistada 7), y luego enviar remesas a sus familiares que se encuentran en Haití (Tamames y Gallego, 1996) y con expectativas de un lugar donde sus hijos crezcan con mayores oportunidades de desarrollo (entrevistado 6).

En cuanto a la búsqueda de trabajo, podemos señalar que en nuestros entrevistados que el primer destino es Santiago y luego se movilizan a La Ligua por contactos previos, por la necesidad y oportunidades de trabajo a los cuales tienen acceso en la ciudad.

Dentro de las expectativas laborales, por las cuales migraron nuestro grupo de entrevistados, comentan que existen, en base a la posibilidad de encontrar un trabajo, de conveniencia, de acuerdo con sus profesiones u oficios, que les permita

acceder a mejores condiciones materiales. Además, tenían la proyección de estudiar y acceder a la Universidad (entrevistados 1, 5 y 8), sin embargo, al llegar al país, se encuentran con que no existe un sistema eficaz para la convalidación de sus estudios, ni para integrarse equitativamente al mercado laboral. Y al intentar de ingresar a alguna Universidad para mejores oportunidades; el gasto de dinero que involucra la matrícula y los altos aranceles, junto con el extenso horario laboral (entrevistado 5), imposibilita el acceso a estudiar y por lo tanto, los entrevistados tienden a desempeñarse en trabajos de menor calificación. En donde nos encontramos en la gama de nuestros entrevistados que se insertaron en el mercado laboral informal como vendedoras ambulantes (entrevistadas 7 y 4), cosecheros (entrevistado 5), trabajos esporádicos (entrevistado 1), entre otros.

Además, Urría (2020), explica que se crea un fenómeno ligado al proceso de especialización de las personas migrantes en ocupaciones de baja calificación, señala de la existencia de dificultades en la inserción laboral y un proceso de disminución económica por la no convalidación de títulos.

La informalidad, les permite asentarse en Chile, es el acceso más rápido al mercado laboral, sin embargo, es precario e inestable. En sus inicios, llegan a trabajar a las cosechas de frutas y a la construcción, por contactos previos de amigos y familiares, estos trabajos se caracterizan por ser temporales y sin contrato fijo, y por lo cual, nos comentan, que los realizan momentáneamente mientras encuentran un trabajo que les entregue estabilidad.

La Agrupación “Entre Mundos” ayudó a dos de nuestras entrevistadas en la búsqueda de trabajo, y de esta forma también OMIL La Ligua, como institución, les entrega una vinculación entre el empleador que busca trabajadores y las personas que se inscriben y están en búsqueda de empleos. Y sumado al “boca a boca” que surgen como comunidad haitiana, en respaldar para los trabajos.

La inserción laboral, ha sido un proceso variable e inconstante para nuestros entrevistados, ya que desde su llegada han tenido que adaptarse a condiciones

cambiantes del mercado laboral, por lo que podemos observar diferentes áreas a las que se dedican, tales como, traductora, ayudante de cocina, panadero, carnicero, albañil, vendedor ambulante, construcción, entre otros. Donde también han tenido que reinventarse de acuerdo con su formación profesional desde Haití hasta la fecha, adaptándose a las necesidades laborales del entorno.

También se puede observar que, las oportunidades de trabajo existen una distinción entre los hombres y las mujeres, en nuestros casos, los hombres entrevistados, se dedican en las áreas predominante del ejercicio de la fuerza, como es, en construcción, soldador y panadero donde son áreas bien remuneradas (Melero Valdés. pág. 171). En cambio, al momento de insertarse al mercado laboral, las mujeres se dedican al área de ocupaciones sociales, como lo es vendedora, ayudante de cocina, traductora, asistente de lavandería, con lo cual, en su mayoría, están sujetas a una baja remuneración y escasa protección social. (Lúpica, 2015). Dentro de estas características encontramos también, que los hombres entrevistados cuentan con contrato de trabajo en mayor número que las mujeres, lo que deja entrever una mayor desprotección y vulneración al empleo femenino.

Misma situación es estudiada con la migración hacia España, donde indican que las mujeres tienen acceso a trabajos menos cualificados y en sectores no regulados, quedando más expuestas a situaciones de abuso. En el caso contrario, los hombres tienden a encontrar empleos mejor remunerados, una vez que han regularizado su situación en el país. (Melero Valdés, 2008)

Es por ello, que al ser extranjeros y sentirse ajeno al país, se adaptan y conforman con el salario que reciben (entrevistada 8), ya que privilegian otras necesidades como la estabilidad laboral o la seguridad (entrevistado 6), que les brinde la posibilidad de mantenerse en el país como nos explica Pujol y Osorio (2003)

Dentro de los elementos que intervienen en la inserción laboral, tiene gran relevancia el salario, ya que se crea una idealización, en relación el esfuerzo que entregan al ejercer su trabajo, una remuneración que sea congruente con éste. Sin embargo, se encontraron con una realidad diferente, lo que significa que los

empleadores no reconocen los méritos que estos migrantes entregan, recibiendo el sueldo mínimo por varios años, sin posibilidad de ascender en el trabajo. Ya que, esta percepción individual, como señalan Pujol y Osorio, 2003, tiene relación con el valor que se le da a estos factores de motivación, en cuanto a la importancia de la remuneración.

La formalidad de trabajo sería el segundo elemento que analizamos, con esto nos referimos a la presencia o ausencia de un contrato formal de trabajo; en él está contenido también, el grado de seguridad y legalidad con que cuenta nuestros entrevistados, los deberes y obligaciones a los que pueden optar teniendo este convenio legal y vigente. El contrato de trabajo además de establecer los términos y condiciones en que se desarrollarán las tareas, la remuneración y horarios, entrega el acceso a prestaciones de salud y ahorro previsional, así como también, a la sensación de una estabilidad laboral, la que hace alusión a la seguridad y permanencia en el tiempo. (Paredes, 2012). La mitad del total de nuestros entrevistados, nos plantearon que se les ha sido difícil el obtener un contrato formal, ya que, este fenómeno se da por el ingreso al país con visa turista durante los años 2017 a 2019, en donde el principal propósito no es para el desarrollo laboral en el país y por ello no exigían mayores documentaciones, sin embargo, nuestros entrevistados venían con el ánimo de entrar al mercado laboral.

A causa de esto, es que primero se les pedía regularizar sus visas en Chile y esto en muchos lugares de trabajos, es un imperativo para la obtención de la formalidad. Permitiendo el acceso al mercado laboral informal, en donde es de fácil acceso, ya que no requiere una regularización vigente de la residencia en el país, ya que mayoritariamente trabajan en la calle como es el caso de la entrevistada 7, que es vendedora ambulante y la entrevistada 4 que es vendedora en la feria-persa o con empleadores que les remuneran diariamente en trabajos temporales como es el caso del entrevistado 1. Recurren a este mercado informal, principalmente para subsistir y mandar remesas a su país, no obstante, es precario e inestable (Pujol y Osorio, 2003). Y la dificultad de encontrar un trabajo que le entregue la formalidad correspondiente, que, por consecuencia, no cotiza y no tienen previsión social.

Y por último, el tercer elemento que analizamos fue el mercado laboral en La Ligua, en que la inmigración crea una nueva dinámica entre los ciudadanos liguanos y entrevistados y migrantes en general, donde se crean nuevos espacios, muchos de ellos dedicados al comercio ambulante, trabajos temporales y servicios, además de un recambio en el cubrimiento de empleos y necesidades para vincularlos a los trabajos, lo que genera una relación entre extranjeros y nativos (Castles y Miller, 2004)

La percepción de que tienen los entrevistados sobre el mercado laboral de La Ligua, es directamente atravesada por sus experiencias y la de sus cercanos, en general, creen que éste es deficiente, que no crea empleos para ellos más allá de los trabajos esporádicos, ya que, para los trabajos de mayor cualificación, se prefiere a los nativos (Castles y Miller, 2004). Concuerdan en que es una ciudad pequeña y que con el pasar de los años, se ha reducido la oferta laboral, agudizando aún más la situación en contexto de pandemia, los últimos dos años.

Los factores que incidieron sobre las expectativas de nuestros entrevistados en su inserción laboral, donde podemos identificar barreras y facilitadores que están presentes en el proceso. Como características de estos factores, debemos precisar que hay elementos que tienen dual, es decir, tanto como barreras, así como facilitadores. Como es el conocimiento del idioma, la normativa vigente en el país al momento que llegaron en entre los años 2017 y 2019, donde podemos distinguir entre la normativa de entrada y la normativa de permanencia y el mercado laboral al cual tienen acceso como el formal e informal.

Entre los hallazgos sobre nuestros entrevistados, el primer elemento dual que podemos desarrollar es el conocimiento del idioma español, como facilitador, ya que permite un desarrollo y proyección en la estadía en el país, acogiendo las necesidades de nuestros entrevistados, y es una característica que primo para que sea más amena la adaptación en Chile, así como también, les pone en ventaja con respecto a compatriotas que no manejan el español y tienen dificultad en entenderlo y hablarlo, que para ellos, serían una barrera, ya que el español no es habitual a

menos que viajen a países vecinos, como República Dominicana. Esta dualidad, nos basamos sobre la experiencia de nuestros entrevistados, como les afectó al momento de insertarse al mercado laboral chileno. Lo cual nos permitió entender, que este factor es importante para que ellos puedan desarrollarse laboralmente, ya que si no conocían el idioma, se dedicaban a la cosecha hasta que puedan desenvolverse mejor y utilizaban las herramientas cercanas que estaban a su alcance, como el traductor del celular como los entrevistados 5 y 7, al contrario que los entrevistados que sí conocían el idioma, se dedicaban a la venta directa de público como el entrevistado 2, que es carnicero y vendedor y la entrevistada 8 que es traductora de Creolé- español en el Cesfam de La Ligua.

Las normativas institucionales, también pueden ser consideradas duales, por el hecho, que podemos analizarlas como facilitador, la normativa de entrada en donde solamente se les pedía ingresar con visa turista, cuando llegaron durante los años 2017 a 2019, lo que causa que Chile sea un destino más atractivo. Y de esta forma, podemos analizar la normativa de permanencia, como obstáculos, que al ser tan fácil el ingreso a Chile, al momento de querer establecerse y obtener la visa de residencia, se hace cada vez más engorroso la tramitación de estas, imposibilita el trabajo a nivel formal en el país, el acceso a beneficios, entre otros.

En la totalidad de los entrevistados, nos comentan que la tramitación les ha sido muy larga y dificultosa a la espera burocrática de la obtención de la visas y residencia permanente, lo que les mantiene en situación de irregularidad por más tiempo del contemplado. Donde este factor se traduce en miedo y desconfianza, por el peligro latente a la deportación, generando una sensación de inseguridad en su día a día (entrevistados 3, 5 y 7). Lo que provoca, que nuestros entrevistados se encuentren en situación de “migración en tránsito” ya que literalmente se encuentran atrapados por la burocracia de esperar la documentación.

A partir de esto, es que podemos hacer referencia a la migración en tránsito, ésta tiene que ver con el aumento de barreras a la migración internacional, según el informe “Situación de los migrantes en Tránsito” de las Naciones Unidas, la

rigurosas de medidas de control, junto a la falta de cauces regularizados de migración, restringe cada vez más las posibilidades de desplazamiento de los migrantes, además de la vulnerabilidad a la que se exponen, ya sea intentando cruzar fronteras o permanecer en los países de destino.

En este mismo sentido, la migración en tránsito es la condición en donde los migrantes no terminan de asentarse, ya que debido a las barreras que deben sortear, generalmente, tienden a permanecer en la irregularidad, a perder capacidad de decisión y acción, de trazar estrategias, lo que va degradando la calidad del proceso migratorio. Que desemboca en vulneraciones, exposición a peligros físicos y psicológicos, también falta de dignidad, y vulneración a los derechos humanos.

Otro factor dual acorde con lo anterior es a través el de la integración al mercado laboral, que se considera un facilitador a causa de la gama de ofertas laborales en el mercado informal, y como obstáculo, por el contrario, la escasa oferta del mercado formal. Existe estas diferencias, porque la informalidad del trabajo es un facilitador que ayuda a subsistir al momento de llegar al país, porque no necesita de documentación vigente para residir, por lo tanto, es una realidad más precaria para nuestros entrevistados, y cuando quieren integrarse al mercado formal, se les hace más difícil, por la misma falta de documentación vigente, la cual hubiera permitido a un acceso de diversos beneficios que conlleva la residencia chilena. Nos encontramos con entrevistadas 3 y 7, que nos han señalado que llevan meses en espera para la obtención de la visa de residencia, pero sin éxito, la cual les permite optar a un contrato laboral. Lo que provoca que, hasta cierto punto, sea facilitada la inserción laboral en lugares donde el ciudadano liguano no esté dispuesto a realizar determinadas actividades, como en los sectores agrícolas, las construcciones o de empleadas, como señala Juan Bravo (2016) “los inmigrantes tienden a tener una participación menor en empleos asalariados y una participación mayor en empleos como personal de servicio domésticos”.

Como barrera que pudimos identificar es la discriminación por su origen, el color de piel es un rasgo distintivo, ya tratado por (Tijoux, 2014, pág.1), encontramos casos en donde se les han hecho comentarios por este motivo y también burlas.

Sumado a la falta de contactos o redes de apoyo en cuando a hechos de discriminación por los mismos chilenos como nos relató una entrevistada, genera un ambiente laboral que no se adecua a lo que ella esperaba, en donde, en su mismo trabajo, las personas externas, se burlaban de ella e incitando a que se devolviera a su país y también nos encontramos con el abuso por parte de empleadores hacia una entrevistada, que relata que cuando trabajó en cosechas, su empleadora la obligó verbalmente a subir al árbol a sacar la última fruta, y a consecuencia de ello, se cayó de la escalera quedando con hematomas en la pierna, que la dejó con secuelas por varios días e imposibilitada de trabajar.

Según Gamero 2007, propone diversos facilitadores para la inserción laboral migrante, algunos de ellos no fueron constatados en las entrevistas, es decir, no son percibidos como un factor facilitador determinante para nuestros entrevistados, entre ellos se encuentran: el nivel de cualificación, calidad de la normativa y política migratoria y por último, las condiciones propias del mercado. En nuestros casos, estos elementos se vuelven más bien una barrera para la inserción laboral de los entrevistados, ya que en éstos encontramos primordialmente, dificultades.

En cuanto al nivel de cualificación, todos nuestros entrevistados tienen algún oficio o especialización previa a migrar, pero en Chile no han sido reconocidos sus niveles de estudio, a pesar de haberlo comentado en sus respectivos trabajos. La opción de convalidar sus estudios tampoco es viable ya que es costoso en dinero y tiempo de espera.

La calidad de la normativa y política migratoria es la barrera más potente que encontramos en nuestra investigación, de aquí podemos desprender que la normativa de entrada a Chile es muy diferente a una normativa de permanencia en el país. Ya que el acceso es rápido y abierto al turismo, pero la tramitación de residencia se vuelve prácticamente imposible para algunos de nuestros entrevistados. Son años tratando regularizar su situación para obtener residencia definitiva, pero las tramitaciones están detenidas, además de la exigencia de tramitación de visa en el mismo país de origen (Haití). En este sentido, la normativa

y política migratoria es la mayor barrera que tienen nuestros entrevistados al estar en Chile.

Las condiciones propias del mercado también requieren de una distinción importante, entre mercado formal y mercado informal de trabajo.

En donde el primero actúa como una barrera para la incorporación de nuestros entrevistados al mercado de trabajo, ya que tienen exigencias legales que cumplir, como lo es tener su documentación legal regularizada y actualizada. Actuando como una selección/exclusión rigurosa de la fuerza de trabajo migrante.

Por otro lado, está el mercado de trabajo informal, que, al ser ilegal, precarizado y abusivo, es una puerta de entrada fácil para quienes se encuentran en la necesidad de subsistencia. Otorga a nuestros entrevistados la posibilidad de mantenerse en la ciudad, y hasta conformidad en su desempeño, dándoles los recursos necesarios por el momento.

En cuanto al último objetivo de nuestra investigación, sobre los factores que intervinieron el cumplimiento o incumplimiento de sus expectativas en su inserción laboral, pudimos analizar que los extranjeros entrevistados privilegian la estabilidad laboral, que puede ser entendida como la duración en un empleo, con un contrato de trabajo que le entregue una sensación de seguridad y permanencia a través del tiempo y que no finalice de improviso o sin motivos. (Paredes, 2012) Esto se confirma con nuestro entrevistado que relata, que tiene un sueldo inferior al que recibía con anterioridad en otro trabajo, pero que éste le entregaba seguridad y proyección a futuro que es lo más importante que decía él y su familia. Así como también, otro entrevistado que pese a ganar el sueldo mínimo por varios años, pero privilegia tener un trabajo estable y decide permanecer en él.

La convalidación de estudios es otro factor que incide en la percepción de cumplimiento de expectativas laborales, ya que, debido a la normativa vigente, Chile sólo posee convalidación expedita de títulos profesionales con tres países: Ecuador, Argentina y España (MINEDUC, 2021). Por lo tanto, sus profesiones, oficios o

especialidades no son reconocidos en este país. Frente a este panorama, las expectativas de inmigrantes haitianos van decayendo a medida que sus posibilidades de movilidad social se ven frustradas por la normativa vigente en cuanto a educación.

Al concluir las entrevistas, preguntamos a nuestros entrevistados si recomendarían a sus compatriotas migrar a La Ligua para trabajar, a lo que en su mayoría respondieron que no, ya que no hay oportunidades laborales óptimas que aseguren una permanencia cómoda y segura a sus compatriotas. En este caso es relevante el factor salario y la escasa oferta de trabajo en la ciudad, para ellos, el mercado laboral de La Ligua es muy pequeño y lo más recomendable, para ello, es trabajar en ciudades aledañas o dentro de la región donde sí consideran que hay más trabajo, como lo son Petorca, Papudo o Valparaíso, entre otras.

9.1. HALLAZGOS:

A modo de reflexión, al ejecutar nuestra investigación nos encontramos con varios sucesos que nos llamaron la atención.

Primero, en un comienzo las personas que fueron consultadas eran esquivas con nosotras y con la idea de realizar una entrevista sobre su situación laboral, tenían desconfianza, hasta que les contamos con detalles el propósito de las entrevistas y les entregamos el consentimiento informado traducido en creole. Sin embargo, conforme avanzamos con las entrevistas, logramos percibir el miedo que tenían a comunicarse con personas desconocidas, chilenas, y que esto pudiese traer consecuencias nocivas en cuanto a su permanencia en el país. Nos contaron, que estaba el rumor de funcionarios de PDI, estaban deportando a los extranjeros y por esto, ellos evitan el contacto con los chilenos. Sumado a la reciente muerte de Louis Alix Gentil de 42 años a manos de un funcionario de la fuerza pública. Reforzando la cautela y hermetismo con el cual, se comunicaban.

A partir de esta problemática, se desprende la situación de irregularidad, nos encontramos con varias personas que están, literalmente, atrapadas en Chile, sin prontas posibilidades actualizar su documentación para permanecer en el país, misma razón que no les permite salir de éste. No pueden visitar a sus familias durante años, y si salen, no podrán volver.

En este caso el migrante en tránsito, mencionado anteriormente, nos vislumbra que no son casos aislados y es una constante en las migraciones (pobres, generalmente) la vulneración de derechos de la población que decide cambiar su vida en otro país, las restricciones o nada vez más fuertes, entonces la exposición a caer en la “ilegalidad” crece cada vez más. Lo que trae como consecuencia una estadía peligrosa o insegura con su entorno, lo que al mismo tiempo obstruye su relación con los demás, tal como nos dimos cuenta con personas que tenían miedo de entablar una conversación con nosotras por miedo a la deportación.

La precarización laboral se vuelve consecuencia de estas irregularidades causadas por la ineficiencia burocrática, condiciones propias de la migración pobre y en condición vulnerable que gesta a partir de una problemática generalizada en el país de origen y una ley migratoria chilena con fines utilitaristas de la migración.

También pudimos observar similitudes con la exclusión diferencial que se plantea (Castles y Miller, 2004) entre el chileno y el haitiano, donde a través de las entrevistas se aprecia que la participación de nuestros entrevistados en la ciudad se desarrolla mayormente en el mercado laboral. Sin embargo, a través de los relatos, nos señalaron que igual comparten lugares de encuentro sociales y de comunidad entre haitianos, con temas afines, como lo es en las reuniones de la Agrupación “Entre Mundo”. Sin embargo, nuestros entrevistados, no se reúnen socialmente con chilenos, a no ser que sea por razones laborales, de esto, podemos notar que existe poca relación entre estas dos comunidades.

El hecho de que varios de ellos estén con sus visas vencidas, les priva de una mayor incorporación a distintas esferas de la sociedad de acogida, en este mismo sentido,

la dificultad para regularizar su situación migratoria (obtener residencia definitiva) en el país es adversa, y es un punto totalmente relevante y determinante de la calidad de vida, expectativas laborales, sociales y niveles de inclusión a los que pueden aspirar los inmigrantes. Una vez instalados acá, están a su suerte. Por lo cual creemos, se deberían propiciar estos espacios (de organización) para que exista un intercambio de experiencias o expectativas frente a la inserción laboral individual, así como también a nivel de colectivo haitiano en la Liga. Velando por una cohesión y apoyo mutuo.

Los limitantes de nuestra investigación son en primer lugar el acceso a la información, ya que son una comunidad con característica de ser reservada, es decir, a las experiencias, a las personas migrantes haitianas, fue muy difícil contactarnos con ellas debido a la desconfianza y al desconocimiento del idioma. Lo cual limitó bastante la variedad de relatos que pudimos conocer.

Al buscar información teórica o de investigaciones previas sobre migración para relacionar nuestro tema de investigación con la ciudad de la Liga, fue un desafío, ya que, la ciudad a comienzos de los años 2000 no era un foco de migrantes, menos de comunidad haitiana, no había antecedentes de investigaciones previas. Tuvimos que dirigirnos a la oficina de OMIL La Liga, para conocer datos e informaciones previas.

A pesar de lo anterior, mayores limitantes no presentamos en el desarrollo de nuestra investigación.

A modo de proyección, en nuestra sociedad chilena, principalmente en el ámbito laboral debe propiciar una inserción laboral, más justa, inclusiva e intercultural, entregando mejores herramientas para la comunidad haitiana e inmigrante en general que llega al país, y a la ciudad de La Liga, para poder abordar de forma óptima las expectativas con las cuales comienzan su viaje y esperanza de una vida mejor.

Como es señalado en el informe de “Desafíos y propuestas para contribuir al ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores migrantes en Chile” de Azócar (2016)

Como se ha analizado, el ejercicio en el mercado laboral por parte de nuestros entrevistado, el desempeño en sus trabajos se encuentra determinado por la legislación laboral y la normativa migratoria y de extranjería, por las políticas del estado de Chile que, en general, se refiere a los trabajadores o a las personas extranjeras, así como por las políticas focalizadas para los trabajadores migrantes, con respecto a sus derechos laborales.

“Es por ello que resulta fundamental la implementación de políticas públicas con miras a contribuir al pleno y efectivo ejercicio de los derechos laborales de todos los trabajadores migrantes –regulares o irregulares–, mejorando así su situación jurídica, laboral y su integración a la comunidad nacional” (Azócar, 2016, pág. 14)

ANEXOS

ANEXO 1

Entrevista

- 1.- ¿Qué le motivó venir a Chile?
- 2.- ¿Cuáles fueron sus motivaciones laborales para venir a la Ligua?
- 3.- ¿Cuáles eran sus expectativas de salario al momento de migrar a la Ligua? ¿Ha sido como esperaba?
- 4.- ¿Cómo ha sido la búsqueda de trabajo en La Ligua?, ¿Está de acuerdo con lo que usted creía que iba a pasar?
- 5.- ¿En qué trabaja actualmente? Y ¿esto se relaciona con lo que usted quería?
- 6.- Su trabajo actual, ¿qué grado de formalidad tiene? ¿Esperaba trabajar en estas condiciones?
- 7.- ¿Está conforme con su trabajo actual? ¿por qué?
- 8.- El haber migrado, ¿le ha permitido cumplir su expectativa de desarrollo profesional? ¿Por qué?
- 9.- ¿Su actual trabajo le brinda una estabilidad laboral? y ¿Es lo que busca?
- 10.- ¿Se sintió discriminado al momento de buscar trabajo? y ¿pensó en algún momento podría pasar?
- 11.- ¿El idioma influyó en la búsqueda de trabajo? ¿Cómo?
- 12.- ¿Usted cree que las leyes migratorias chilenas influyen en su inserción laboral? ¿En qué sentido?
- 13.- ¿Tenía algún contacto de trabajo previo a migrar a La Ligua? y ¿contaba con vínculos familiares o amistades que le ayudaron en el proceso?
- 14.- Y el proceso de obtención de documentación, ¿usted esperaba que influyera en la inserción laboral?
- 15.- ¿Obtener la documentación legal le ha facilitado su inserción laboral?
- 16.- ¿Usted cree que el mercado laboral de La Ligua genera puestos de trabajo para que los inmigrantes se integren?

- 17.- Desde una perspectiva laboral, ¿recomendaría a sus compatriotas venir a trabajar a La Ligua? ¿Por qué?

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a Señor/a:

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación de tesis “Expectativas sobre la inserción laboral de inmigrantes haitianos en la Ligua durante los años 2017-2019”, a cargo del Profesor José Manuel Gaete Fiscella, académico del Departamento de Sociología de la Universidad de Valparaíso. El objetivo de esta investigación es conocer las expectativas de inserción laboral de los inmigrantes haitianos y haitianas al momento de llegar a la ciudad de La Ligua.

Por intermedio de este documento se le está solicitando que participe en esta investigación, porque usted cuenta con los criterios necesarios para representar la investigación.

Su participación es voluntaria, consistirá en una entrevista semi-estructurada, que se realizará en _____. Se le pedirá que responder una cierta cantidad de preguntas que apuntan a conocer su proceso migratorio y su experiencia en la inserción laboral durará _____.

Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Usted puede negarse a participar o dejar de participar total o parcialmente en cualquier momento del estudio sin que deba dar razones para ello ni recibir ningún tipo de sanción. Su participación en este estudio no contempla ningún tipo de compensación o beneficio. Cabe destacar que la información obtenida en la investigación será **confidencial y anónima**, y será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad, y sólo se utilizará en los trabajos propios de este estudio.

Una vez finalizada la investigación los participantes tendrán derecho a conocer los resultados de este para lo cual se realizarán presentaciones en el mismo establecimiento con los principales resultados a los participantes.

La participación es totalmente confidencial, ni su nombre ni su RUT ni ningún tipo de información que pueda identificarla aparecerá en los registros del estudio, ya que se utilizarán códigos. El almacenamiento de los códigos estará a cargo de Karen Delgado Caucamán y María Inés Fuenzalida Arenas, investigadoras responsables. Una vez concluida la investigación Usted tendrá derecho a conocer los resultados, los que recibirá una copia. Los resultados del estudio serán utilizados con fines científicos, y tesis de pregrado.

Si tiene dudas o consultas respecto de la participación en la investigación puede contactar a las investigadoras responsables de este estudio, KAREN DELGADO CAUCAMÁN y MARIA INÉS FUENZALIDA ARENAS, quienes estudian en la Universidad de Valparaíso, en Valparaíso, al fono: +569 85412881 y +569 62866267.

Parte del procedimiento normal en este tipo de investigación es informar a los participantes y solicitar su autorización (consentimiento informado). Para ello le solicitamos contestar y devolver firmada la hoja adjunta a la brevedad.

Agradezco desde ya su colaboración, y le saludo cordialmente.

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar de la investigación, firmo la autorización.

ANEXO 3

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____,
Rut _____ miembro de la
comunidad _____, acepto participar
voluntaria y anónimamente en la investigación de tesis “Expectativas sobre la
inserción laboral de inmigrantes haitianos en la Ligua durante los años 2017-2019”,
a cargo del Profesor Guía José Manuel Gaete Fiscella, académico del
Departamento de Sociología de la Universidad de Valparaíso.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del
tipo de participación que se me solicita. Con relación a ello, acepto participar en una
serie de entrevistas que se realizarán durante el transcurso del estudio en
dependencias _____
_____.

Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no
involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y
que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar
explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será **confidencial y anónima**. Entiendo
que la información será analizada por las investigadoras en forma grupal y que no
se podrán identificar las respuestas y opiniones de modo personal. Por último, la
información que se obtenga será guardada y analizada por el equipo de
investigación, resguardada en dependencias de la Universidad, y sólo se utilizará
en los trabajos propios de este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada
una de las partes.

Nombre y Firma Participante

Nombre y Firma Investigador

Fecha:

Fecha:

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá hacerla a la siguiente persona y dirección: Srta KAREN DELGADO CAUCAMÁN, TESISTA DE SOCIOLOGÍA, Universidad de Valparaíso, Correo electrónico: k.delgadocaucaman@gmail.com y a Srta_MARIA INÉS FUENZALIDA ARENAS, TESISTA DE SOCIOLOGÍA, Universidad de Valparaíso, Correo electrónico: mfuenzalidaarenas@gmail.com

KONSANTMAN ENFORME

Presye/presyez Mesye/Madam:

Nou envite w' pou w patisipe nan investigasyon tèz sa "Espektativ oubyen antant sou ensèsyon travay imigran Ayisyen yo nan la Ligua diran ane 2017-2019 yo", ki sou responsab Pwofesè José Manuel Gaete Fiscella, academi nan depatman sosyoloji nan inivèsite Valparaiso. Objektif investigasyon sa se konnen tout ekspektativ oubyen antant ensèsyon travay Imigran Ayisyen ak Ayisyèn yo nan moman nou rive nan vil La Ligua.

Pa entèmedyè dokiman sa n'ap envite w patisipe nan envèstigasyon sa, paske ou gen tout kritè nesèsè yo pou prezante envèstigasyon an.

Patisipasyon ou volontè, k'ap konstitiye nan yon entèvyou semi-estriktire, k'ap reyaliza nan _____ . Y'ap mande w reponn yon kantite kesyon kap vize sou kòman pwosesis migratwa ak eksperyans ou nan ensèsyon travay k'ap dire _____

Nan investigasyon sa, patisipasyon ou pa enplike okenn domaj oubyen danje pou sante fizik oubyen mantal ou epi li volontè. Ou kab refize oubyen sispann patisipe total oubyen pasyèlman nan nenpòt moman nan etid la san bay okenn rezon pou sa ni resevwa okenn tip penalite. Patisipasyon ou nan etid sa p'ap prevwa okenn tip konpansasyon oubyen benefis. Note byen ke tout enfòmasyon ke n' jwenn nan envèstigasyon an ap konfidansyèl e anonim, e chèchè responsab la gen pou devwa konsève enfòmasyon an nan depandans inivèsite a, e y'ap itilize sèlman nan gwoup travay etid sa.

Yon fwa envèstigasyon an finalize, patisipan yo ap gen dwa pou yo konnen rezilta yo, pou sa n'ap gen pou n' reyalize anpil prezantasyon nan menm etablisman an ak pwensipal rezilta yo bay patisipan yo.

Patisipasyon an li totalman konfidansyèl, ni non ou ni NIF ou ni okenn tip enfòmasyon ke w ka idantifye ap parèt nan tout dosye etid la, kòm ke n'ap gen pou

n' itilize kòd (mod pas) pou sa. Depo kòd yo pral an chaj Karen delgado Caucamàn y Maria Inés Fuenzalida Arenas, chèchè responsab. Lè envèstigasyon an konkli oubyen fini, w'ap gen dwa konnen tout rezilta yo, pou sa yo w'ap resevwa yon kopi. Rezilta etid yo pral itilize pou destine syantifik ak tèz pregradye. Si w' gen dout oubyen konsiltasyon pa rapò patisipasyon nan envèstigasyon an ou kapab kontakte Chèchè yo ki responsab etid sa, KAREN DELGADO CAUCAMÁN y MARIA INÉS FUERZALIDA ARENAS, yo menm ki etidye nan Inivèsite Valparaiso, nan Valparaiso, nan nimewo telefòn sa yo: +569 85412881 y +569 62866267. Yon pati nòmal nan tip pwosedi envèstigasyon sa se enfòmè patisipan yo ak solisite oubyen mande otorizasyon yo (konsantman enfòmè yo). Pou sa yo nou mande pou yo reponn ak siyen feyè kesyonè yo e remèt yo byento posib. Depi koulye a mwen remèsye kolaborasyon chak moun, e mwen salye nou kòdyalman.

Dèske objektif etid yo klè, garanti konfidansyalite ak klarifikasyon enfòmasyon yo, mwen asèpte volontèman patisipe nan envestigasyon an, e mwen siyen otorizasyon an.

PWOSEDI KONSANTMAN ENFPOME

Mwen _____
, Nif _____manb
kominote _____, mwen asèpte patisipe
volontèman e anonim nan envèstigasyon tèz la “espektativ oubyen antant sou
ensèsyon travay imigran ayisyen yo nan nan la Ligua diran ane 2017-2019”, an chaj
Pwofesè Guia José Manuel Gaete Fiscella, academi nan depatman sosyoloji nan
Inivèsite nan Valparaiso.

Mwen deklare aprè m’ fin enfòm sou tout objektif ak pwosedi etid yo ak tip
patisipasyon ke yo solisite oubyen envite m lan. Avèk relasyon sa yo, mwen asèpte
patisipe nan yon seri entèvyon k’ap gen pou reyalize diran peryòd etid la nan
depandans
lan. _____
_____.

Mwen deklare tou aprè m’ fin enfòm ke patisipasyon nan etid sa p’ap enplike okenn
domaj ni danje nan sante fizik oubyen mantal mwen, ki volontè e ke m’ kapab refize
oubyen sispann patisipe nan nenpòt ki moman san bay okenn esplikasyon ni
resevwa okenn penalite.

Mwen deklare ke m’ konnen ke enfòmasyon yo bay la **konfidansyèl e anonim.**
Mwen konprann ke chèchè yo gen pou yo revize oubyen analize enfòmasyon yo
nan gwoup yo anvan menm yo pataje yo ni tou yo p’ap kapab idantifye repons yo ni
opinyon nan fòm pèsònèl yo. Nan ka sa, ekip Chèchè a ap byen pwoteje e analize
tout enfòmasyon yo nan depandans inivèsite a, e kap itilize sèlman nan pwop travay
etid sa.

Dokiman sa siyen nan de egzànplè, yonn rete nan pouvwa chak moun nan pati yo.

Non ak siyati Patisipan an

Non ak siyati

Chèchè

Nenpòt ki kesyon w ta renmen poze diran pwosesis envèstigasyon an, ou kab poze l' ak moun sa yo e nan direksyon sa yo: Srta KAREN DELGADO CAUCAMÁN, TESISTA NAN SOSYOLOJI, Inivèsite nan Valparaiso, kourye elektwonik (imèl): k.delgadocaucaman@gmail.com y a Srta_MARIA INÉS FUENZALIDA ARENAS, TESISTA NAN SOSYOLOJI, Inivèsite nan Valparaiso, kourye elektwonik: mfuenzalidaarenas@gmail.com.

ANEXO 4

CUESTIONARIO

FG:
Fecha:

- NOMBRE:

- EDAD: _____

- TELÉFONO DE CONTACTO: _____

- PAÍS AL QUE PERTENECE:

- ANTIGÜEDAD EN CHILE:

- ANTIGÜEDAD EN LA CIUDAD:

¿CUÁL ES EL ÚLTIMO NIVEL QUE CURSÓ EN ENSEÑANZA FORMAL?

- Sin estudios
- Básica
- Media
- Técnico profesional
- Universitario Incompleto
- Universitario Completo ¿Cuál profesión?:

¿CONOCÍA A ALGUIEN EN CHILE? SÍ NO

¿QUIEN?: _____

BIBLIOGRAFÍA

Académicos Red U-Nómades, U. d. (15 de mayo de 2020). *uchile.cl*. Obtenido de *uchile.cl*

Aparicio, C. P, Castro, F.V y Delgado, S.C (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. España: Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores.

Arévalo, A. J. (2006). *La Frustración Laboral*. San Salvador

Bravo, J. (2018). *Análisis del empleo inmigrante en Chile*. Santiago, Chile: Clapes UC.

Bustos, J. C. (2019). Estudiantado haitiano en Chile: aproximaciones a los procesos de integración lingüística en el aula. *Revista Educación*, vol. 43, núm. 1, 2019, 1.

CEPAL, C. E. (2019). *Informe Macroeconómico*. Santiago: CEPAL Chile, G. d. (2019).

Departamento de Extranjería y migración (2020), Gobierno otorga facilidades a extranjeros que perdieron trabajos durante la pandemia, Santiago de Chile.

El Mostrador. (21 de abril de 2020). Agrupaciones de migrantes, ONG y académicos acusan a Piñera y Mañalich de discriminar a los migrantes en crisis del Covid-19. El Mostrador.

El País. (17 de marzo de 2020). Caldera: “Los inmigrantes no llegan por efecto llamada sino por efecto huida de la población. El País”.

Gamella, F. J. (2018). Redes sociales digitales en la migración transnacional romá de Rumanía. un polydemia transnacional. *Revista de Humanidades*, 106-136.

Giner, Salvador, ed.; LAMO DE ESPINOSA, Emilio, ed. Y TORRES, Cristóbal, ed. *Diccionario de sociología*. Madrid, Alianza. 2001. 895 p. ISBN 84-206-8670-0. P.286

Henríquez, R. (2019). *INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN CHILE: Trabajadores extranjeros y normativa vigente en contexto*. Santiago de Chile: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Henríquez, R. A. (2019). *Inmigración y derechos laborales en Chile*. Dirección del Trabajo. Santiago: Dirección del Trabajo.

INCAMI. (21 de abril de 2020). <https://incami.cl/>. Obtenido de "Las personas migrantes en Chile ante los efectos de la pandemia de coronavirus (Covid-19)" (2020)

Lúpica, C. (2016). *Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Nicolás Gissi, C. G. (15 de mayo de 2020). Desafíos de la pandemia a la política migratoria en Chile. *Diario UChile*, pág. 1.

María Verónica Cano, M. C. (2009). *Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio*. Santiago: Naciones Unidas.

María Emilia Tijoux Merino, S. P. (2015). Aproximaciones teóricas para el estudio de procesos de racialización y sexualización en los fenómenos migratorios de Chile. *Polis (Santiago)*.

Melero Valdés, L. (2008). *La persona más allá de la migración*. Valencia España, Imazonia.

Mora, C. (2008). Globalización, Género y Migración. *Revista de Universidad Bolivariana*, 285-297.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2012). *Panorama Migratorio de América del Sur 2012*. Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Paulina Acevedo Menanteau; Mabel CobosFontana; Marcel Didier von der Hundt. (2018). *Derecho de las y los trabajadores migrantes: Estándares internacionales*,

legislación comparada y perspectiva en Chile. Santiago de Chile: Observatorio Ciudadano.

Stefoni, C. (2011). Ley y política migratoria en Chile. La ambivalencia en la construcción del migrante. En B. Feldman-Bianco, *La construcción del sujeto migrante en América Latina Prácticas, representaciones y categorías* (págs. 79-110). Quito: FLACSO.

Stanek, M. A. (2008). Los inmigrantes polacos en Madrid y su inserción laboral. 2-410

Tamames, R., & Gallego, S. (1996). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Madrid: Alianza.

Urzúa, J. B. (2018). *Inmigrantes: Empleo, capital humano y crecimiento*. Santiago: Clapes UC.

Pérez, M. P. (2012). *Capital Social y Competencia Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*, Tepic, Nayarit, México.

Pinto, M. V., Betancourt, L.Y., y Castro, F.M (2020). Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile. Alimentación y la Agricultura (FAO), la organización internacional del trabajo (OIT).

PIORE, Michael J./DOERINGER, Peter B 1983 a. «El paro y el mercado dual de trabajo» en: *El Mercado de Trabajo: Teorías y aplicaciones* en TOHARIA, L (compilador). Madrid. Alianza Universidad.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2018). *Informe de Desarrollo Humano Mundial 2018*. Santiago de Chile: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). *Haití, a new look*. Nueva York: PNUD

Pujol, M.R., y Osorio, M. (2003). *Remuneración y satisfacción laboral*. Santiago, Chile.

UNICEF. (2018). *Informe de la visita sobre el terreno de miembros de la Mesa de la junta ejecutiva del Unicef a la Republica Dominicana y Haití*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

Yáñez, I.U. (2020). Impacto de la población migrante en el mercado laboral y arcas fiscales entre 2010 y 2019 en Chile. Santiago, Chile: Servicio Jesuita a Migrantes