

Universidad del Bío-Bío

Facultad de Ciencias Empresariales

Ingeniería Comercial



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

Memoria para optar al título de Ingeniero Comercial

“Discriminación positiva: Un Estudio sobre cómo afecta a las empresas chilenas”

Alumnos:

Ignacio Molina Bustos

Ignacio Silva Hormazábal

Profesor Guía:

Adolfo Albornoz Acosta

20 de febrero de 2019

Agradecimientos

Agradecer a todos los dioses antiguos y nuevos, a la pacha mama y los entes energéticos que nos rodean por el aporte espiritual que sumaron a nuestro desarrollo a lo largo de toda la carrera, nos ayudaron a comprender un poco más de la vida en esta etapa. Destacar el ambiente creado por el gran grupo de compañeros y amigos formado a lo largo de estos años, que hicieron posible una buena estancia y buenas situaciones que disfrutamos cada día, gracias Club Bizarro.

Agradecer a Monserrat Hadi y su equipo de trabajo en la empresa ProHygiene que cordialmente nos abrieron las puertas para ayudarnos a realizar nuestro trabajo desinteresadamente y a nuestro profesor Adolfo Albornoz por ayudar y guiarnos en el camino.

A nuestras familias que nos apoyaron de manera incondicional en esta etapa de nuestras vidas. En especial y con mucho cariño a querida Insecto, que estuvo en las buenas y en las malas a pesar de todos los obstáculos, gracias por soportar, jamás se olvida a esa clase de gran persona. Gracias por tanto, perdón por tan poco.

Gracias totalitarias.

Introducción	4
Objetivo general	5
Objetivos específicos	5
CAPITULO I: Discriminación laboral negativa	6
A. Definición y conceptos básicos.	6
B. De las leyes sobre discriminación	10
CAPITULO II: Discriminación laboral positiva	14
A. Definición y conceptos básicos.	14
B. De las leyes sobre discriminación positiva	17
CAPITULO III: Estudios Relacionados	20
Encuesta Tolerancia y No Discriminación, Universidad de Chile	21
Encuesta: Incidencia de la mano de obra extranjera en obras de construcción del centro de la ciudad de concepción, Construcción civil universidad del Bío-Bío	42
Datos y conclusiones a usar en estudios recopilados	86
CAPITULO IV: Entrevista a ProHigiene	88
CAPITULO V: Conclusiones	105
Referencias bibliográficas	108

Introducción

La discriminación es parte de la condición humana, y como tal está presente en todas las áreas de nuestra sociedad; nuestras relaciones, nuestro trabajo incluso en el diario vivir a pesar de que existen leyes que la prohíben y sancionan, pero ¿qué pasa cuando la discriminación es positiva? ¿Es aún prohibida y sancionada o más bien impulsada?

Planeamos en esta investigación ahondar, recopilar información y concluir acerca de la discriminación positiva en nuestra empresa y con esto poder formular opiniones de cómo funcionan las leyes de inclusión, como funcionan en ProHygiene y como se están aplicando, si el concepto de discriminación positiva está bien ideado o si tan solo es un facilismo para incluir los discriminados de turno sin hacerse cargo del problema real, si el trabajo de ingeniero comercial dedicado al área de recursos humanos, tiene algún poder de decisión en esta inclusión o tan solo debe acatar las leyes para llenar una cuota y ceñirse a la sociedad actual o tiene un poder real de transformación de discriminación positiva a verdadera inclusión.

Para lograr esto realizaremos entrevistas tanto a empleados que han sido contratados bajo discriminación positiva, su sentir tanto con sus compañeros como con su empresa, su visión de la ley y su perspectiva hacia el futuro en su trabajo, además de entrevistar empleados de ingreso regular: cómo ven a sus compañeros, que piensan de su ingreso y cómo evoluciona su relación para con el resto de sus colegas.

Objetivo general

Estudiar el alcance local y consecuencias (positivas y negativas) de la discriminación positiva en la ciudad de Concepción en Prohigiene y empresas contratistas de constructoras.

Objetivos específicos

1. Estudiar el concepto de discriminación positiva y su nivel de implementación en la empresa.
2. Determinar la forma en que nuestra empresa llena su cuota de personal que ingresa a través de discriminación positiva.
3. Con la información recopilada y separada, sacar conclusiones de cómo afecta la discriminación positiva en el entorno empresarial.

CAPITULO I: Discriminación laboral negativa

A. Definición y conceptos básicos.

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". Este último significado también le corresponde al término: Discernir, pero, con la sutileza de hacerlo a partir de comprender la diferencia. El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, y que será la que trataremos en esta tesis.

La discriminación es, simplificando, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica. La gente que discrimina suele tener una visión distorsionada de los valores que componen al hombre, y relacionan características físicas y/o culturales con valores, lo que provoca que se consideren más perfectos que otros individuos, y desde este punto de vista, estén en condiciones de juzgar a los demás individuos que no poseen las características que consideran como valóricas en nuestra sociedad actual.

Este trato diferencial se puede ver al momento de disminuir las consideraciones sociales o dando un trato inferior, y se puede encontrar en las relaciones entre personas, instituciones e incluso estados. Las características que se pueden dar como justificación para discriminar son el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura, religión o ideología, pero pueden abarcar cualquier motivo que haga diferencias entre dos personas.

Este rechazo a otras personas se da tanto en la vida cotidiana como a nivel de sociedad. Los países en general tienden a discriminar a extranjeros y a las minorías dentro de sus fronteras. Si bien las leyes de cada país deberían velar para que las acciones discriminatorias sean penadas, se puede ver que incluso en algunas legislaciones extranjeras estas son, o fueron en algún momento, avaladas, lo que provoca que estén todavía en el inconsciente de los pueblos.

La discriminación entre pueblos o contra minorías suele aumentar en períodos de descontento general, como son las crisis económicas o momentos de alto desempleo, como una forma de descargar las frustraciones contra grupos que son considerados como causantes o que no apoyan al resto de las personas en estos momentos.

Aunque en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Existen varios tipos de discriminación para efectos de nuestra investigación debemos definirlos para poder observar de qué forma son positivizados, entre los tipos más comunes encontramos:

- Discriminación laboral

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Según Jeffrey Reitz en "Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research." se define como aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado.

- Discriminación de género

Esta discriminación nace al haber diferencias por motivos de género. En los últimos años hemos observado una creciente incorporación de la mujer en la sociedad y ello se debe a sus deseos de participar en condiciones de igualdad en los centros de decisión en el mercado del trabajo, en la educación y en la vida política, pero aún se puede ver grandes muestras de discriminación solo por su sexo, como por ejemplo en los menores salarios que reciben o en la menor tasa de ocupación laboral que poseen.

- Discriminación social

La discriminación social, es aquella a la que se ven afectados los grupos de más bajo nivel socioeconómico con respecto a los que están en una mejor posición en esta escala. Es común que el factor social sea determinante en el momento de buscar trabajo, y es probable que

personas de un estrato más alto ocupen cargos por sobre otros candidatos más capacitados, pero de un nivel socioeconómico más bajo.

- Discriminación racial

Muchas veces quienes discriminan lo hacen por el color de la piel. Según la ONU, en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 1º define: “En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública,”.

- Discriminación religiosa

Es aquella que se produce debido a la poca tolerancia de las personas con respecto a las creencias y religiones ajenas, lo que motiva un aislamiento hacia los grupos con creencias distintas a las que ellos poseen.

B. De las leyes sobre discriminación

Los diferentes tratados que se han firmado en materias internacionales ratifican la no discriminación como un derecho universal e inherente al ser humano. Podemos ver la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en la sesión del 10 de diciembre de 1948 adoptó y proclamó la ONU en la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) que, en su artículo 7 dice: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo 2 consagra el Derecho de igualdad ante la Ley por medio de la siguiente disposición: “Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.

El Pacto de San José de Costa Rica dice” artículo 24, Igualdad ante la Ley: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

El convenio 111 de la OIT sostiene en su artículo 1º:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

La importancia del principio de no discriminación laboral no es exclusiva del Derecho del Trabajo, siendo el derecho a la no discriminación, en general, un derecho fundamental del ser humano. Debido a esto, el principio de la no discriminación está definido en muchos tratados y pactos internacionales que los países interesados firman con el fin de dignificar y establecer normas básicas y comunes con respecto al ser humano.

La discriminación en el empleo es una de las principales materias de las que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otra, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos, estableciendo reparaciones para las víctimas de discriminación.

En Chile también hay una legislación y derechos que promueven la igualdad de oportunidades entre los individuos que habitan el país, en la Constitución de Chile el artículo 1º nos dice: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos. El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.”, el primer párrafo garantiza a todos los habitantes del país el derecho fundamental de la igualdad y la no discriminación en ningún ámbito social.

En el artículo 19, número 2, se establece: “La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley, ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”. Esto significa que no habrá grupos distintos ni privilegiados ante la ley de Chile.

En Chile hasta antes de la ley N° 19.759 el debate laboral había estado muy centrado en el aspecto de desregular el mercado del trabajo y flexibilizarlo, sin tomar en consideración otros aspectos y problemas que surgen y que perjudican al trabajador cuando disminuyen las formalidades de la contratación.

Esta flexibilidad del mercado laboral, que es la que se ve en mercados desarrollados como el Norteamericano, está mal entendida, pues en esos países hay una fuerte normativa anti discriminación, que sanciona con fuertes multas a quienes se les compruebe que ejecutaron

alguna acción que perjudicara a algún subalterno o alguien que postule a algún puesto por motivos de prejuicios, por lo que se logra un mayor control de la discriminación laboral sin perjudicar el libre mercado, pero ¿Realmente se logra mayor control sin perjudicar el libre mercado, o imponer multas solo crea recelos y fuerza la no discriminación sin que realmente haya inclusión?

CAPITULO II: Discriminación laboral positiva

A. Definición y conceptos básicos.

La discriminación positiva o acción afirmativa, es el término dado a una política social dirigida a mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Supone acciones que, a diferencia de la discriminación o discriminación negativa, buscan que un determinado grupo social, étnico o minoritario que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, reciba un trato preferencial en el acceso y distribución de ciertos recursos o servicios, así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos. Es considerada una forma de compensarlos por los prejuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado, proporcionándoles la oportunidad efectiva de equiparar su situación de mayor desventaja social

El concepto nace en los Estados Unidos como consecuencia de las reivindicaciones de las minorías negras contra la segregación que sufrían. En los años sesenta las políticas de igualdad trascenderán la esfera de lo racial para incluir consideraciones de sexo, religión. Con el tiempo acabarán dando cobertura a factores de edad, orientación sexual o discapacidad.

Ahora si bien se pueden ver muchas similitudes en la discriminación regular, con respecto a la discriminación positiva, cabe destacar que busca resarcir los daños provocados en todas las áreas por la discriminación, pero este concepto nace como una medida cortoplacista que no se esmerado en cambiar la mentalidad de la sociedad en la que vivimos, sino llenar el

vacío provocado al discriminar, forzando el ingreso de los grupos anteriormente discriminados a la fuerza laboral o al área de la sociedad de las que fueron privados

Entre los tipos de discriminación positiva se encuentran los mismos tipos de discriminación negativa pero reformulados para crear cuotas definiéndose con increíble similitud de forma casi maquiavélica;

- **Discriminación laboral**

La discriminación laboral positiva comprende la creación de cuotas para la inclusión de personas que pueden o no estar capacitadas para el trabajo, pero cumplen los requisitos de inclusión impuestos por el país o la empresa para llenar esta cuota, en desmedro de una persona calificada para el trabajo pero que no cumple estos requisitos adicionales.

- **Discriminación por género**

Si bien fue el primer tipo de discriminación positiva en implantarse en el área laboral, para llenar una cuota específica, la cual intenta igualar la brecha de sueldos y cantidad de puestos ocupados por las mujeres al de los hombres en la misma área, si bien es la que mayor avance demuestra, está lejos de ser tomada como un éxito, debido a que hasta hace no más de una generación y media atrás el rol de la mujer era casi únicamente de madre y cuidadora del hogar, exceptuando áreas de altos ingresos donde la mujer tenía mayor libertad tanto en su educación como en su libertad individual, por lo tanto la brecha educacional sigue siendo muy amplia y la verdadera equidad en este aspecto no llegara antes de que esta brecha se diluya

- **Discriminación social**

La inclusión a través de cuotas de personas con las mismas capacidades laborales y académicas que otra, pero que al haber nacido en una posición de menor privilegio que el habitual de contratos fue discriminada en su desarrollo laboral. Actualmente en Chile no existen cuotas para inclusión social

- **Discriminación racial**

La creación de cuotas de inclusión para personas que pueden o no tener las mismas capacidades laborales que su contraparte nacional, pero raza o diferente nacionalidad fue discriminada para obtener un empleo en similar situación a un candidato nacional, actualmente en Chile esta es la mayor causa de debate en el área de discriminación, donde se argumenta de muchas áreas divergentes, sobre el cómo proceder con los nuevos inmigrantes que entran al país, debatiendo tanto la capacidad laboral que puede ofrecer el país, como las motivaciones de las contrataciones, y el sueldo que estos recibirían en comparación con una contratación nacional, donde más adelante expondremos estudios similares como puntos comparativos de las distintas fases y desenlaces de la discriminación positiva en diversas áreas.

B. De las leyes sobre discriminación positiva

¿Existe alguna norma que regule la proporción de trabajadores chilenos y extranjeros que pueden trabajar en una misma empresa?

En efecto, los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85 %, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Sin embargo, se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. Ahora bien, para computar dicho porcentaje, se debe aplicar las siguientes reglas:

- 1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- 2.- Se excluirá al personal técnico especialista que no exista personal nacional de reemplazo;
- 3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

En agosto de 2017 la Presidenta Michelle Bachelet firmó el proyecto que actualiza la Ley de Migraciones del país y posteriormente la iniciativa ingresa al Congreso. Así, el documento de 68 páginas contempla la modernización de distintos ejes regulatorios de la actual regulación migratoria, respecto a uno de los puntos que toca el proyecto de ley, destaca el aumento del límite actual que tienen las empresas en cuanto a la contratación de trabajadores

extranjeros. Así, bajo el título "otras disposiciones", puede leerse en el documento: "Sustitúyese en el inciso primero del artículo 19 del Código del Trabajo, la frase '85%' por '75% '". Lo anterior, hace referencia a que, de ser aprobados los cambios, las empresas podrán disminuir la cantidad exigida de trabajadores nacionales, es decir: podrán tener más trabajadores extranjeros. Ante el alza del límite de inmigrantes que puede haber en una empresa (de un 15 a un 25%) Sin embargo, la iniciativa quedó en el papel y hoy, impulsada por Evópoli, una nueva propuesta comienza a hacer eco tanto en el Congreso como en los gremios: aumentar el límite de trabajadores extranjeros a 50% en las compañías con más de 200 empleados.

En Chile, con la aprobación de la Ley N° 20.840, que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional, se introdujo una ley de cuotas que obliga a los partidos políticos, a partir de las elecciones parlamentarias de 2017 hasta las de 2029, a presentar un porcentaje no menor del 40% de mujeres entre sus candidatas para las elecciones parlamentarias.

Con la aplicación de esta norma en las últimas elecciones parlamentarias (noviembre 2017), se reconoce un avance. Los datos muestran que la participación de las mujeres en el Congreso venía subiendo lentamente y en esta última elección se produjo un salto importante.

También el 15 de junio de 2017 es publicada la llamada ley de inclusión laboral (DO Ley N° 21.015) y desde el 1° de abril del año 2018 entra en vigencia, esta ley busca incentivar y

ampliar la posibilidades laborales a las personas que estén registradas con alguna discapacidad o que sean asignatarias de alguna pensión de invalidez, es así como las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores deben disponer del 1% de su dotación para los fines mencionados. Ahora bien, de no ser posible cumplir con dicha obligación de manera fundada, la ley permite a estas empresas impedidas el poder tomar alternativas establecidas por la ley;

- Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones (artículo 2° de la Ley N° 19.885).

Se obliga también, a las empresas a registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o el término de la relación laboral.

¿Quiénes son los beneficiados por esta ley? Todos aquellos trabajadores que posean alguna pensión de invalidez de cualquier régimen provisional o que tengan algún tipo de discapacidad ya sea física o mental que haya sido primeramente calificada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

CAPITULO III: Estudios Relacionados

Para dar mayor base a nuestra entrevista hemos decidido integrar estudios relacionados hechos con anterioridad que puedan guiar nuestro análisis a mejores y más desarrolladas conclusiones, para este capítulo utilizaremos parte de la encuesta de no discriminación de Jaime Aymerich, Manuel Canales y Manuel Vivanco de la facultad de ciencias sociales de la Universidad de Chile y la encuesta del Seminario 2 Camila Navarrete estudiante construcción civil de la Universidad del Bío Bío.

Si bien ninguna de las encuestas analizadas trata de discriminación positiva directamente, si tratan de la forma en que el chileno percibe su entorno profesional y social, si discrimina o no y a quien va dirigida su discriminación, ya sea positiva o negativa, teniendo ya la base de cómo se comporta el chileno en encuentros con extranjeros o simplemente distinto a lo que se considera normal se podrá concluir las medidas que estarían indicando mayor factibilidad con la información que aquí obtendremos

Encuesta Tolerancia y No Discriminación, Universidad de Chile

POBLACIÓN

La población origen de la muestra comprende a adultos de ambos sexos residentes en la Provincia de Santiago, Iquique y Temuco. Se define operacionalmente como adultos a personas mayores de 17 años y como residentes a quienes habitan más de seis meses en las ciudades sujetas a medición. La inclusión de Iquique y Temuco tiene como fin efectuar un contrapunto considerando tres lugares con especificidades en relación al objeto de estudio. A este respecto se trata de establecer similitudes y diferencias entre las ciudades sometidas a medición.

PROCEDIMIENTO DE MUESTREO

El diseño muestral es estratificado y polietápico. Santiago tiene un tratamiento distinto a Iquique y Temuco. Santiago está compuesto de 32 comunas que en la lógica del muestreo polietápico pueden operar como unidades primarias de muestreo. En Iquique y Temuco se utilizó cartografía para segmentar espacialmente el espacio urbano según nivel socioeconómico a fin de establecer áreas urbanas que corresponden a la unidad primera de muestreo.

Respecto a Santiago se presenta a continuación una reseña respecto a las etapas y a las distintas unidades de selección.

- **Primera etapa**

Procedimiento de muestreo: Estratificado con afijación proporcional.

Unidades de selección: Comunas

Las comunas seleccionadas son Las Condes, Ñuñoa, San Miguel, Macul, Independencia, Cerro Navia, San Ramón Huechuraba y Pudahuel.

- **Segunda etapa**

Procedimiento de muestreo: Aleatorio simple

Unidades de selección: Conglomerados de manzanas

Las manzanas fueron seleccionadas aleatoriamente de mapas comunales con manzanas numeradas correlativamente.

- **Tercera etapa**

Procedimiento de muestreo: Sistemático

Unidades de selección: Viviendas

- **Cuarta etapa**

Procedimiento de muestreo: Cuotas

Unidades de selección: Personas

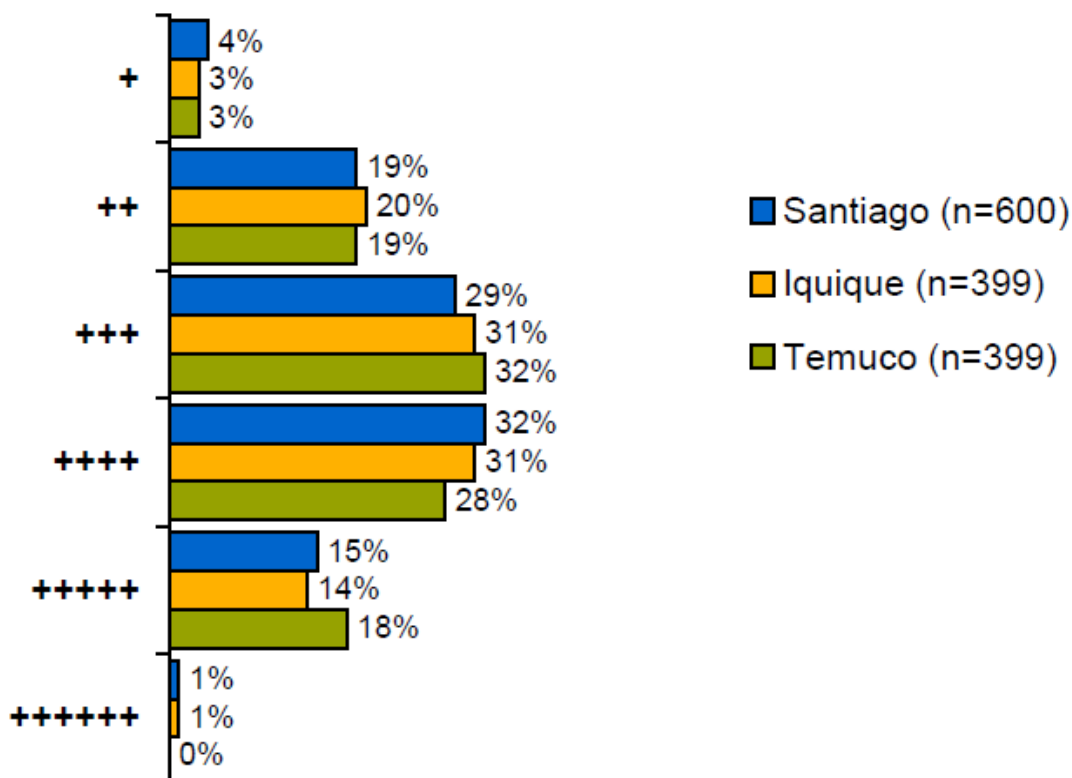
TOLERANCIA Y NO DISCRIMINACIÓN

La encuesta apunta a caracterizar la tolerancia y la no discriminación por la vía de opiniones y actitudes. Las opiniones están referidas a los ítems y las actitudes a las escalas y subescalas. La opinión en relación a la actitud es directamente observable en tanto que la actitud es una variable latente. Los instrumentos de medición de actitudes pueden detectarlas sólo a partir de elementos observables; las opiniones. En este sentido se puede hablar de actitud cuando una coherencia puede ser observada en una serie de respuestas sobre opiniones-juicios o sentencias- seleccionados en función de ciertos criterios en relación a un objeto de actitud ej: tolerancia, dogmatismo, racismo, etc.

Las actitudes y las opiniones en esta medición tienen una dirección, puede ser favorables o desfavorables, tolerantes o intolerantes, discriminatorias o no discriminatoria, y al mismo tiempo pueden tener una mayor o menor intensidad. La intensidad es alta si el sujeto está fuertemente convencido de sus repuestas, lo que se expresa en los totalmente de acuerdo y completamente de acuerdo y es de débil intensidad lo que se expresa en las respuestas un poco de acuerdo o un poco de desacuerdo.

ESCALA DE TOLERANCIA

El gráfico siguiente ilustra los valores obtenidos en la escala Tolerancia. El valor uno se asocia a tolerancia y el valor seis a intolerancia.

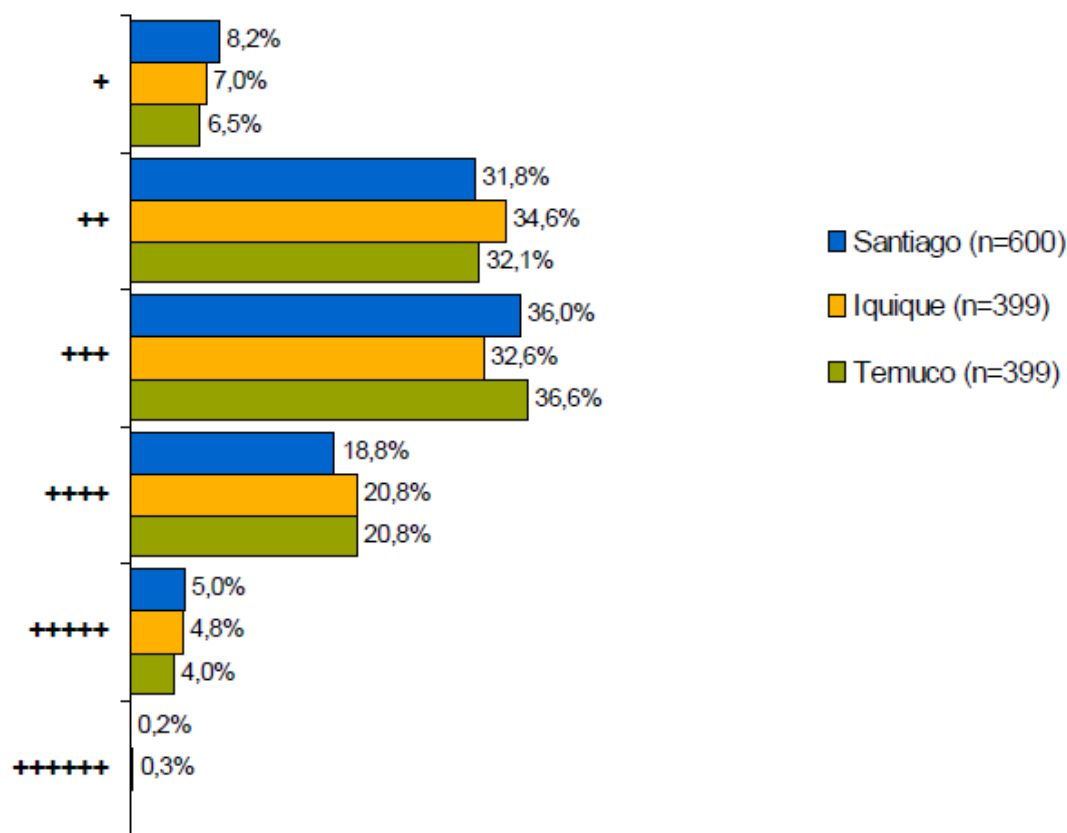


Desarrollo:

En términos generales las actitudes favorables a la tolerancia son del orden del 52%, 54%, 54%, para Santiago, Iquique y Temuco respectivamente. La proporción que la acepta decididamente es de 29%, 31% y 32%, en las ciudades mencionadas. Inversamente la intolerancia es respectivamente del orden del 47%, 46% y 46%. En los rangos de alta intensidad, las actitudes intolerantes alcanzan el 16%, 15% y 18%.

ESCALA DE NO DISCRIMINACIÓN

El gráfico siguiente ilustra los valores obtenidos en la escala de No Discriminación. El valor uno se asocia a No Discriminación y el valor seis a Discriminación.



Desarrollo:

En términos generales los resultados de la escala muestran que una mayoría no manifiesta disposiciones abiertamente discriminatorias, 76.2%-74.4%-76.2 %, para Santiago, Iquique y Temuco respectivamente, y una proporción importante la rechaza decididamente, 39.8 %-, 41.6%-, 38.6. %. No obstante, el hecho de que una cantidad relativamente alta de respuestas se sitúe en los rangos de baja intensidad es cualitativamente importante 36.0%,

41.6%, 38.6% para las ciudades mencionadas. Complementariamente las actitudes discriminatorias son del orden del, 23.8%, 25.6% y 24.8%, situándose mayormente en los rangos de baja intensidad, 18.8% 20.8% y 20.8%.

LAS ESCALAS DE TOLERANCIA Y NO DISCRIMINACIÓN Y LAS VARIABLES

INDEPENDIENTES

En este apartado examinamos los resultados de las relaciones de las escalas de Tolerancia y no Discriminación con variables sobre las cuáles hemos elaborado hipótesis acerca de sus efectos sobre aquellas. Estas variables son: sexo, edad, educación, grupos socioeconómicos, pertenencia a grupos religiosos y afiliación política. En términos generales, la casi totalidad acerca de las relaciones de estas variables con las escalas de Tolerancia y no Discriminación han sido confirmadas. Esto ocurre con la variable edad con la cuál habíamos supuesto que los jóvenes son más tolerantes y más abiertos hacia las minorías y que los grados de intolerancia y discriminación aumentan con la edad. Aparece también confirmada la correlación con educación, A mayor educación mayor tolerancia y cuando la educación disminuye aumenta la intolerancia. La correlación con los grupos socioeconómicos muestra que los grupos altos son más tolerantes que los medios y estos que los bajos. En los grupos valóricos las personas de creencias evangélicas y protestantes se asocian más a la intolerancia en tanto que los indiferentes o ateos y religiones minoritarias se asocian a la tolerancia. Los grupos católicos como religión mayoritaria y reuniendo la mayor proporción de tolerantes e intolerantes no presenta una asociación específica con estas escalas. Finalmente, en preferencias políticas, mientras más a la derecha si sitúe una persona más probabilidades de que sea intolerante y mientras más se acerque a la izquierda más probabilidades de que sea tolerante. A continuación, se presentan las relaciones de estas variables con las escalas de Tolerancia y no Discriminación tanto en sus resultados globales como sus variaciones en las tres subpoblaciones muestrales; Santiago, Iquique y Temuco.

EDAD Y TOLERANCIA-DISCRIMINACION

		Tramos Edad Entrevistado				Total
		18-29	30-44	45-59	60 y +	
tolerancia	tolerante	289 66.9%	281 58.8%	131 48.0%	57 26.5%	758 54.2%
	intolerante	143 33.1%	197 41.2%	142 52.0%	158 73.5%	640 45.8%
Total		432 100.0%	478 100.0%	273 100.0%	215 100.0%	1398 100.0%

Fuente: tesis no discriminacion Manuel Canales UdeCh

		Tramos Edad Entrevistado				Total
		18-29	30-44	45-59	60 y +	
discriminación	no discriminador	367 85.2%	392 82.2%	195 71.7%	112 52.6%	1066 76.5%
	discriminador	64 14.8%	85 17.8%	77 28.3%	101 47.4%	327 23.5%
Total		431 100.0%	477 100.0%	272 100.0%	213 100.0%	1393 100.0%

Fuente: tesis no discriminacion Manuel Canales UdeCh

Parece plausible la interpretación de que el hecho de que los jóvenes sean más tolerantes y no discriminantes que las personas de mayor edad tengan que ver con expresiones de conflictos generacionales. En términos generales, los grupos de mayor edad son portadores de las pautas culturales prevalecientes mientras que las jóvenes generaciones están aún en procesos de socialización de esas pautas, particularmente, porque estos procesos tienen lugar

en un contexto histórico de transición de un régimen autoritario a uno relativamente más democrático marcado por una fuerte tensión valórica.

Si esta interpretación es adecuada, significaría que las distintas dimensiones de la tolerancia, especialmente, las de la emancipación moral del orden tradicional conservador como la actitud más abierta hacia los grupos minoritarios, pueden ser constitutivas de referentes identitarios o al menos como un componente de las actitudes de las nuevas generaciones frente a las de mayor edad.

En esta interpretación no se trata de aseverar que existe un ciclo natural que conlleve actitudes más rígidas en las personas de mayor edad, sino de sostener que las diversas generaciones llevan la marca del proceso histórico en el cuál se socializan, en este caso, por un proceso de transición política del autoritarismo a la democracia que se asocia a cambios culturales y tensiones valóricas.

En otras condiciones históricas, los más jóvenes pueden asumir conductas abiertamente intolerantes, por Ej. en el desarrollo del nacional socialismo en la Alemania nazi, o como en algunos otros casos, grupos de jóvenes se identifican en algunos países europeos con el racismo de los grupos de extrema derecha.

EDUCACION Y TOLERANCIA-DISCRIMINACION

Al igual que edad la variable educación se correlaciona con tolerancia, a mayor educación mayor tolerancia. Los resultados señalan que a mayor educación mayor tolerancia y no discriminación. La educación técnica profesional se sitúa en una posición intermedia entre la educación media y la educación superior universitaria. Por una parte, este tipo de educación significa mayores conocimientos especializados en relación a la educación media, y por otra, conocimientos que favorecen la acción instrumental en relación a la movilidad ocupacional, en tanto que, la educación universitaria posee un mayor contenido intelectual valórica.

		¿Cuál es su educación?						Total
		Ninguna Analfabeto	Básica	Media	Téc. Prof	Univ.	Post.	
tolerancia	tolerante	3 17.6%	47 18.7%	244 47.5%	152 61.5%	331 85.0%	1 33.3%	758 54.2%
	intolerante	14 82.4%	204 81.3%	270 52.5%	95 38.5%	55 15.0%	2 66.7%	640 45.8%
Total		17 100.0%	251 100.0%	514 100.0%	247 100.0%	366 100.0%	3 100.0%	1398 100.0%

Fuente: tesis no discriminacion Manuel Canales UdeCh

		¿Cuál es su educación?						Total
		Ninguna Analfabeto	Básica	Media	Téc. Prof	Univ.	Post.	
Discriminación	no discriminador	7 41.2%	121 48.2%	389 76.0%	204 82.9%	342 94.0%	3 100%	758 76.5%
	discriminador	10 82.4%	130 81.3%	123 52.5%	42 24.0%	22 6.0%	0 0%	327 23.5%
Total		17 100.0%	251 100.0%	512 100.0%	246 100.0%	364 100.0%	3 100.0%	1393 100.0%

Fuente: tesis no discriminacion Manuel Canales UdeCh

Los porcentajes de intolerantes en los grupos de educación superior indican el grado que persiste el prejuicio, aún en sectores de mucha integración. En estos casos, se trata de comportamientos que obedecen a necesidades psicológicas y sociales, en los cuales, la educación no se manifiesta en un rechazo de la intolerancia.

Inversamente, la presencia de grupos tolerantes en los grupos de menor educación indica la presencia de variables distintas de la educación que inciden en la tolerancia.

Una de las razones que puede dar cuenta de esta influencia de la educación en la tolerancia, más allá de los contenidos intelectuales que son de suyo importantes con relación a estos temas, puede ser el mayor contenido liberal que ha asumido en la transición hacia la democracia y que, en la medida de su desarrollo, puede implicar un creciente autocontrol de la agresividad.

SUBESCALA PATRIOCENTRISMO.

Bajo término patriocentrismo se especifica una de las variantes del etnocentrismo y del nacionalismo. La noción de etnocentrismo fue empleada originalmente con el significado general de provincialismo y estrechez cultural. Designaba la tendencia del individuo que lo llevaba a aceptar solo a sus iguales en lo cultural - nación, etnia, clase, religión, familia... - y a rechazar siempre a los diferentes. Esta noción, a diferencia del prejuicio, se refiere explícitamente a relaciones entre grupos, en general. Incluye grupos hacia los cuales se tiene una actitud hostil pero también grupos hacia los cuales se tiene una predisposición positiva. Distingue entre los endogrupos con los cuales hay identificación y los exogrupos que son aquellos sobre los cuales se tienen opiniones negativas y que, en general, deberían estar subordinados a los endogrupos.

El nacionalismo es una de las variantes del etnocentrismo en el cual la nación como endogrupo aparece opuesto a otras naciones pueblos y culturas como exogrupos. Tanto la nación como los nacionalismos han asumido dos caras. Por una parte, han sido asociados a la modernidad como una extensión de las ideas liberales y democráticas, y en el caso de Chile y América Latina a la emancipación de la dominación colonial española y portuguesa. y en algunos períodos históricos a la lucha antiimperialista. La otra cara, hace referencia a la constitución de fundamentalismos etno culturales encarnados en el Estado nación. En esta versión la nación y el nacionalismo pueden desarrollar conductas xenófobas frente a otras nacionalidades, oponerse al género humano y sus derechos universales (doctrinas de la seguridad nacional) y a las culturas étnicas al interior del espacio territorial de una nación estado.

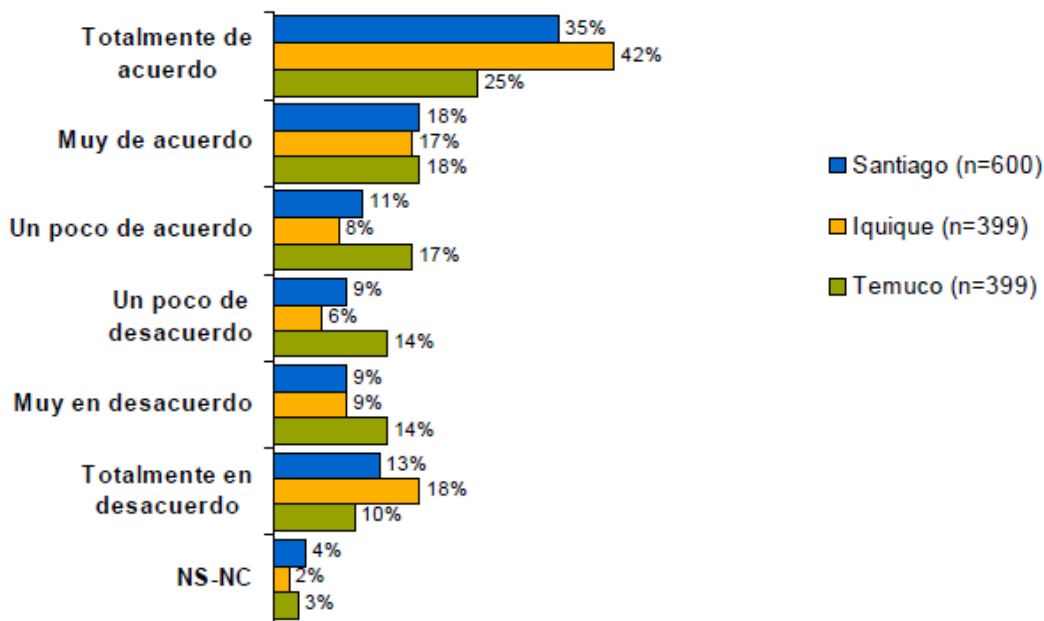
El patriocentrismo designa una variación del etnocentrismo nacionalista que implica una adhesión ciega e irracional a símbolos y valores etnonacionales. Esta disposición a percibir la nación de esta manera la coloca como un valor superior a la verdad y la justicia, entraña, además, conformidad acrítica con el grupo dominante y rechazo a otros pueblos como exogrupos.

La selección de ítems indicadores de esta subescala se basa en estas aseveraciones.

Items y correlación con sus preguntas componentes	Escala Patriocentrismo		
	Santiago	Iquique	Temuco
Preg.11 En Chile no se respeta como se debiera a los héroes de la patria	0,543	0,539	0,545
Preg.21 Los chilenos son más valientes y patriotas que las personas de los países vecinos.	0,743	0,753	0,730
Preg.34 Los derechos humanos son importantes, pero no son aplicables a los enemigos de la patria.	0,644	0,582	0,644
Preg.46 A pesar de que hay excepciones, está claro que los chilenos somos más capaces que los habitantes de los países vecinos	0,755	0,749	0,724

Preg.60 Los santiaguinos son más despiertos y vivos que los provincianos.	0,629	,	,
Preg.60 Los iquiqueños son más despiertos y vivos que los de otras regiones.	,	0,609	,
Preg.60 Los temucanos son más despiertos y vivos que los de otras regiones.	,	,	0,629

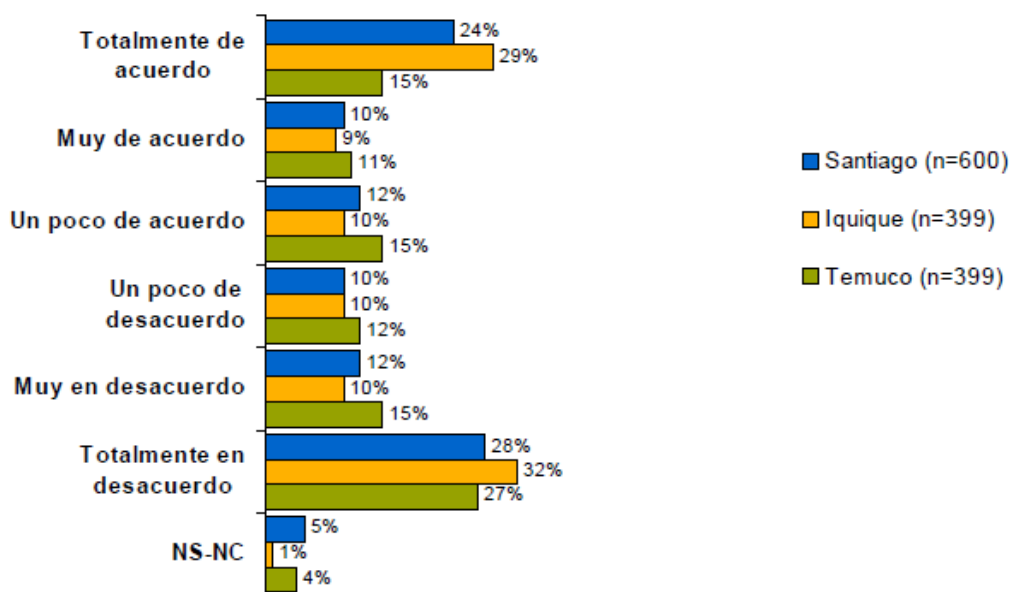
En Chile no se respeta como se debiera a los héroes de la patria.



Desarrollo:

Este ítem de identificación nacionalista con sus modelos heroicos ejemplares es el que muestra mayor aceptación de todos los ítems que componen la subescala. Al menos 6 sobre 10. personas valoran el endogrupo sobre la base de esta identificación. Hay, sin embargo, variaciones, entre un comportamiento semejante en Santiago e Iquique (67 %) por una parte y Temuco por la otra. (61%) Al mismo tiempo en los rangos de mayor intensidad de la respuesta consensuada es más compartida en las dos primeras ciudades, aunque especialmente en Iquique, 59%, Santiago, 53%, - en tanto que en Temuco disminuye a un 43%. El rechazo a esta opinión es similar en las tres ciudades, 31%, Santiago, 33% Iquique y 34% Temuco y en los rangos de mayor intensidad es mayor en Iquique, 27%, que en Temuco, y Santiago ,24%, 22%.

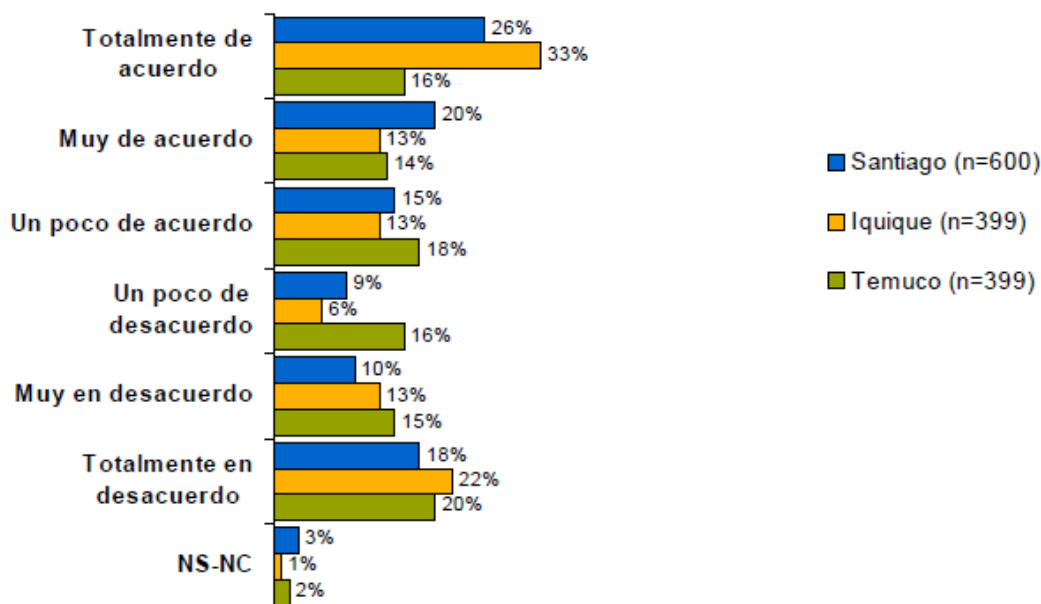
Los chilenos son más valientes y patriotas que las personas de los países vecinos



Desarrollo:

Este ítem es una modalidad de la interrelación de valoración irracional de la nación en términos del narcisismo de las pequeñas diferencias con las personas de los países vecinos. Con una gran aceptación del patriocentrismo y la subvaloración de los habitantes de los países o vecinos esta es, sin embargo, menor que en el anterior, encuentra una mayor aceptación en Santiago e Iquique, 46% y 48% respectivamente, siendo menor en Temuco, 41%. No obstante, el rechazo al nacionalismo intolerante es mayoritario para las ciudades de Iquique y Temuco, 57% y 56% respectivamente en tanto que en Santiago es del orden de un 50%. Al mismo tiempo las respuestas tienden a polarizarse en los rangos de mayor intensidad de su aceptación o rechazo. La mayor aceptación del patriocentrismo en estos rangos se encuentra en las ciudades de Santiago e Iquique, 34% y 38% respectivamente en tanto que en Temuco disminuye a un 26%. El rechazo en estos rangos es de 47% en Iquique, disminuye en Santiago a 40% y en Temuco al 42%.

A pesar de que hay excepciones, está claro que los chilenos somos más capaces que los habitantes de los países vecinos.

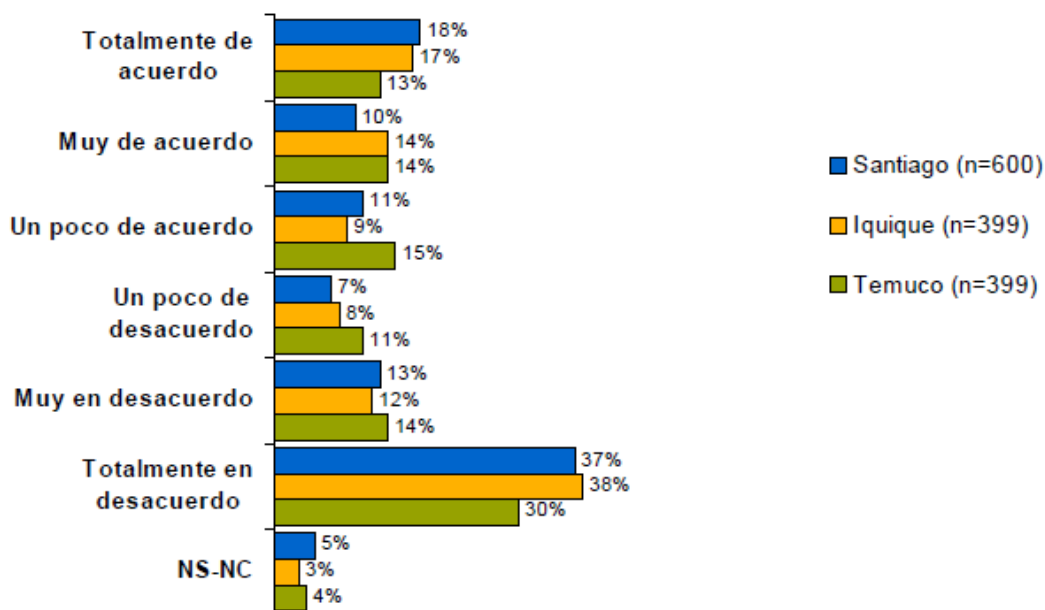


Desarrollo:

Este ítem es otra modalidad de la interrelación de valoración irracional de la nación en términos del narcisismo de las pequeñas diferencias con las personas de los países vecinos. Con una aceptación mayoritaria del patriocentrismo y la subvaloración de los habitantes de los países vecinos, encuentra una mayor aceptación en Santiago e Iquique 61% y 59% respectivamente, siendo menor en Temuco, 48 %. Correlativamente el rechazo al nacionalismo intolerante es mayoritario para la ciudad de Temuco, 51%, en tanto que disminuye en Santiago al 47% y en Iquique al 41%. Al mismo tiempo las respuestas tienden a polarizarse en los rangos de mayor intensidad en la aceptación o el rechazo. En los rangos de mayor intensidad la aceptación del patriocentrismo es del orden de 56% y 46%, en Santiago e Iquique, en tanto que en Temuco disminuye a un 30%. El rechazo a la intolerancia en los rangos de mayor intensidad es similar en las tres ciudades, 38% en Santiago y 35% para las otras.

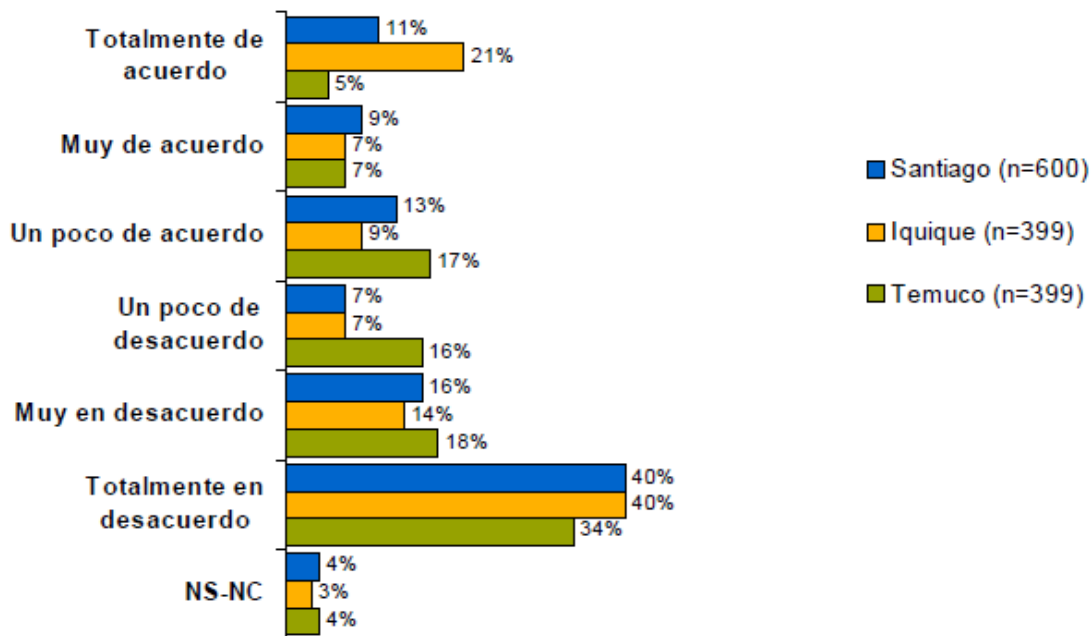
Los derechos humanos son importantes, pero no son aplicables a los enemigos de la patria.

Desarrollo:



En términos generales las repuestas muestran un rechazo a este ítem fuertemente discriminatorio. Estos resultados son aproximadamente uniformes en las tres ciudades, 57% 58%, 55%, para Santiago, Iquique y Temuco, respectivamente. En los rangos de mayor intensidad el rechazo es fuerte, 50%, para las ciudades de Santiago e Iquique y 44% para la ciudad de Temuco. No obstante, estas respuestas, el hecho de que un 39%, 40% y 42% en las ciudades mencionadas acepte los contenidos de esta sentencia y alrededor de un 28 %, 31% y 27% lo acepte decididamente, muestran la fragilidad factual de la legitimidad de los derechos humanos.

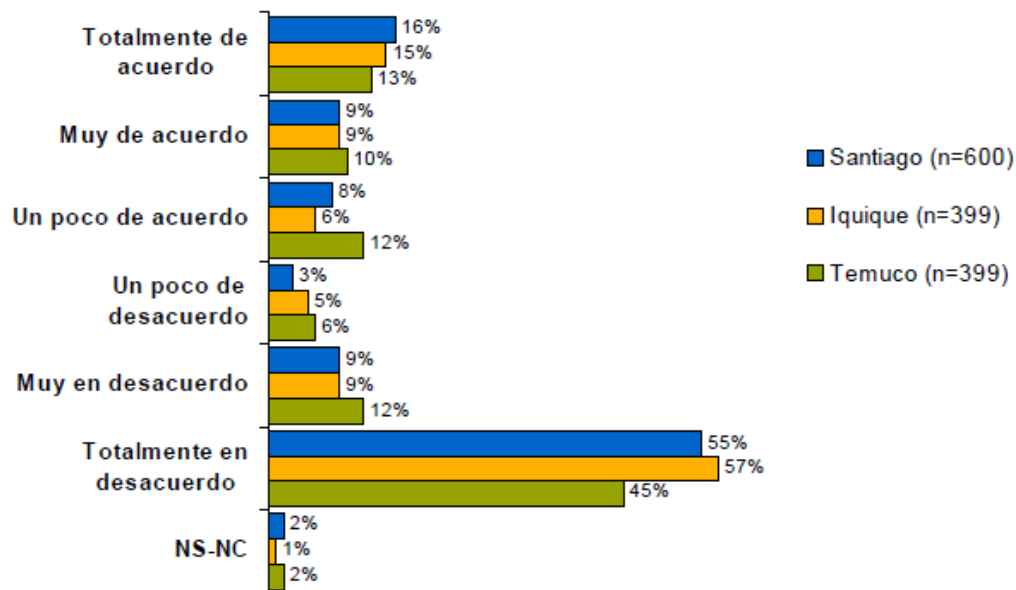
El problema de abrirse a la inmigración latinoamericana es que muchos de ellos son indígenas.



Desarrollo:

Este ítem racialisista y civilizatorio manifiesta un comportamiento semejante al anterior. Una mayoría rechaza esta opinión siendo mayor en Temuco, 68%, que en Santiago y en Iquique, 63% y 61%. En los rangos de mayor intensidad el rechazo de la intolerancia es similar en las tres ciudades, 56%, 54% y 52%, para Santiago, Iquique y Temuco respectivamente. En Iquique la aceptación de la intolerancia es mayor, 37%, que en Santiago, 33%, y que en Temuco, 29%. En los rangos de mayor intensidad la aceptación de esta opinión es particularmente alta en Iquique, 28%, disminuye en Santiago a un 20% y en Temuco a un 12%..

Algunas razas son mejores que otras

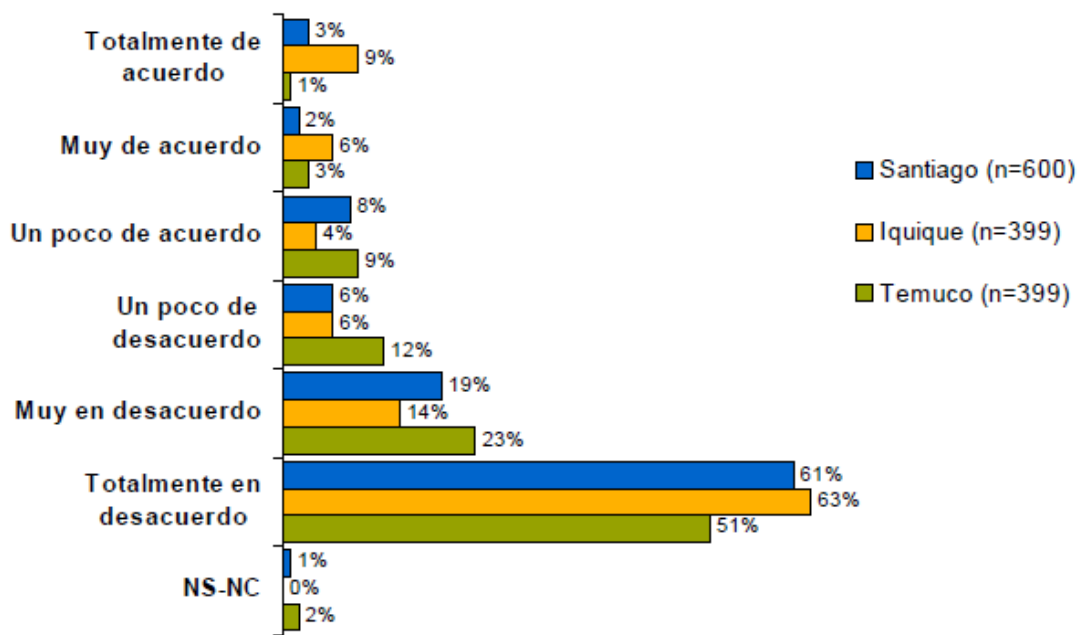


Fuente: tesis no discriminacion Manuel Canales UdeCh

Desarrollo:

Este ítem racista encuentra un rechazo en las poblaciones estudiadas siendo este mayor y en las ciudades de Santiago e Iquique donde se observa un comportamiento semejante, 69% y 71. %, mientras que en Temuco el rechazo es menor, 63%. En los rangos de mayor intensidad el rechazo de la intolerancia es en Santiago y en Iquique, 64% y 66% %, mientras que en Temuco disminuye al 57%. La aceptación de esta opinión racista es relativamente similar en las tres ciudades, 33%, 30%, 35%, para las ciudades de Santiago, Iquique y Temuco, respectivamente y en los rangos de mayor intensidad 25%, 24% y 23%.

Aunque no nos guste, las personas con discapacidad son un obstáculo en el trabajo.



Desarrollo:

El rechazo a esta opinión es uno de los más altos de la encuesta 87% para Santiago y Temuco en tanto que en Iquique disminuye a un 81%. Sin embargo, en los rangos de mayor intensidad el rechazo asume valores semejantes en Santiago e Iquique 80%-77%, mientras que en Temuco disminuye a un 74%. Complementariamente la aceptación de esta opinión es mayor en Iquique 19% que en Santiago y Temuco 13% en los rangos de mayor intensidad se sigue el mismo patrón, un 15% en Iquique en tanto que en las otras ciudades baja a un 5% y un 4%.

Encuesta: Incidencia de la mano de obra extranjera en obras de construcción del centro de la ciudad de Concepción, Construcción civil universidad del Bío-Bío

Antecedentes

En los últimos años, ha incrementado la llegada de migrantes a Chile, tanto así, que el país aparece como uno de los principales países de destino de la migración en el continente sudamericano.

En Chile existen tres instituciones vinculadas al control fronterizo y al otorgamiento de permisos de residencia. En primer lugar, se encuentra el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), que a su vez es dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. El DEM recibe las solicitudes de permisos de residencia de aquellos migrantes ya ingresados al país y encargado de aprobar su otorgamiento (o rechazo). Los permisos que otorga corresponden tanto a las visas (sujeta a contrato, estudiantes o temporarias) como a las permanencias definitivas.

La segunda institución vinculada con el otorgamiento de permisos de residencia es el Ministerio de Relaciones Exteriores, quien otorga las visas consulares, es decir, las visas de turismo y visas de residencia temporal que los extranjeros han solicitado a los distintos consulados de Chile alrededor del mundo. Por su parte, la institución encargada de controlar y llevar registro de las entradas y salidas de personas del país (tanto nacionales como extranjeras) es la Policía de Investigaciones de Chile.

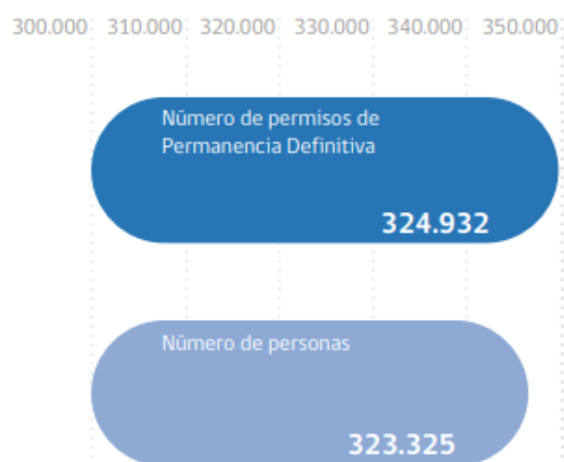
Cabe mencionar que la mayor parte de los migrantes ingresan a Chile como turistas y una vez en el país solicitan permisos de residencia, según sus fines. La legislación chilena actual posibilita cambiar de status migratorio al interior del país. De esta manera, una persona puede ingresar al país como turista y si luego estando en el país consigue un contrato de trabajo, podrá solicitar una visa sujeta a contrato o la creada visa por motivos laborales.

Quien lleva el registro en Chile de los actos administrativos realizados por los migrantes una vez que han ingresado al país (solicitudes de permisos de residencia temporal o permanente, entre otros) es el DEM; quien, a partir del registro de los permisos otorgados, el año 2017 hizo un reporte migratorio en la cual formula una estimación sobre el total de extranjeros residentes en Chile. Dicha estimación se realizó tomando como base los extranjeros contabilizados mediante la base de datos de permanencias definitivas otorgadas desde los años 2005 a 2016.

A continuación, se presentará una caracterización estadística de los migrantes residentes en Chile bajo distintas variables para conocer de esta manera como ha sido el flujo de extranjeros en nuestro país.

Se debe mencionar que el análisis con respecto a permisos de permanencia definitiva y de visas temporales otorgadas entre los años 2005 y 2016, se hará sobre la base de actos administrativos, es decir, permisos otorgados, no sobre cantidad de personas. La base de datos que se analizarán registra a personas extranjeras que han realizado solicitudes y obtenido permiso de residencia tanto en el Departamento de Extranjería y Migración (DEM) del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, como en las Gobernaciones a lo largo del país.

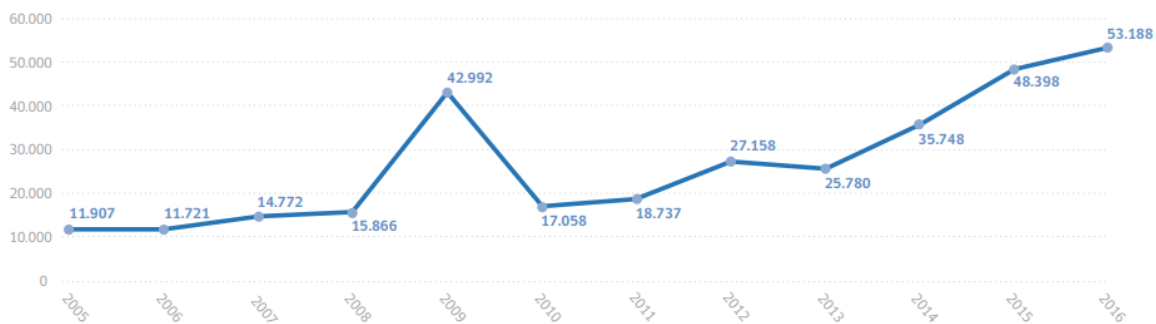
Gráfico Permanencias Definitivas otorgadas por cantidad de permisos y personas entre 2005 y 2016.



Fuente: Reporte migratorio, Departamento de Extranjería y Migración (DEM) ,2017.

Como se puede observar en el Gráfico, entre los años 2005 y 2016 en Chile se otorgaron 324.932 Permanencias Definitivas (PD) a un total de 323.325 personas. Entre las personas que obtuvieron una PD en el período, 321.718 obtuvo sólo una Permanencia Definitiva, mientras que 1.607 personas obtuvieron dos permisos en el mismo período.

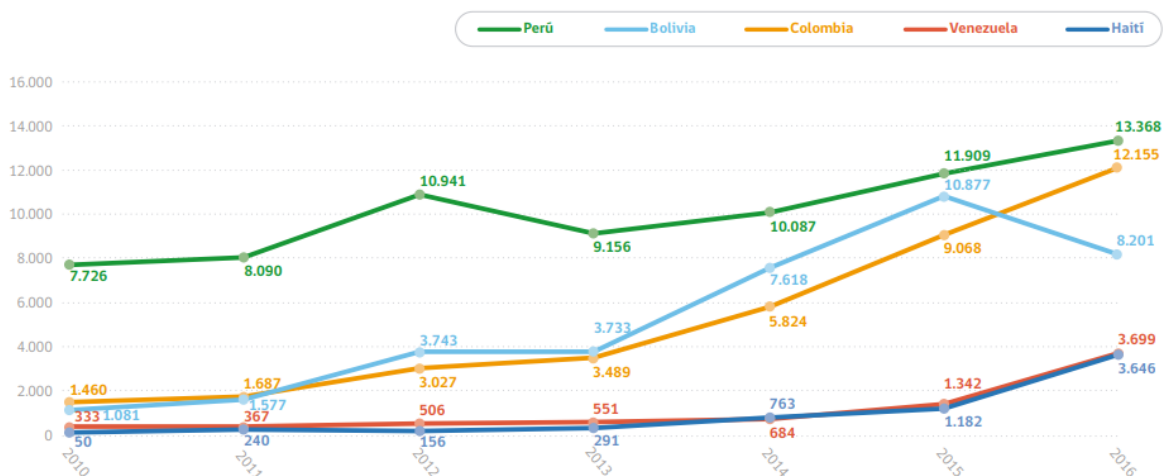
Gráfico Número de personas con permiso de Permanencia Definitiva otorgada entre 2005 y 2016



Fuente: Reporte migratorio, Departamento de Extranjería y Migración (DEM), 2017

Como se podrá ver a continuación en el Gráfico N°3, la tendencia en cuanto al total de Permanencias Definitivas otorgadas por año ha aumentado constantemente durante los últimos años. También se puede establecer que luego del año 2009 la tendencia de crecimiento se mantiene relativamente estable, y que durante el año 2016 aumentó el número de personas con Permanencias Definitivas otorgadas desde 48.398 a 53.188, lo que equivale a un aumento de 9,9% ese año

Grafico Número de personas con Permanencia Definitiva otorgada entre 2010 y 2016, según cinco principales nacionalidades



Fuente: Reporte migratorio, Departamento de Extranjería y Migración (DEM), 2017.

También se pueden observar en el Gráfico, las tendencias de los cinco países principales en términos de la cantidad de personas que obtuvieron la Permanencia Definitiva entre los años 2010 y 2016; en estos últimos años se puede ver un importante crecimiento de Colombia, Venezuela y Haití, que para el año 2010 contaban con 1.081, 333 y 81 Permanencias Definitivas, pero que para el año 2016 alcanzaron los 12.155, 3.699 y 3.646 personas, respectivamente.

TRABAJADORES EXTRANJEROS

Nivel educacional

Según los datos recopilados por la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) el 62,1% posee educación básica y media. Además, un total de 31,5% de inmigrantes que cuentan con educación superior. Pese a esto, muchos de ellos buscan trabajo en labores ajenas a sus estudios.

De los extranjeros que habitan en Chile, se destaca el alto porcentaje de inmigrantes mayores de edad que cuenta con estudios superiores, ya sea a nivel técnico o universitario. Esto refleja que en los últimos años han llegado trabajadores más capacitados a incorporarse al mercado laboral chileno.

De acuerdo a las cifras recogidas por Amuch, sólo el 4,5% de la población no presenta estudio alguno, mientras que un 62,1% posee educación básica (19,4%) y media (42.7%).

En cuanto a la formación universitaria, 20% posee un título profesional y 11% uno técnico, llegando a un total de 31,5% de inmigrantes que cuentan con educación superior, los datos mencionados se encuentran descritos en la siguiente Tabla N°1.

Tabla: Nivel de estudios de migrantes con Permanencia Definitiva en Chile.

Estudios	Casos	Porcentajes
Ninguno	2866	2.5%
Pre básico	61	0.1%
Básico	12650	11.0%
Medio	56213	48.9%
Técnico	15087	13.1%
Universitario	28029	24.4%
Totalidad	114906	100%

Fuente: Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH) en base a datos del Departamento de Extranjería y Migración (2015).

Cabe destacar que adicionalmente en el informe presentado por la AMUCH se informa que la población de inmigrantes con permanencia definitiva alcanza un promedio de edad de 31,4 años.

A lo largo del país, el promedio de edad varía entre 28 y 35,2 años, siendo las regiones de La Araucanía y Los Ríos las que alcanzan el mayor índice de edad. Según señala el sondeo, “esta cifra es sumamente relevante ya que los índices de natalidad en Chile están constantemente a la baja, lo que podría ser revertido con la población inmigrante que vive en el país”.

Una vez analizado el nivel educacional de la población extranjera que se está insertando en Chile, se proceden a investigar las actividades económicas que están realizando.

Campo Ocupacional

Los motivos que impulsan las migraciones son de carácter multidimensional (entre ellos, las percepciones respecto a las oportunidades de trabajo) es decir migraciones laborales.

En Chile, según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) , en el período septiembre-noviembre de 2017, hay 8.3721.908 personas ocupadas, de las cuales 184.399 declaran no ser chilenas (2,2% de la ocupación nacional). Sobre las ocupaciones de los inmigrantes en Chile, 61% se establecen en Santiago, en búsqueda de cualquier tipo de trabajo. Gran parte de ellos se desempeña en labores como: vendedores, asesores del hogar, garzones, obreros de construcción, entre otros.

En cuanto a la actividad ocupacional, se evidencia en la Tabla N°2, que la mayoría trabaja como en el comercio, mientras que alrededor del 7,5% de los extranjeros trabajan en el área de la construcción.

Tabla Ocupados extranjeros por actividad económica

Ocupados extranjeros por actividad económica (septiembre - noviembre 2017)	
Actividad	N° de ocupados extranjeros
Comercio	42.145
Actividades de los hogares como empleadores	25.112
Industrias manufactureras	20.570
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	16.771
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	13.225
Construcción	13.053
Otras actividades de servicios	7.243
Enseñanza	7.185
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.185
Transporte y almacenamiento	6.909
Actividades de atención de la salud humana	6.057
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.870
Explotación de minas y canteras	3.094

Fuente: Departamento de Estudios CNC, con

datos del INE.

En lo que respecta al área de la construcción, se encuentra en sexto lugar en el listado de actividades realizadas por extranjeros, sin embargo, la contratación de inmigrantes en el sector de la construcción ha mostrado un importante salto en el último año. De acuerdo a cifras de la Cámara Chilena de la Construcción en la Región Metropolitana el porcentaje de extranjeros pasó de 5,6% en octubre a 6,2% en marzo. De ese total, 44,6% son peruanos y 38% haitianos. Javier Hurtado, gerente de Estudios de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), señaló el aumento de mano de obra extranjera “va en línea con la masiva llegada de inmigrantes al país”. Hurtado aseveró que “La inmigración que viene a Chile es eminentemente trabajadora, por lo que tienen una mejor disposición, ya que parte de sus ingresos son enviados a sus países de origen, por ello les va bien en general en nuestro país”.

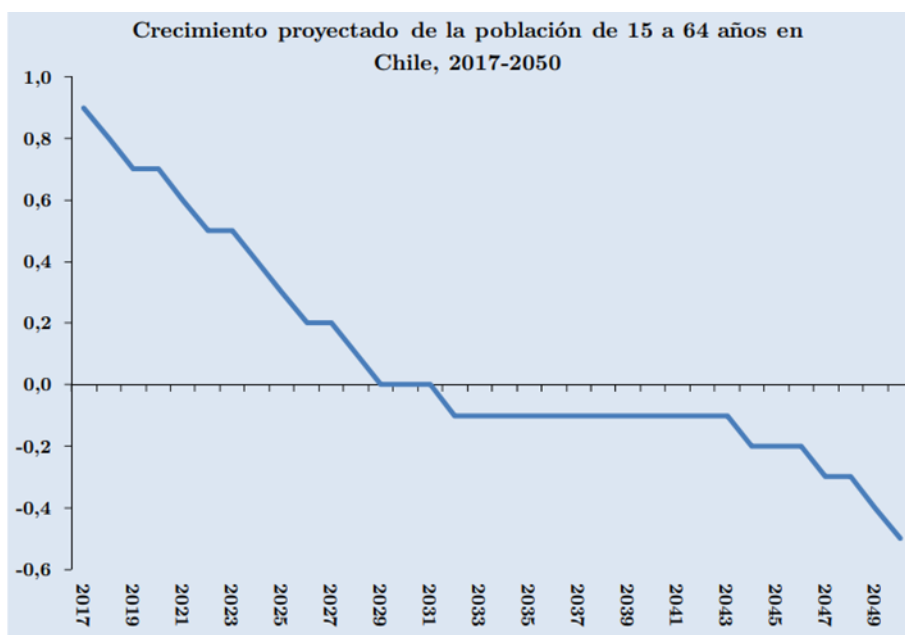
Impacto Económico y Demográfico

La movilidad del empleo entre países permite contribuir al crecimiento. De acuerdo a la evidencia presentada por Boubtane et al (2016) en un estudio sobre el impacto de la inmigración en el crecimiento económico para 22 países de la OCDE durante el período 1986– 2006, la inmigración ha tenido un impacto pequeño, pero positivo en el crecimiento de las economías OCDE a través de un incremento en la productividad. Estas mejoras en la productividad se dan a través de diversos canales. Por ejemplo, al permitir un traspaso de los trabajadores locales a empleos de mayor productividad, ya que algunos de los empleos que requieren baja calificación son ejercidos por inmigrantes. Otro canal a través del cual se estimula el crecimiento es el capital físico que aportan algunos empleadores inmigrantes, que contribuyen a aumentar la capacidad productiva del país. También hay aportes al crecimiento por la vía del capital humano, ya que los inmigrantes de alta calificación pueden aportar a la investigación, la innovación y al progreso tecnológico.

Otra línea de análisis se ha enfocado en el aporte al crecimiento que hace la inmigración en un contexto de desaceleración de la fuerza de trabajo en las economías que están sufriendo procesos demográficos de envejecimiento. La llegada de inmigrantes que llegan a trabajar a países con envejecimiento de la población permite contrarrestar las menores tasas de crecimiento del empleo, y de esta manera, ayuda a fortalecer el crecimiento económico.

Los datos de CLAPES UC, revelan que el segmento de inmigrantes tiene mayor concentración en personas jóvenes, en edad de trabajar y de procrear que los chilenos. En Chile, se define la población en edad de trabajar como todas las personas de 15 años o más de edad.

Gráfico Crecimiento proyectado de la población de 15 a 64 años en Chile, 2017-2050



Fuente: Elaborado por CLAPES UC en base a: Naciones Unidas, División de Población

Por otra parte, el fuerte crecimiento que ha tenido la llegada de inmigrantes a Chile y que hoy suman unos 800 mil ha comenzado a tener impacto en los ingresos fiscales. Esto, porque los extranjeros para ingresar a Chile deben pagar por los derechos para acceder a cualquier tipo de visa, solicitar la residencia definitiva, o bien para lograr la carta de nacionalidad.

De acuerdo a datos del Departamento de Extranjería y Migración, entre 2010 y 2017 la recaudación por este concepto totalizó \$130 mil millones, es decir unos US\$216 millones con un tipo de cambio de \$603,5. Esto sin incluir el aporte que hacen por el pago del impuesto a la renta que llega a unos US\$490 millones anuales.

Los US\$200 millones se alcanzan por dos fuentes de ingresos. Primero, el concepto de beneficio que engloba visas (estudiantes, turistas, laborales), residencia definitiva y carta de nacionalidad, la que durante los últimos ocho años recaudó \$114.958 millones.

La segunda vía de ingresos es por el pago de sanciones y multas, las que en el mismo período totalizó \$15.563 millones. Sumando ambos conceptos y al desglosar por año, se aprecia un incremento empinado y constante, desde los \$5.475 millones recaudados en 2010, a los \$30 millones en 2017.

Este aumento de los ingresos va en línea con el alza de inmigrantes que vienen a buscar una oportunidad laboral en Chile, elevando el número de visas laborales. Es más, entre 2010 y 2014 la cifra anual aumentó 144%, al ir de 36.987 a 90.362. Mientras que sólo en 2015 el mercado laboral extranjero creció 21,7%, llegando a casi 110 mil personas trabajando formalmente en Chile. En 2016, en tanto, 141 mil visas laborales. Las cifras para 2017 todavía no son publicadas por el Gobierno.

Iniciativas en el área de la construcción

Desde la Cámara Chilena de la Construcción se han comenzado a implementar desde el año 2013 diferentes iniciativas con el fin de integrar de mejor manera a los trabajadores extranjeros en construcción, lo que deja en evidencia la importancia que tienen los trabajadores extranjeros hoy en día en el área. A continuación, algunas de las iniciativas y beneficios propuestos por la CCHC a través de su Fundación Social.

- Nombre: Integración de Trabajadores Extranjeros.

Descripción: La creciente incorporación de trabajadores extranjeros en la construcción, hace necesario fortalecer las capacidades de los supervisores con el objetivo de facilitar la inserción a través de políticas, buenas prácticas y un proceso de sensibilización al interior de la empresa. El programa incluye la realización de talleres para encargados de recursos humanos, administradores de obra, capataces y administrativos.

Beneficiarios: Supervisores.

- Nombre: Apoyo al Trabajador Extranjero.

Descripción: Con el objetivo de apoyar a los trabajadores extranjeros que se están incorporando al sector construcción, esta iniciativa contempla una atención social de orientación en diversos temas de interés social: salud, previsión, educación y situación migratoria.

Además, se contempla la entrega de una caja de alimentos y un bono de locomoción a todos los trabajadores extranjeros con contrato de trabajo en las empresas socias de la CChC.

Este beneficio se entregará solo una vez durante la vida laboral del trabajador.

Beneficiarios: Trabajadores extranjeros.

- Nombre: Cursos de español para Haitianos.

Descripción: Antes de involucrarse en un proceso de capacitación técnica, los trabajadores extranjeros deben saber comunicarse en el idioma español que es la base para poder entender y especializarse. Para ellos, se desarrollan cursos de español que incluyen componentes técnicos o propios de la construcción.

La duración de cada curso es de 35 horas total, compuestas por 32 horas de la capacitación técnica del idioma español, más un módulo de 3 horas de Redes de Apoyo Social, las que buscan complementar la inserción social y laboral, a través de una charla orientadora que les permitan fortalecer el conocimiento respecto del sistema público y privado al cual pueden acceder.

Ley de migración

Desde la promulgación en 1975 del Decreto Ley 1.094, o mejor conocido como la Ley de Migración que rige actualmente en Chile; la sociedad chilena se ha reconfigurado muchísimo y parte de tal reestructuración obedece al movimiento migratorio.

Es por ello que en junio del año 2013 el Presidente Sebastián Piñera presentó a consideración del Congreso Nacional un Proyecto de Ley de Migración y Extranjería , destinado a regular de forma integral una materia cuyo sustento normativo, contenido en el D.L. N° 1.094 de 1975, tiene más de 40 años de vigencia, siendo la norma más antigua en Sudamérica. Posteriormente, en agosto de 2017, la Presidenta Michelle Bachelet presentó al Congreso Nacional una Nueva Ley de Migraciones, iniciativa legal que igualmente buscaba tratar esta materia. Cabe destacar que ambos proyectos tuvieron escaso avance en su tramitación legislativa.

Bajo ese contexto, la nueva administración decide reimpulsar el proyecto de ley del año 2013, incorporándole una serie de modificaciones mediante indicación presentada en abril de 2018. Desde el punto de vista de los objetivos del proyecto, éste busca regular todos los aspectos vinculados a la presencia de los extranjeros en Chile, desde el ingreso, estadía, residencia y hasta el egreso, y en paralelo, se busca fortalecer el vínculo con el casi millón de chilenos que se encuentran en el exterior, manteniéndolo o recuperándolo en los casos que sea necesario.

A continuación, se mencionan cuáles serán los cambios que propone la nueva ley de migración.

- Derechos de los migrantes

En este proyecto de ley se establece una serie de derechos que tendrán los inmigrantes como la igualdad, la no discriminación, acceso a la salud, de educarse, laborales, de seguridad social, al debido proceso y finalmente a la reunificación familiar.

- Deberes establecidos en la norma

El texto establece requisitos que deben cumplir los extranjeros en Chile. Se trata de cumplir con las leyes y normas internas, tener regularizada su situación migratoria, entregar información fidedigna sobre sus antecedentes y fijar un domicilio en Chile.

- La nueva visa que permitirá trabajar

En la iniciativa del gobierno se establece el nuevo permiso llamado “visitante”, el que implica que personas que vienen a estudiar, realizar actividades académicas y a trabajar. Esta dura un año y puede ser prorrogable por otro más.

- Reunificación familiar

Los extranjeros con permiso vigente tendrán derecho a solicitar la reunificación con su cónyuge o conviviente, padres; e hijos solteros menores de edad, con discapacidad, menores de 28 años que estudien o que se encuentren bajo su cuidado personal.

- Residencia definitiva del migrante

Los migrantes que estén bajo el permiso de residencia temporal podrán optar luego de dos años a la residencia definitiva. Esto se concretará una vez que se verifiquen sus antecedentes y que se cumpla con todos los requisitos establecidos en los reglamentos.

- Limitación del estatus de turista

En la ley vigente, una persona que ingresa como turista podía optar a una visa temporaria luego de acreditar una serie de requisitos. Sin embargo, en el proyecto esto no se establece y sólo se permite la estadía por 90 días prorrogables en dos ocasiones.

- Prohibición expresa de delitos

Se determina la prohibición de ingreso al país que en casos en que personas con condenas o investigaciones en curso por delitos como narcotráfico, terrorismo, violaciones, homicidios y elaboración de pornografía infantil, entre otros.

- Registro nacional de extranjeros

En este listado estará el ingreso y egreso hacia y desde el territorio nacional; la categoría migratoria y vigencia del permiso; las solicitudes de permisos que hayan sido denegadas; la identificación y su domicilio; y las infracciones cometidas.

- Sanciones para empleadores

El proyecto establece sanciones para los empleadores que hagan declaraciones falsas en favor del extranjero (multa de 3 a 50 UTM). También serán castigados con la misma multa las personas que empleen a migrantes que no tengan autorización para trabajar.

Contratación trabajadores extranjeros

Existe una norma que regula la proporción de trabajadores chilenos y extranjeros que pueden trabajar en una misma empresa. En efecto, los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85 %, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Sin embargo, se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. Ahora bien, para computar dicho porcentaje, se debe aplicar las siguientes reglas:

- 1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente.
- 2.- Se excluirá al personal técnico especialista que no exista personal nacional de reemplazo.
- 3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.
- 4.- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

También se debe mencionar que si un extranjero quiere trabajar en Chile se requiere que cumpla con tres requisitos: obtener alguna visa que le permita la permanencia legal en el país, que su tipo de autorización le permita trabajar, y que la visa otorgada se encuentre vigente.

Si el trabajador aún no tiene su situación regularizada, hay dos cosas que todo empleador debe hacer mientras la visa de un trabajador migrante está en trámite: solicitar un permiso de trabajo con visa de turismo que se otorga inmediatamente y tiene una duración de 30 días renovable y solicitar junto a la solicitud de visa correspondiente un permiso de trabajo que se otorga a los dos o tres meses de haber presentado su visa a trámite.

La legislación laboral no hace distinción entre la contratación de un chileno o un extranjero en términos de sus obligaciones. Sólo debe preocuparse que el extranjero se encuentre regular en el país.

Además no existe un tipo de contrato obligatorio, pero si se deben incluir algunas cláusulas que estipula la legislación migratoria, es por ello que desde el Departamento de Extranjería y Migraciones se puede descargar un contrato modelo , el cual se puede observar en el anexo 1; en éste contrato se solicita que éste conste por escrito y debe estar firmado por el trabajador(a) y el empleador(a) y debe firmarse en Chile, ante Notario Público y debe contemplar, además de las estipulaciones mínimas del Artículo 10 del Código del Trabajo, cláusulas que establezcan lo siguiente:

1. Cláusula de remuneración: que la remuneración del trabajador contratado sea pagada en Chile, en moneda de curso legal.
2. Cláusula de Vigencia: esta cláusula debe ser redactada como sigue: “La obligación de prestar servicios emanada del presente contrato, sólo podrá cumplirse una vez que el trabajador haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros con visa en trámite”.
3. Cláusula de Régimen Previsional: donde el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y pagarlas en las instituciones previsionales y de seguridad social chilenos, salvo que las partes se acojan a la ley N° 18.156 (para técnicos extranjeros),

y debe ser redactada como sigue: “Se deja constancia que el trabajador cotizará en el régimen previsional chileno, comprometiéndose el empleador a efectuar las retenciones y entregarlas a las instituciones correspondientes.

4. Cláusula de Impuesto a la Renta: donde el empleador se obligue a responder del pago tributario correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero (Impuesto Único o Global Complementario, según corresponda. Sólo para sueldos superiores a 13,5 UTM), redactada de la siguiente forma: “El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada”.

5. Cláusula de viaje (sólo para visa de residencia sujeta a Contrato de Trabajo): “El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador y los miembros de su familia que se estipulen, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 2°, del artículo 37 del D.S. N° 597 de 1984. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga nueva visa o permanencia definitiva”

Y, por último, la fiscalización de la contratación de extranjeros queda sujeto a lo siguiente:

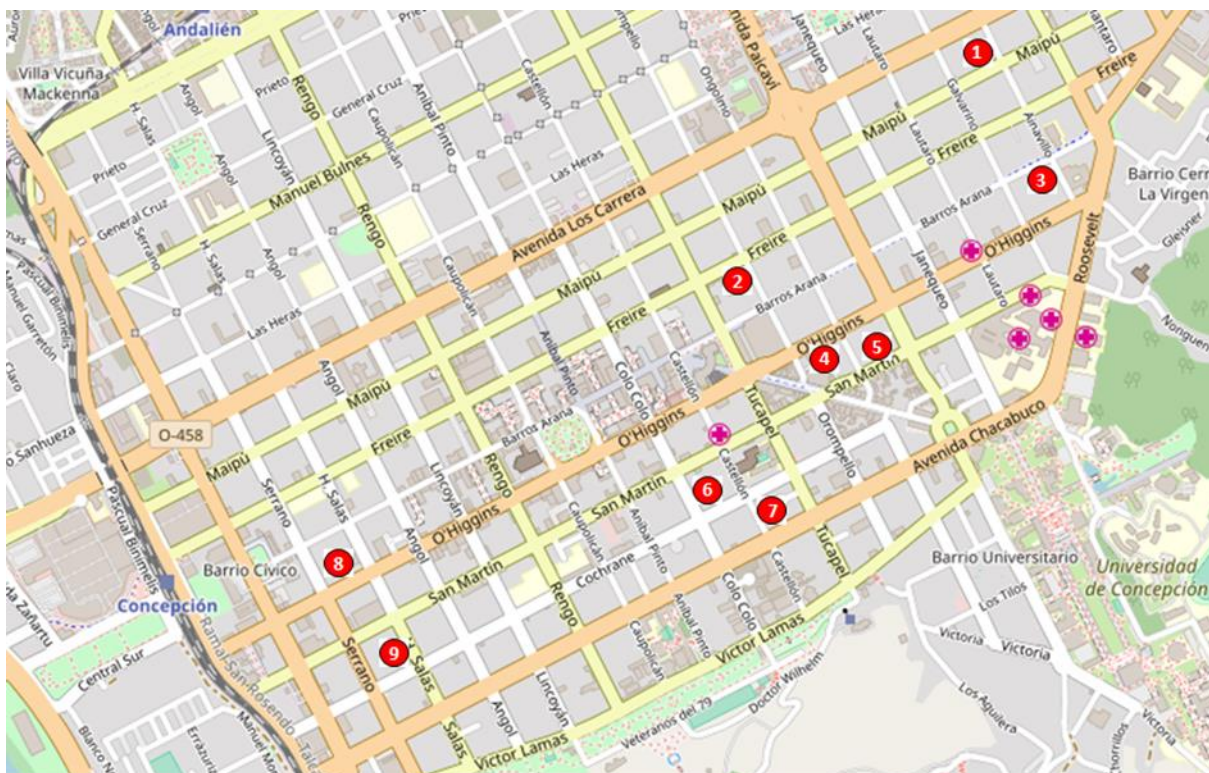
1.- La Fiscalización de las disposiciones del Reglamento de Extranjería, corresponde al Ministerio del Interior, a través del Departamento de Extranjería y Migración.

2.- La Fiscalización de las disposiciones laborales, previsionales y de higiene y seguridad del Código del Trabajo, incluida el de los extranjeros y sus leyes complementarias, son de competencia exclusiva de la Dirección del Trabajo.

Resultados de Encuesta

Luego de realizar el recorrido por el perímetro seleccionado anteriormente y denominado como el centro de la ciudad de Concepción, se tomaron como muestra para la investigación

todas aquellas obras de edificación ubicadas en el sector, como se detalla en la siguiente imagen:



- | | | |
|---|---------------------------------|--------------------------|
| 1 Capreva | 5 Constructora Juan Torres Peña | 9 Moller y Pérez-Cotapos |
| 2 Constructora e Inmobiliaria Esperanza | 6 Constructora PDP | |
| 3 Constructora Claro Vicuña Valenzuela | 7 Constructora Navelen | |
| 4 MKM Ingeniería Limitada. | 8 Constructora Rapallo | |

Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del total de obras encontradas en el perímetro, que eran 9 obras de edificación, sólo 4 contaban con mano de obra extranjera, y se mencionan a continuación:

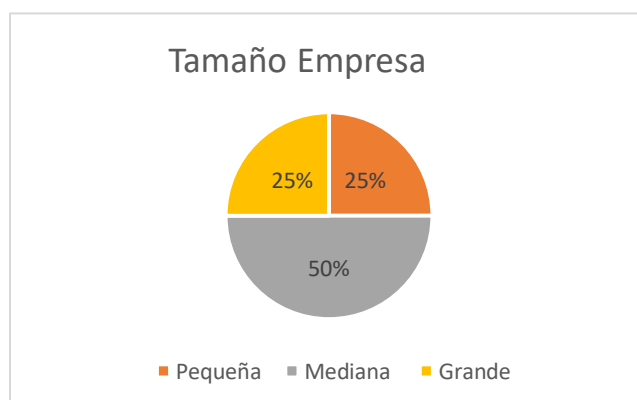
- Constructora e inmobiliaria Esperanza.
- MKM Ingeniería Limitada.
- Constructora Juan Torres Peña.
- Constructora Navelen.

Resultados

Encuesta Empresa: A continuación, se detallan los resultados obtenidos luego de realizar la encuesta a las 4 empresas con contaban con mano de obra extranjera en su personal.

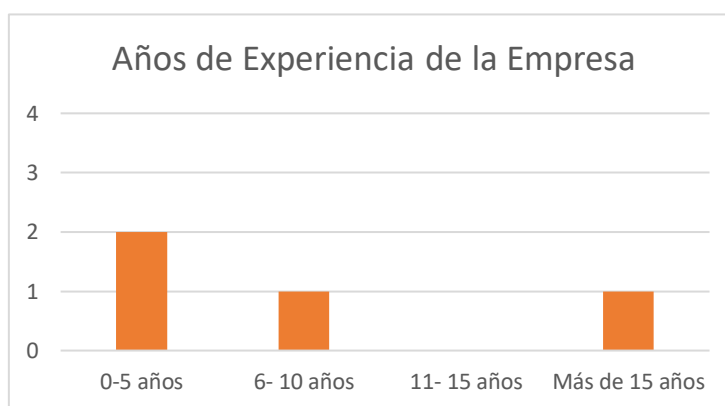
Antecedentes de la empresa:

- a) Tamaño Empresa: Para esta variable las opciones de respuesta fueron 3, pequeña, mediana y grande. En donde de un total de 4 empresas; Constructora Juan Torres Peña contestó Pequeña, Constructora e Inmobiliaria Esperanza contestó Grande y Constructora Navelen y MKM Ingeniería Limitada contestaron Mediana, dando como resultado el siguiente gráfico:



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- b) **Años de experiencia:** Para esta variable las respuestas se agruparon en rangos que van desde 0-5 años; 6-10 años; 11-15 años y Más de 15 años. En donde dos empresas, Constructora Juan Torres Peña y MKM Ingeniería Limitada se ubicaron en el rango de 0-5 años, Constructora Navelen se ubicó en el rango de 6-10 años, y Constructora e Inmobiliaria Esperanza se ubicó con más de 15 años. A continuación, se detalla el gráfico con los resultados obtenidos.



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Antecedentes acerca trabajadores extranjeros en la obra de construcción:

- a) **Número de trabajadores total vs extranjeros por cada obra:** En ésta variable se analiza cada obra en particular, y de ésta forma se puede analizar la incidencia que posee la mano de obra extranjera dentro de cada obra de construcción, como la principal variable a analizar. A continuación, se presentan los gráficos con los resultados obtenidos.

Gráfico: Incidencia trabajadores extranjeros: Constructora Juan Torres Peña



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del gráfico, se desprende el porcentaje de incidencia que posee la mano de obra extranjera en la obra de construcción de la Constructora Juan Torres Peña, dando un resultado del 13%, en donde se presentaron 4 casos, versus un 87%, correspondiente a 26 casos de trabajadores de nacionalidad chilena.

Gráfico: Incidencia Trabajadores Extranjeros: Constructora Navelen



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del gráfico, se desprende el porcentaje de incidencia que posee la mano de obra extranjera en la obra de construcción de la Constructora Navelen, dando un resultado del 29%, en donde se presentaron 5 casos, versus un 71%, correspondiente a 12 casos de trabajadores de nacionalidad chilena.

Gráfico: Incidencia Trabajadores Extranjeros: Constructora e Inmobiliaria Esperanza



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del gráfico N°13, se desprende el porcentaje de incidencia que posee la mano de obra extranjera en la obra de construcción de la Constructora e Inmobiliaria Esperanza, dando un resultado del 2%, en donde se presentaron 4 casos, versus un 98%, correspondiente a 156 casos de trabajadores de nacionalidad chilena.

Gráfico: Incidencia Trabajadores Extranjeros: MKM

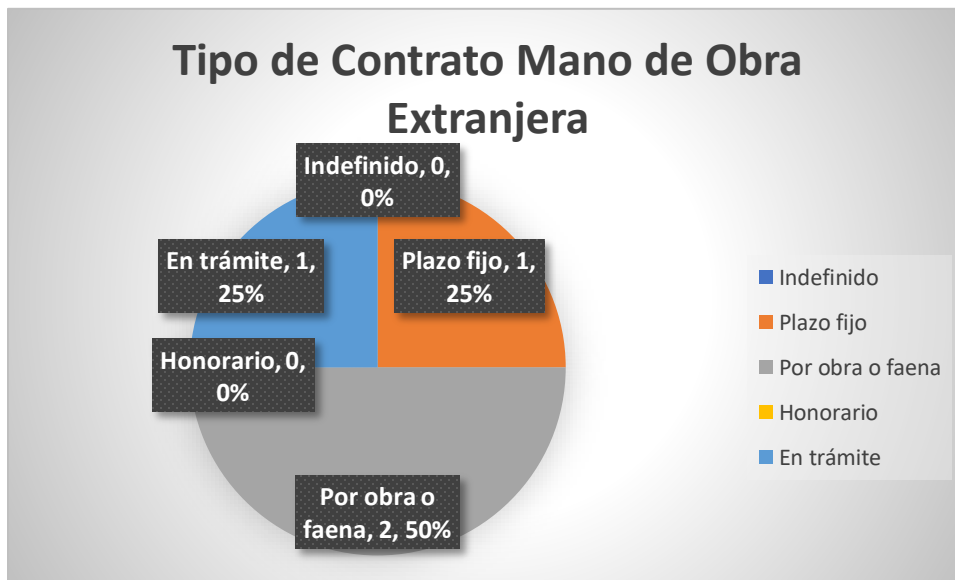
Ingeniería Limitada.

El gráfico N°14, se desprende el porcentaje de incidencia que posee la mano de obra extranjera en la obra de construcción de MKM Ingeniería Limitada, dando un resultado del 10%, en donde se presentaron 5 casos, versus un 90%, correspondiente a 47 casos de trabajadores de nacionalidad chilena.

b) Tipo de contrato Mano de obra Extranjera: En esta variable las

opciones eran Indefinido, Plazo fijo, Por obra o faena, Honorario y En trámite. En éste caso se agruparon las respuestas de las 4 empresas, en donde, la Constructora Juan Torres Peña respondió a Plazo Fijo, mientras que la Constructora e Inmobiliaria Esperanza y MKM Ingeniería Limitada respondieron Por obra o faena, y finalmente la constructora Navelen respondió que aún se encontraban en trámite, debido a que no los trabajadores se encuentran en proceso de regulación de la documentación

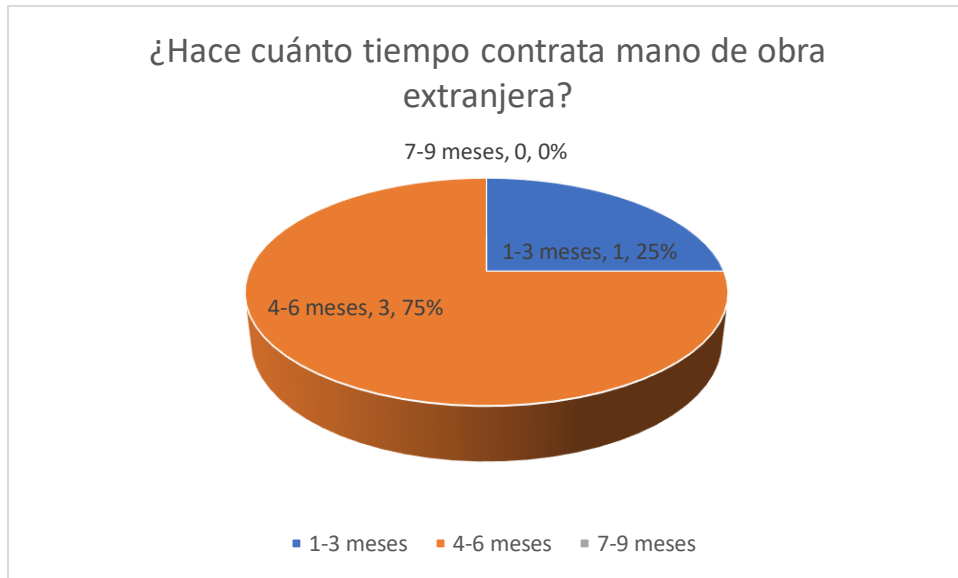
Gráfico: Tipo de Contrato Mano de Obra Extranjera



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- c) ¿Hace cuánto tiempo contrata Mano de Obra Extranjera?: Ésta pregunta se le realizó a las cuatro empresas a través de la encuesta, con el fin de poder determinar hace cuanto tiempo que comenzó a introducirse la mano de obra extranjera a las obras de edificación ubicadas en el centro de Concepción. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta interrogante.

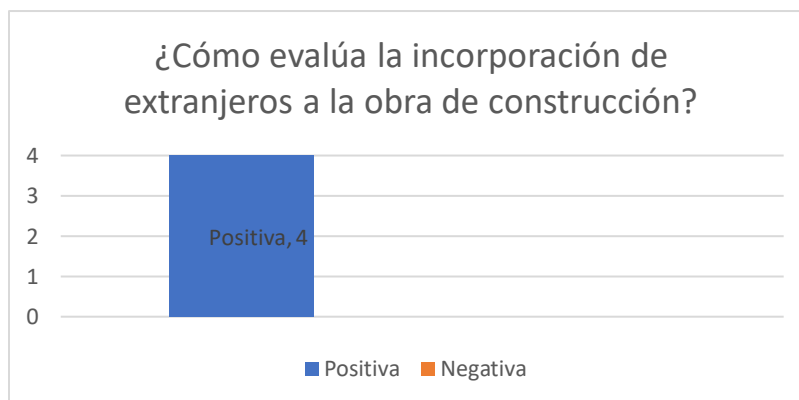
Gráfico: ¿Hace cuánto tiempo contrata mano de obra extranjera?



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

d) ¿Cómo evalúa la incorporación de extranjeros a la obra de construcción?: En esta pregunta del cuestionario la empresa tenía la opción de responder Positiva o Negativa, en donde las respuestas de las cuatro empresas se posicionaron a favor, es decir encontraron positiva la incorporación de la mano de obra extranjera. A continuación, se muestra el gráfico n°17 con los resultados.

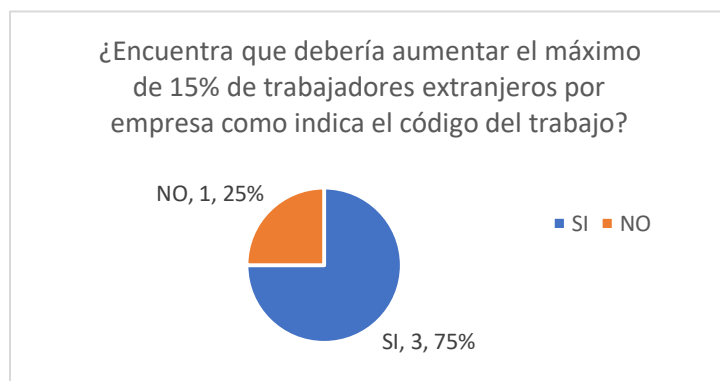
Gráfico: ¿Cómo evalúa la incorporación de extranjeros a la obra de construcción?



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- e) ¿Encuentra que debería aumentar el máximo de 15% de trabajadores extranjeros por empresa como indica el código del trabajo?: En ésta pregunta la empresa tenía dos opciones de respuesta, Si y No; En éste caso 3 empresa contestaron que “Sí”, mientras que la única que respondió que “No” fue la Constructora e Inmobiliaria Esperanza. A continuación, se detalla el resultado con el siguiente gráfico

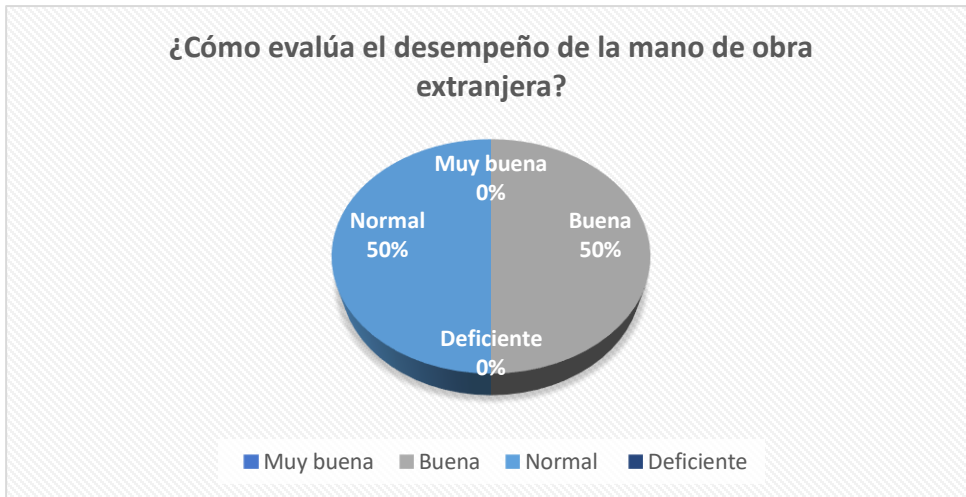
Gráfico: ¿Encuentra que debería aumentar el máximo de 15% de trabajadores extranjeros por empresa como indica el código del trabajo?



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- f) ¿Cómo evalúa el desempeño de la mano de obra extranjera?: En éste caso la empresa podía evaluar a la mano de obra extranjera a través de cuatro opciones; Muy buena, Buena, Normal y Deficiente, en donde las empresas se enfocaron en dos respuestas, la Constructora e Inmobiliaria Esperanza y la Constructora Juan Torres Peña contestaron favorablemente al desempeño de la mano de obra extranjera, catalogándola en la alternativa de Muy buena; mientras que la Constructora Navelen y MKM Ingeniería Limitada catalogaron como Normal el desempeño de la mano obra extranjera. A continuación, se detallan los resultados en el gráfico

Gráfico: ¿Cómo evalúa el desempeño de la mano de obra extranjera?



arrete Seminario 2

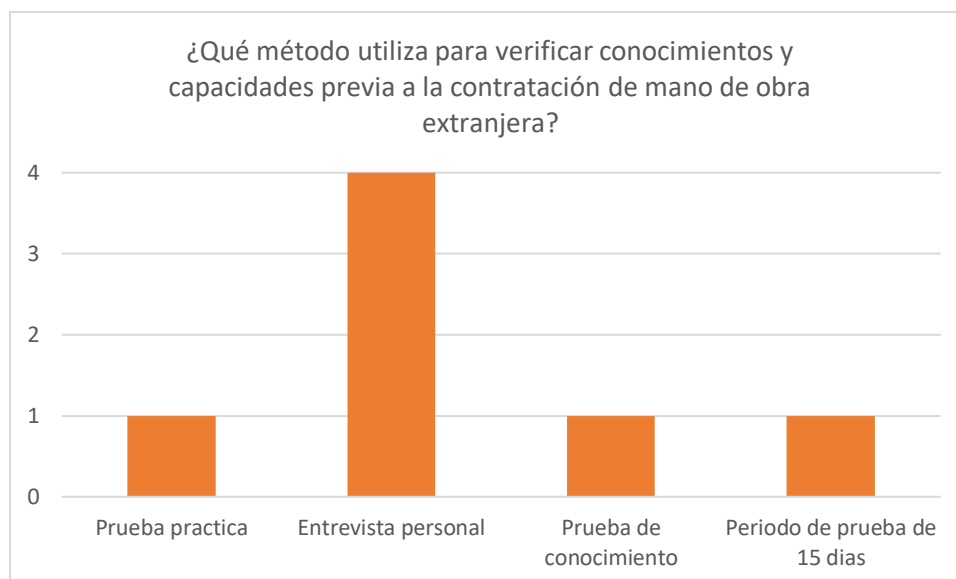
Antecedentes de selección de personal extranjero:

a) Documentación solicitada para la contratación de mano de obra extranjera: En ésta variable del cuestionario la empresa podía contestar libremente cual era la documentación requerida para la contratación de la mano de obra; de las respuestas obtenidas por las cuatro empresas se puede analizar cuáles son las que más se repitieron y se mencionan a continuación:

- Cédula de identidad chilena o provisoria vigente.
- Certificado de Antecedentes.
- Certificado de afiliación Fonasa.
- Certificado AFP.

b) ¿Qué método utiliza para verificar conocimientos y capacidades previa a la contratación de mano de obra extranjera?: En ésta variable se buscaba conocer cuáles eran los métodos que utilizan las empresas para corroborar los conocimientos y capacidades de la mano de obra extranjera a la hora de contratar; Las alternativas que podían contestar eran “Prueba práctica”, “Entrevista personal”, “Prueba de conocimiento” y “Periodo de prueba de 15 días”, en las cuales se podía seleccionar más de una opción. A continuación, se detalla cuáles fueron las alternativas que más seleccionaron las cuatro empresas.

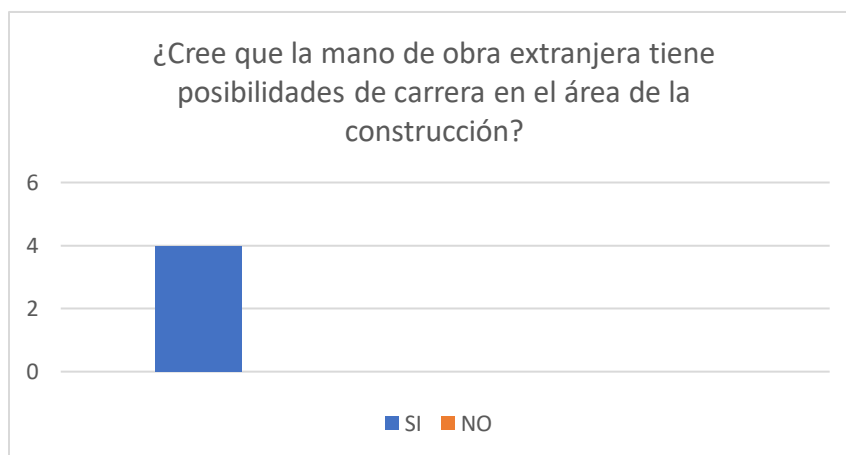
Gráfico: ¿Qué método utiliza para verificar conocimientos y capacidades previas a la contratación de mano de obra extranjera?



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- c) ¿Cree que la mano de obra extranjera tiene posibilidades de carrera en el área de la construcción?: En ésta pregunta, la empresa tenía solo dos opciones de respuesta, las cuales podían ser “Positiva” o “Negativa”, en este caso las cuatro empresas contestaron que la consideraban positiva, como se muestra en el gráfico

Gráfico: ¿Cree que la mano de obra extranjera tiene posibilidades de carrera en el área de la construcción?



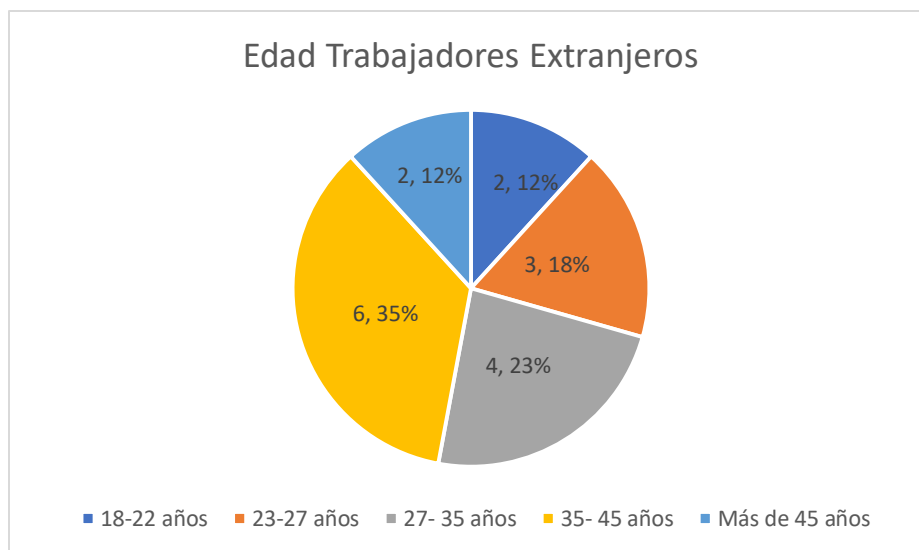
Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Encuesta Trabajadores: A continuación, se detallan los resultados obtenidos luego de realizar la encuesta a los trabajadores que pertenecen a las cuatro empresas que contaban con mano de obra extranjera en su personal.

Perfil del trabajador

- a) Edad: Se agruparon las edades de todos los encuestados en 5 rangos, los cuales van desde los 18 a 22 años, 23 a 27 años, 28 a 35 años, 36 a 45 años y más de 45 años. A continuación, se muestra el gráfico N°22 con los resultados obtenidos.

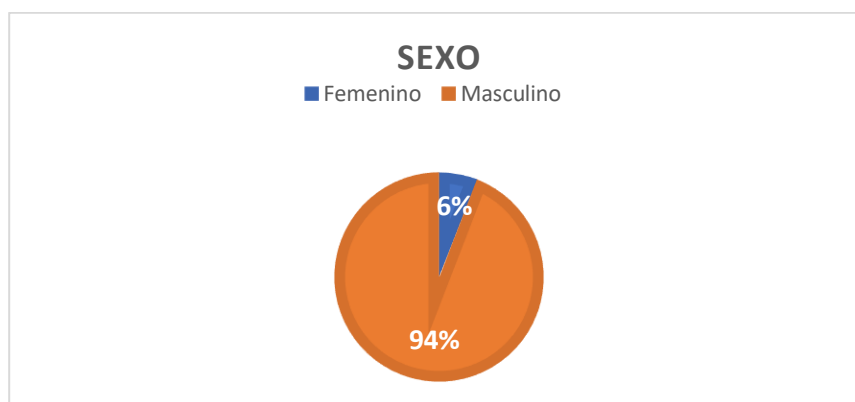
Gráfico: Edad Trabajadores Extranjeros



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

b) Sexo: En ésta variable de los 17 trabajadores extranjeros encuestados, solo se encontró a una persona de sexo femenino, y que pertenecía a la empresa MKM Ingeniería Limitada. A continuación, se presenta el gráfico N°23 con los resultados.

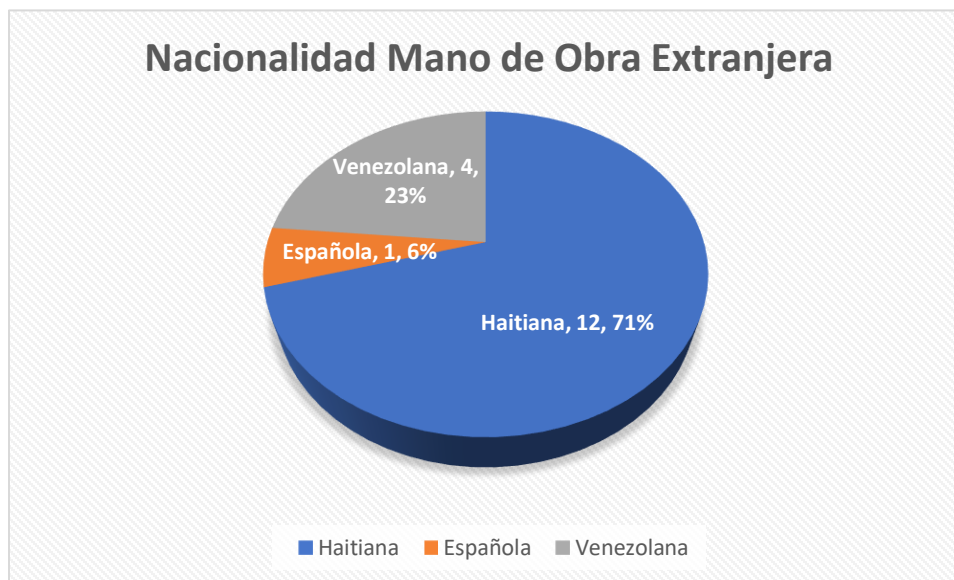
Gráfico N° 1: Sexo Trabajadores extranjeros



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- c) Nacionalidad: Dentro de los 17 encuestados, se reconocieron tres distintas nacionalidades, en este caso fueron la venezolana, haitiana y española. En donde se podrá apreciar en el gráfico N° que las nacionalidades que más predominan son la venezolana y haitiana.

Gráfico: Nacionalidad Mano de obra extranjera

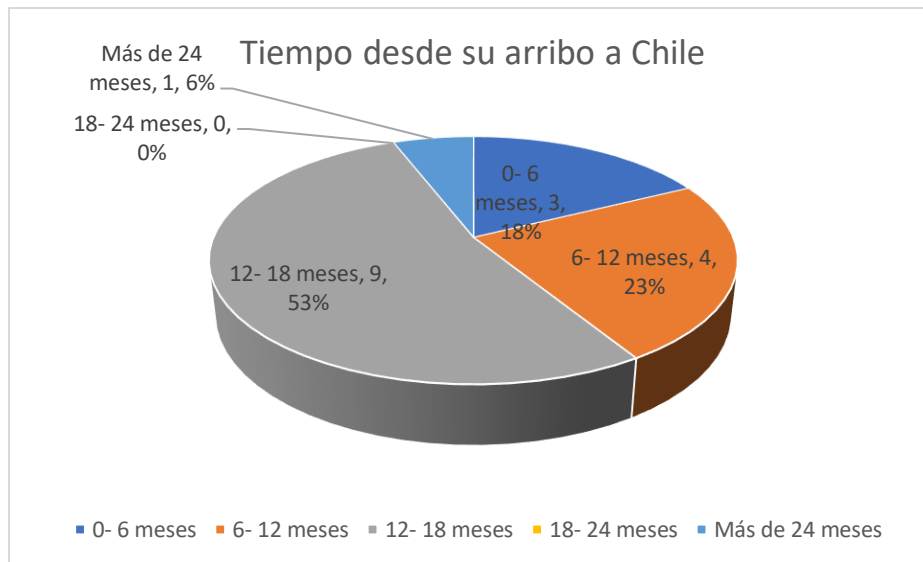


Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- d) Idioma: De esta variable se puede desprender que de acuerdo a las nacionalidades encuestadas manejan distintos tipos de idiomas, en el caso de los venezolanos manejan el español y el inglés básico; en el caso de los haitianos manejan el francés, creol y español básico; y en el caso del trabajador de nacionalidad española, solo maneja el idioma español.

- e) Tiempo desde que arribó a Chile: se les realizó esta pregunta con la finalidad de conocer hace cuánto tiempo comenzó a llegar mano de obra extranjera a Chile, y de los resultados se puede observar claramente la tendencia y ésta es que no llevan más de 18 meses en el país. Para esta variable se agruparon las respuestas en 5 rangos de tiempo, que van desde 0-6 meses; 6-12 meses; 12-18 meses; 18-24 meses y finalmente más de 24 meses. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el gráfico N°25.

Gráfico: Tiempo desde su arribo a Chile.



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Antecedente migratorio:

- a) ¿Por qué se trasladó a Chile?: ésta interrogante busca responder el motivo por cual los extranjeros decidieron arribar al país y se realiza el análisis de acuerdo al país de origen, ya que son distintas las realidades que poseen las diferentes nacionalidades y nos permita reconocer cual es el propósito de su llegada. A continuación, se presentan los resultados de esta interrogante de acuerdo a su nacionalidad.

Gráfico: ¿Por qué se trasladó a Chile? (Nacionalidad haitiana)



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del gráfico N°26, se puede observar que la respuesta que más se repite es la de buscar un empleo mejor, debido a que 6 personas seleccionaron ésta alternativa, lo que evidencia la situación que existe actualmente en Haití respecto al empleo, en donde sus habitantes se ven en la necesidad de salir a buscar fuera del país un empleo mejor.

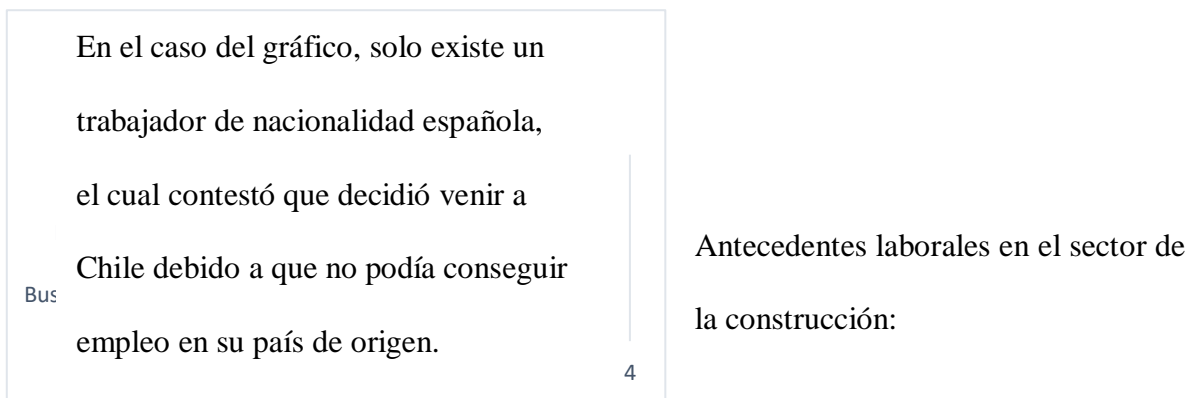
Gráfico: ¿Por qué se trasladó a Chile? (Nacionalidad venezolana)



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Del gráfico, se evidencia que la alternativa que más seleccionaron los trabajadores Venezolanos fue por calidad de vida, lo que confirma también la situación actual que vive su país de origen, en donde también se ven en la obligación de buscar mejorar los distintos aspectos que los rodean, y que vieron en Chile un país en donde es posible realizar esto.

Gráfico: ¿Por qué se trasladó a Chile? (Nacionalidad Española)



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- a) Experiencia en construcción: En ésta variable se les consultó a los trabajadores si anteriormente habían trabajado en el área de la construcción, es decir si poseían experiencia con anterioridad, los resultados que se muestran a continuación corresponde al análisis de la respuestas de acuerdo a la nacionalidad en donde podemos observar que en el caso de la nacionalidad haitiana, seis trabajadores contestaron que si poseían experiencia en construcción y los otros seis restantes respondieron que no; mientras que en el caso de los trabajadores de nacionalidad venezolana, dos contestaron que si poseían experiencia y dos que no. En el caso del único trabajador español, éste si contaba con experiencia en construcción.

Gráfico: experiencia en construcción (nacionalidad venezolana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Gráfico: experiencia en construcción (nacionalidad haitiana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Para aquellos trabajadores que contestaron que si tenían experiencia en construcción, se les pidió especificar hace cuánto tiempo y que función desempeñaron. Los resultados se muestran a continuación:

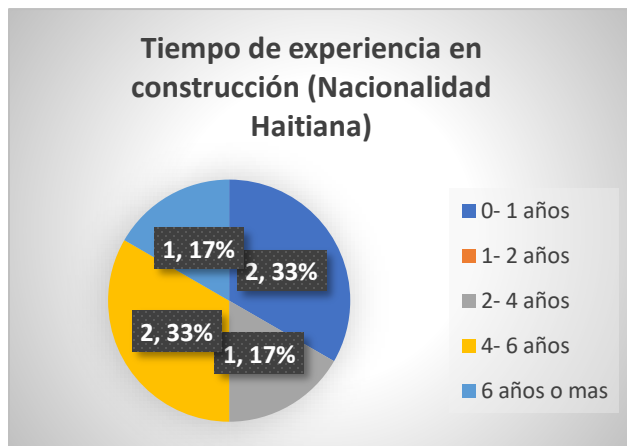
a.1) Tiempo de experiencia en construcción: Ésta pregunta se les realizó solo a aquellos que respondieron que si poseían experiencia en construcción y se agruparon los resultados obtenidos en 5 intervalos de tiempo que van desde 0- 1 años; 1- 2 años; 2- 4 años; 4- 6 años; 6 años o más. Cabe mencionar que para el caso del trabajador de nacionalidad española éste respondió en la categoría de 6 años o más. A continuación, se muestran los resultados obtenidos por nacionalidad

Gráfico: Tiempo experiencia en construcción (Nacionalidad Venezolana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

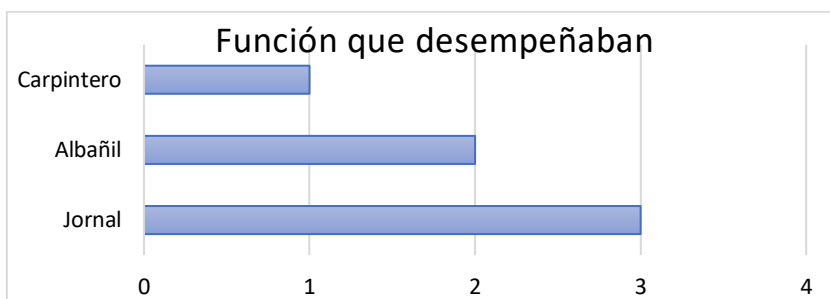
Gráfico: Tiempo de experiencia en construcción (Nacionalidad Haitiana)



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

a.2) Función que desempeñaba: Al igual que la pregunta anterior sólo contestaron aquellos trabajadores que si contaban con experiencia en construcción, en este caso la única nacionalidad que presentó distintas respuestas fue la haitiana, ya que los dos trabajadores venezolanos respondieron que desempeñaban la función de Jornal y en el caso del trabajador español desempeñaba la función de Albañil. Los resultados de los trabajadores de nacionalidad haitiana se adjuntan a continuación:

Gráfico: Función que desempeñaban

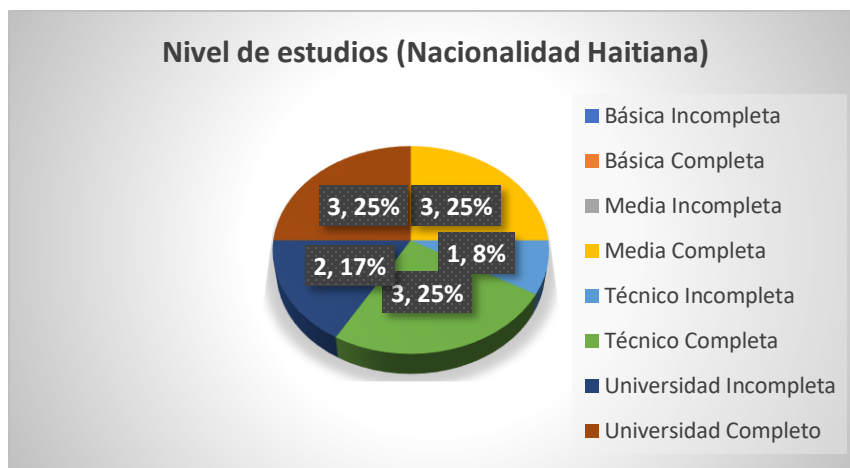


Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Antecedentes Académicos:

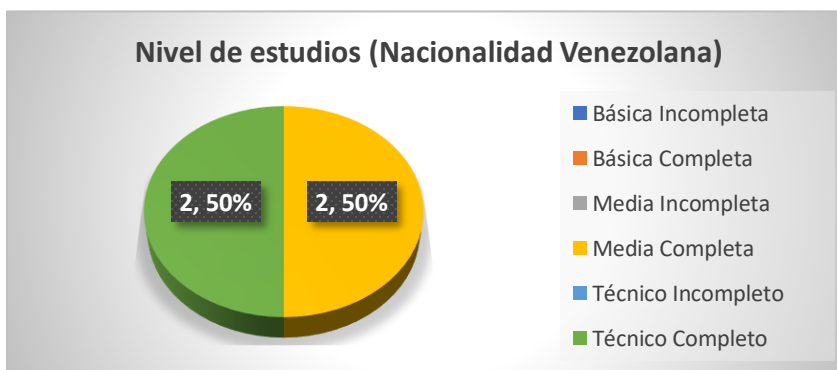
- a) Nivel de estudios: En ésta variable se analiza el nivel de estudios que poseen de acuerdo a su nacionalidad y las alternativas posibles eran Básica Incompleta; Básica Completa; Media Incompleta; Media Completa; Técnico Incompleta; Técnico Completa; Universidad Incompleta y Universidad Completa. A continuación, se muestran los resultados de las nacionalidades haitiana y Venezolana, debido a que el único trabajador de nacionalidad Española contestó que su nivel de estudios era Media Incompleta

Gráfico: Nivel de estudios (Nacionalidad Haitiana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

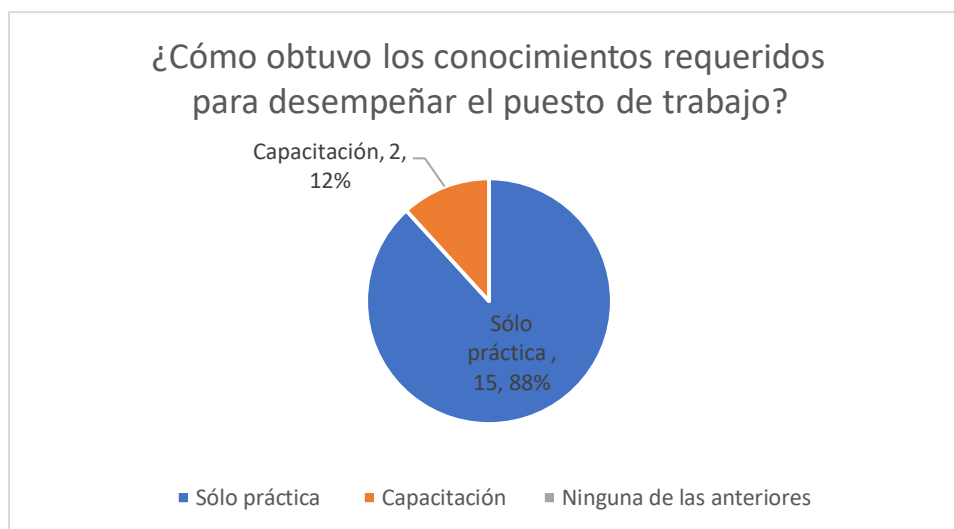
Gráfico: Nivel de estudios (Nacionalidad Venezolana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- b) ¿Cómo obtuvo los conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo?: En este caso los trabajadores extranjeros tenían como opción a responder Sólo práctica; Capacitación y Ninguna de las anteriores. Las respuestas que se obtuvieron a ésta pregunta fue casi en su totalidad la opción “Sólo práctica”. A continuación, se muestran los resultados obtenidos

Gráfico: ¿Cómo obtuvo los conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo?



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Antecedentes Contratación Actual:

- a) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en ésta obra de construcción?: ésta interrogante se les realizó a los trabajadores extranjeros con la finalidad de conocer hace cuánto tiempo comenzaron a trabajar en el área de la construcción, y que, de acuerdo a las respuestas obtenidas, se puede evidenciar que ningún trabajador supera los 6 meses trabajando en construcción, lo que indica que su inserción es reciente.

- b) Función que desempeña actualmente en ésta obra de construcción: Para ésta variable todas las respuestas obtenidas fueron la misma, todos los trabajadores extranjeros se desempeñaban como Jornales en las obras de construcción, a excepción del trabajador español el cual lleva casi 6 años en Chile y se ha

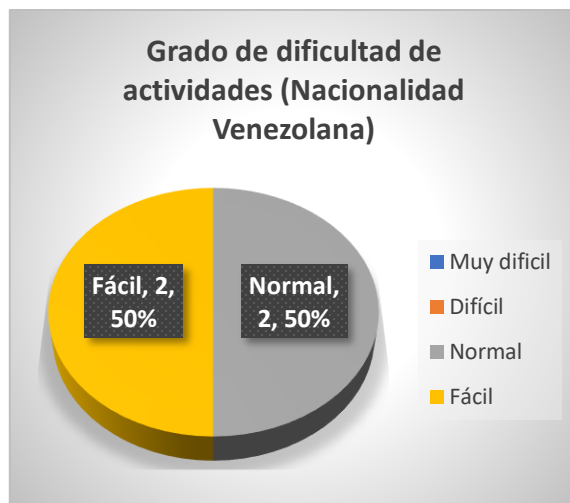
desempeñado como albañil. Con estas respuestas se puede observar que se encuentran en el nivel más básico de una obra de construcción.

c) Actividades que mayormente realiza: en esta variable los trabajadores extranjeros podían realizar una descripción de cuáles eran las actividades que mayormente realizaban con la finalidad de conocer las tareas en las que se encuentran más involucrados y de las que se están haciendo responsables. Debido a que la función que desempeñaban corresponde a Jornal, las actividades que mayormente realizan se repetían en todas las empresas que fueron encuestadas y que se mencionan a continuación:

- Aseo y limpieza de la obra.
- Retiro de escombros.
- Descarga de materiales.
- Transporte de materiales y herramientas.

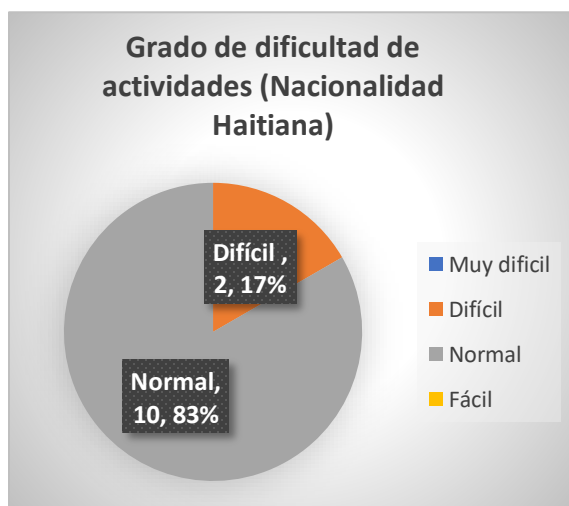
d) ¿Cómo define el grado de dificultad de las actividades que realiza?: ésta pregunta buscaba conocer como evalúan los trabajadores extranjeros las actividades que realizan aquellos que se desempeñan como Jornales en Chile. La opción de respuesta para ésta pregunta constaba de Muy difícil; Difícil; Normal y Fácil. A continuación, se presentan las respuestas obtenidas por las distintas nacionalidades

Gráfico: Grado de dificultad de actividades (Nacionalidad Venezolana).



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

Gráfico: Grado de dificultad de actividades (Nacionalidad Haitiana)



Fuente: Camila Navarrete Seminario 2

- e) ¿Cómo define el ambiente laboral al interior de la obra en la que trabaja actualmente?: Los resultados de esta interrogante buscaban conocer como ha sido la relación de los trabajadores extranjeros con el resto del personal presente en la obra, y de esta forma como ha impactado su incorporación en el área. Para esta pregunta las opciones de respuesta eran Muy bueno; Bueno; Normal y Malo. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por nacionalidad.

Con respecto a la función que desempeñan los trabajadores extranjeros dentro de la obra de construcción se puede observar de acuerdo a los resultados obtenidos el 90% se encuentra como Jornal, y que las actividades que mayormente realiza son aseo y limpieza de la obra, retiro de escombros, descarga de materiales y finalmente transporte de materiales y herramientas; de ésta información se puede concluir que los trabajadores extranjeros vienen a suplir un déficit presente en las obras de construcción respecto a los jornales presentes en las obras; También se puede concluir que el hecho de no poder corroborar sus conocimientos y capacidades en el área de la construcción, sus responsabilidades en una obra son las mínimas y que no necesitan de estudios superiores ni experiencia para poder realizarlos.

Finalmente, se les pidió a los trabajadores extranjeros que describieran el grado de dificultad de las actividades que realizaban y como definen el ambiente laboral en el que se encuentran y de ésta forma conocer la percepción que tienen del sector de la construcción en Chile. Y con los resultados obtenidos se puede concluir que el grado de dificultad para los trabajadores extranjeros se sitúa principalmente como “Normal” y que el ambiente laboral las respuestas más repetidas fueron “Bueno” y “Normal”, de lo cual se puede concluir que su inserción ha

sido normal y que ellos se han incorporado de buena forma en el sector y que éste último también los ha acogido de buena forma.

Otro análisis que es necesario realizar es como se tomaron las empresas encuestadas ésta investigación, lo que sin duda consideraron un aporte, por la información que iba a proporcionar, ya que actualmente todo lo investigado en esta tesis eran antecedentes desconocidos y que no se habían realizado con anterioridad.

Datos y conclusiones a usar en estudios recopilados

Del estudio de tolerancia y no discriminación:

- Los resultados de la encuesta arrojaron que entre más edad y menos educación la población tiende a la discriminación y menor tolerancia, datos de importancia para enfocar nuestros esfuerzos en el sector del que no tenemos datos, empresas con trabajadores con más años de educación
- Entre las ciudades encuestadas encontramos que tanto en Iquique como en Santiago existe cierto recelo contra los países vecinos al punto que se cree que solo por ser chilenos se posee más cualidades para el éxito que los países vecinos, este dato es importante para tener antecedentes de cómo la gente podría reaccionar a la discriminación positiva en su lugar de trabajo.

Del estudio de Incidencia de la mano de obra extranjera en obras de construcción.

- de los trabajadores extranjeros un 62,1% posee educación básica y media. Además, un total de 31,5% de inmigrantes que cuentan con educación superior

- Solo un pequeño porcentaje de la población inmigrante se dedica a trabajar en lo que estudio, el mayor porcentaje se encuentra realizando trabajos que no requieren nivel educacional
- Los artículos 19 y 20 del Código del Trabajo establecen que el 85 %, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Sin embargo, se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores
- De las constructoras encuestadas 3 de 4 contestaron que desearían un aumento del máximo 15% de trabajadores extranjeros
- Cerca de la totalidad de trabajadores extranjeros se encuentra trabajando como jornal, a pesar de que muchos de ellos están sobre calificados para desempeñarse en estas labores

Si bien no existen estudios muy profundos respecto a la discriminación positiva, nos fue posible recopilar datos de gran utilidad a la hora de enfocar nuestra entrevista y hacia donde deberíamos apuntar nuestros esfuerzos, pudimos observar que en el área de la construcción existe una forma primitiva de discriminación positiva, donde se prefiere trabajadores extranjeros en desmedro del chileno para llenar la cuota de jornales, donde el extranjero está capacitado en otras áreas con títulos técnico e incluso universitarios, en cambio el chileno que postula estos trabajos ya se encuentra capacitado en el área de la construcción por lo tanto más reticente a volver a ser contratado de jornal (la posición inicial en la construcción)

CAPITULO IV: Entrevista a ProHygiene

Prohygiene es una empresa multinacional con más de 25 años de experiencia que provee sistemas de higiene para empresas tales; como control de polvo, gestión de residuos, sistemas aromatizantes a 14 países de américa, nuestra motivación en entrevistar esta empresa es no solo que cuenta con un trasfondo de empresa multinacional, sino además en sede en Chile gran cantidad del personal es extranjero con estudios superiores y dedicándose a lo que estudió o trabajos similares, muy distinto a los datos que fueron recopilados en el estudio de inclusión en el área de la construcción, por lo tanto un contraste directo a nuestros datos ya obtenidos y con esto una mayor cantidad de datos analizar y poder obtener así mejores resultados en nuestras conclusiones.

Para nuestra entrevista usamos un set de preguntas prefabricado y según las respuestas obtenidas, se agregaron o cambiaron algunas de las preguntas o se indagó más en puntos o temas específicos para poder obtener una mayor cantidad de datos útiles en el proceso de entrevista, el set de preguntas es el siguiente:

Ingreso habitual:

- ¿Qué te motivó a elegir esta área de trabajo?
- ¿Te ves trabajando en esta área en el largo plazo?
- ¿Cómo es tu relación con tus colegas, te cuesta más relacionarte con tus colegas?
- ¿Te sientes incluido en la empresa, tanto por tus colegas como por tus jefes?
- ¿Piensas que debería existir una ley de cuotas y por qué?

Ingreso discriminación positiva

- ¿Qué te motivo a elegir esta área de trabajo?
- ¿Te ves trabajando en esta área en el largo plazo?
- ¿Cómo es tu relación con tus colegas, te cuesta más relacionarte con tus colegas?
- ¿Cómo te sientes respecto al ingreso de extranjeros en el último tiempo?
- ¿Piensas que debería existir una ley de cuotas y por qué?

Entrevista 1:

Marisol Vera ejecutiva comercial

¿Algún motivo especial para elegir esta área de trabajo?

Mira la verdad es que yo trabajé 25 años en telecomunicaciones, este es mi tercer trabajo, pero el primero en un área distinta a las telecomunicaciones, por lo tanto, también quería probar suerte en otro ámbito, especialmente en la venta porque estuve en cargos de jefatura, este es un horario mucho más libre que el de jefe de tiendas que es 24/7, sin horario artículo 22, este no. y mira es parte del crecimiento personal que me propuse tener en el aspecto laboral y la verdad es que hay un ambiente súper grato no exento de desafíos importantes porque por un lado no es mi área y lo otro es que el mercado lo ve como un artículo de lujo, no de primera necesidad aunque lo es sobre todo uno de ellos y hay paradigmas que hay que derribar y rodeada de me imagino que la pregunta va para allá de mis colegas venezolanos y la verdad es que tengo una muy buena relación con ellos y por supuesto con nuestra jefa, una muy buena relación yo creo que esta es una especie de intercambio cultural que no necesariamente uno lo busca, pero te enriquece todos los días porque todos los días aprendes cosas distintas y también tienes muchas más disposición, genera una disposición al cambio porque es mucho más dinámico, el chileno se apega a ciertos parámetros que no

necesariamente son los más efectivos, en ambos lados estoy creciendo en lo personal por la conexión y en lo profesional también estoy ganando

¿Cree que debería existir una ley de cuotas?

Creo que todos los extremos son malos, dependiendo claro del contexto, porque también en el fútbol imponen cierta cuota de extranjeros en la cancha, pero como dije recién es parte de un paradigma que, de querer avanzar, tener o no tener una cuota no va a hacer que la empresa crezca o disminuya en cuanto a su éxito, yo no estoy de acuerdo con las cuotas, son circunstancias de la vida laboral o personal, porque si me pongo en el otro lado de la vereda no me gustaría que me pusieran una cuota

¿Puede haber algún efecto negativo si se sabe que una persona entra por ley de inclusión?

Yo creo que las oportunidades están para tomarlas, que bueno que en el caso de personas con discapacidad hay una cuota que se esté exigiendo en algunos ámbitos, por ese lado me parece, porque tiene ciertas desventajas competitivas que se pueden compensar si les abres la puerta para entrar, pero en cuanto a las etnias, de otros países que hablen otro idioma, no debería haber un condicionante, en discapacidad sí, que se asegure una cuota como forma de facilitar la inserción laboral, enriquece a todos

¿A corto plazo será malo la ley de inclusión?

No sé si calificarlo como malo, iría un poco más en la base, esa persona no está satisfecha donde está trabajando y tiene más que ver con su desarrollo personal o profesional trunco que no ha logrado avanzar, no tiene que ver con la cuota sino su incomodidad en el trabajo.

¿Ha tenido algún problema con un extranjero o discapacitado?

Yo creo que más que la nacionalidad misma, tiene más que ver con la persona, porque todos podemos tener muchas diferencias, pero como nos planteamos frente a las diferencias la verdad es que yo creo que aporta o no aporta y el querer hacer daño es algo intrínseco de la persona, entonces no tiene que ver con que haya sido brasileño en ese caso, yo estuve antes en un call center y hay mucha diversidad de cierta orientación sexual, mucha diversidad yo soy más antigua que ustedes mi crianza esta con otros estereotipos mucho más marcados, igual si la relación no fue tan cercano, porque fue un rato corto, solo 6 meses, y sufres un proceso si quieres de adaptación, de querer aceptar al resto de las personas, en ese aspecto si hubo situaciones de choque, pero no vi mala intención.

¿El extranjero se tacha de trabajador, será por agradecimiento o supervivencia?

Yo creo que los chilenos en general siempre estamos esperanzados erróneamente en tener jornadas de trabajo más cortas y que los mejores trabajos sean para nosotros y los que no queremos sean para los extranjeros, creo q no optimizamos nuestro tiempo y eso viene integrado en los extranjeros y por otro lado están abriendo una puerta importante con agrado y voy a tratar de contribuir, porque es la oportunidad que me están dando y muchas veces los chilenos nos quedamos en una zona de confort y siempre miramos más verde el pasto en el césped ajeno y el extranjero si está agradecido por la oportunidad que le están dando pero sí creo q tiene una cultural mucho mas exacta de optimizar su tiempo, que las horas trabajadas sean efectivas, porque nosotros siempre apuntamos en trabajar menos horas, pero si fuéramos efectivos realmente en las horas en las que estamos, probamente no sería tema, difiero un poco en que hayan privilegios al extranjero porque es mejor o peor pa la pega sino hay una mayor cultural de optimizar de devolver la mano efectivamente hay una cuota de eso, y los

chilenos nos quedamos observando y si a mí se me pone un extranjero al lado y yo veo en el fondo entrecomillas algún temor y yo voy y me pongo al lado de él y empujo con la misma fuerza que está empujando, no tiene que ver con la nacionalidad más con la persona

Le preguntaba eso para ahondar en el tema de cuando el chileno dice que le están quitando el trabajo

No eso no es así, yo creo que igual, si no hubiese entrado ningún extranjero en Chile probablemente habría la misma cantidad de gente sin pega, porque si no trabajamos en los estudios en general, no no hay trabajo o sea, me entiendes, si uno tiene la necesidad se moviliza y de la forma que se requiera, yo creo que eso es el principal ingrediente, la motivación parte de uno mismo

Entrevista 2:

Montserrat Hadi Gerente comercial

Gerente comercial grupo Cedros, a cargo de la oficina Concepción (está a lo largo de toda Latinoamérica sede en Santiago y Viña del Mar, Hadi tiene la distribución de la octava región) personal 5 extranjeros y 3 chilenas, no fue buscado, son situaciones que se dieron por diversas razones. Se presentó gente extranjera porque llegaron a pedir oportunidades laborales, se revisó curriculum correspondiente y se vio que tenían las capacidades que requerían, y trabaja a la par chilenos y extranjeros con una comunicación fluida, a veces se dan situaciones graciosas por los términos de cada zona, pero son tremendamente respetuosos, han respondido muy bien a las oportunidades que se les ha podido brindar en la empresa, generalmente ha sido gente de confianza. Respecto al idioma ellos se comunican

muy bien, e insisto, ellos son muy respetuosos y eso lo he valorado mucho no es que se mire en menos a gente chilena, se presnto la oportunidad que vinieron gente tanto chienas como extranjeras y se fueron clasificando en cuanto a habilidades personales.

Respecto a las remuneraciones, se trabajan por igual, ya sea chilena o extranjera y se cumple con la ley de la misma forma, a cada uno se le hace un contrato como corresponde se paga previsión social tanto afp y salud de igual forma, por supuesto para eso es requisito que tengan sus papeles al día, que estén regularizados con un rut por lo menos, porque para tener afp tiene que tener un rut asignado, algunos de ellos están en tramite sus papeles porque llegaron con menos tiempo peor ya tienen un rut asignado por tanto toda la parte legal se trabaja de la misma forma ya sea chileno o extranjero, particularmente trato de ser súper ordenada respecto a los temas legales, y en ese sentido no hay tema con ellos, tienen sus situaciones de pago igual, sistema de salud igual, todo al día, no hay problema con eso.

Respecto a cómo han respondido al trabajo propiamente tal en su eficacia o eficiencia se han mostrado bastante bien, hoy día de hecho las personas de confianza que tengo son extranjeras, en realidad los que tengo hoy día son todos de confianza pero que les he podido dar confianza, pasarles llaves o cosas así sin ningún problema.

En cuanto a cómo ingresa la gente a esta oficina, ud tuvo el privilegio de no verse forzada u obligada a contratar gente diferente a la “normal” chilena, como vendrá a

hacerlo la de inclusión que entra en vigencia en abril de 2018. En ese aspecto, ¿Cómo siente que sería al estar obligada a contratar gente con alguna discapacidad....?

Solo por obligación, no por evaluación, siendo obligada la verdad no es algo que me hubiera gustado porque cuando te imponen algo es complicado porque tú te adecuas de acuerdo a tus necesidades, a un perfil, al requerimiento que vas teniendo de personal y para cada cargo, porque acá tengo diversos cargos entonces la verdad es que yo hasta el momento lo he hecho abiertamente de poner un aviso cierto, como lo hace la mayoría de la gente, se hace un requerimiento del personal y en realidad uno puede hacer un proceso de selección, no he tenido problemas de discriminación respecto a eso particularmente, no he hecho la distinción de decir este es extranjero y este no, por mi parte no ha pasado, entonces si me hubieran tenido que imponer que tu tengas que contratar una persona de tal nacionalidad y esa persona no hubiera cumplido los requisitos, la verdad es que igual hubiera sido complicado a lo mejor también hubiera estado dentro de un proceso de selección, igual pudiera entrevistar y evaluar dentro de eso, pero siento que cuando imponen a veces no es tan fácil, generalmente cuando te imponen algo te cuesta mas encontrar a la persona adecuada, distinto es el caso de por ejemplo hay discapacidades, claro tienes que adecuar un cargo a eso y entiendo que la ley hoy en día lo exige y estamos tratando de gestionar una forma de ver como también seamos un aporte hacia la sociedad como imagen de marca digamos .

Claro porque de hecho en este sentido tenemos en muchos casos el trabajo específicamente que se realiza más con la mente y no trabajos tan manuales es más fácil realizar esta inclusión porque si no tiene una discapacidad específicamente en un área que evite que desarrolle sus facultades al cien por cien, no es tan difícil incluirlo, pero

si ya es un trabajo más manual la inclusión es un poco más complicada. El punto es si en esta inclusión se utiliza la palabra obligación, la palabra inclusión adquiere otro significado, cuáles son las repercusiones mismas de esta inclusión forzada, si es que es buena a corto o largo plazo y como se podría mejorar este proceso para no hacerlo tan forzoso para ambas partes

Puede llegar a ser muy impositivo, sin duda como país estamos recién volviéndonos un país muy fuerte dentro de la región en Latinoamérica por tanto es un país muy mirado por los extranjeros y eso le pasa a los grandes países cuando empiezan a crecer y comienza a llegar más gente de afuera y se empieza a volver más cosmopolita por lo tanto yo siento que de alguna manera debemos estar preparados para recibir a todo el personal o fuerza de trabajo que viene de afuera, porque ya es una realidad que viene hoy día a trabajar con nosotros de la mano, si bien hoy día uno escucha de gente que aprovecha esta situación de desvalidez también a veces cuando llegan extranjeros aprovechan un poco de pagarles menos y todo, claro a veces entiendo que la ley apunte a que le puedas dar las mismas condiciones laborales y por eso te exija una cantidad entre tu nomina para resguardar digamos que estas respetando la igualdad laboral y estas pagando lo que corresponde pagar sin embargo lo que tendría que haber y creo que existe hoy día la regularización del personal que tu tengas contratado tenga las mismas condiciones laborales, legislativas, de remuneración que todas las personas por supuesto siempre van a haber temas valóricos que van a chocar con una u otra empresa, nosotros hoy en día somos una empresa pequeñita en concepción, por supuesto con miras al crecimiento y completamente abierto a la inclusión como dicen uds, una inclusión sana, no que se aproveche de las personas que vengan con alguna disminución de capacidades, pero bueno uno siempre tiene que apegar a la ley, pero si tu me preguntas a mi claro, me gustaría

que fuera un poco más abierto, yo pienso que hoy día la gente se está abriendo a la gente extranjera, con esta aboragene que hemos tenido masiva de ingreso de gente extranjera a nuestro país en algún momento las empresa se van a regularizar, y el mismo trato que tenemos a diario con ellos nos van a empezar a familiarizar también con ellos y tampoco olvidarnos que nadie está libre de que pueda tener un problema en el que tengas que irte a otro lado, somos ciudadanos del mundo, en algún momento también hemos estado afuera o muchos compatriotas también trabajan afuera así que esperamos esa suerte de empatía, por lo menos es la mirada que tiene esta marca, porque estamos a lo largo de Latinoamérica, así que tampoco hay un tema de decir de este país si y de este no, porque se trabaja con mucha gente en general de Latinoamérica, tenemos distribución a lo largo de toda Latinoamérica desde Miami hasta la más austral que es concepción, así que no tenemos un tema de diferencia en ese sentido, yo creo que estoy al debe con el tema de discapacidad no se ha presentado ni he buscado la oportunidad, es un tema pendiente, es un tema en el tintero y estamos viendo cómo generar un espacio para gente con alguna discapacidad, porque está hoy día y tienes que actualizar al tiempo y si quieres estar a la vanguardia con una empresa que quiere mostrar una imagen para equipararse a las demás.

¿Entendemos que Prohygiene como tal viene funcionando hace 25 años, con presencia en 14 países, usted sabe si en alguna oficina de todas estas ha habido alguna situación o algún descontento con el tema que se da en Chile cuando dicen que el extranjero viene a quitar el trabajo a la gente nacional?

Mira hasta el momento acá no ha pasado, he escuchado comentarios de gente que ha dicho que viene a quitar el trabajo, yo no estoy de acuerdo con ese punto de vista, entiendo que la

masa extranjera es recién un uno por ciento, no es muy grande, así que cuando abro posibilidades las abro para todo el mundo, y si en algún momento se me dieron estas posibilidades, cumplían con los requisitos, dentro de prohygiene en Latinoamérica, al contrario yo diría que la gente es mucho más abierta, estuve la semana pasada en una convención con todos los gerentes de zona y me contacto una gerente de Colombia y me decía que es probable que se venga a Chile a ver la posibilidad de abrir oficinas aquí. Hay mucho cruce cultural entre nosotros, por ejemplo, las capacitaciones nos hacen son a través de webcam y en ese chat hay gente de todas partes y se comunican entre todos entonces nuestra mentalidad particularmente es muy abierta, entonces por lo menos acá no ha pasado quizás por las bases que hay de integración en toda Latinoamérica. Lo he escuchado en otras empresas de que nos vienen a quitar el trabajo y todo, pero no me ha pasado aquí, pero siento que el que quiere tener un trabajo se lo gana.

Entrevista 3

Rebeca Carreño, ejecutiva de ventas, 4 meses en la empresa,

¿Algún motivo especial para elegir esta área de trabajo?

Cuando yo trabajaba en Venezuela en la empresa donde trabajaba yo empecé como recepcionista y luego como secretaria de ventas y después fui la asistente de la gerencia general entonces siempre me he movido en este ambiente

¿Se ve trabajando en esta área a largo plazo?

Si, me gusta

¿Su relación con colegas chilenos es buena, ha habido tensión o algún tipo de discriminación?

No, para nada, ha sido muy buena como cualquier relación con otra persona en el trabajo, siempre ha habido situaciones humanas se podría decir pero no ha habido ningún inconveniente. Si he sabido de compañeros o conocidos paisanos que si han tenido sus ciertos roces a la hora de ir a buscar trabajo..... pero yo y mi familia hemos tenido una buena experiencia, de hecho, hubo una persona que casi me hace llorar porque estábamos en el mal y empezamos a hablar y me dice bienvenida a mi Chile, entonces fue como que se me lleno el corazón

¿Piensa que debería existir una ley de cuotas? Refiriéndose a que haya un ingreso laboral a una empresa solo por el hecho de ser extranjero, o prefieres que sea más por el talento como trabajador o papeles que incluir a la fuerza

Yo pienso que debería haber cierta equidad, claro es comprensible también de que hay que dar prioridad a locales, pero tiene mucho que ver con el talento, si vale la pena contratar no

debería haber ese tipo de ley de cuotas, de hecho, a mí me paso de que me costó encontrar trabajo porque cuando iba me decían que había una cuota del 15% y que ya estaba llena.

Pienso que el tema va por la multiculturalidad , el choque de cultura por lo menos lo que pasaba en Venezuela es que mucha gente emigro y para nosotros es normal, por lo menos donde yo vivía mi vecina de en frente era española, el de al lado italiano, mi abuela era inmigrante de Granada , la vecina de dos casas más allá era peruana, había un chileno en la esquina, mas alla un portugués, entonces era multicultural, de hecho incluso en la comida de los extranjeros se hizo cultura en nosotros, por ejemplo se nos hizo costumbre celebrar el día de las madres en un restaurante chino, entonces creo que chile en unos diez años va a tomar muchas culturas y eso es bueno, claro como en todo ser humano es difícil el cambio , uno de naturaleza resiste el cambio.

Por ejemplo, Venezuela no hubiese crecido, mucho antes de cayera toda esta locura, creció, pero fue por la ayuda de los extranjeros, entonces creo que es un cambio positivo tanto de haitianos, colombianos, venezolanos entre otros, vienen con profesiones entonces la idea es aportar al país y que se nos dé la oportunidad de crecer y ayudar a crecer a las empresas, una oportunidad que se nos negó allá en Venezuela.

Alla en Venezuela era por mucha meritocracia, pero se sentía que daban prioridad al extranjero, para absorber la cultura, porque iban con otra manera de trabajar, otra dinámica, porque era el deseo de aprender, una alfombra roja para los extranjeros. De hecho tengo un amigo chileno que su papa estuvo unos años en Venezuela y fue por una oferta laboral como profesor y llego a la entrevista y obtuvo un buen cargo en un periódico de inmediato solo llegando a la entrevista, no se da que los extranjeros empiecen desde abajo, se le da mucha prioridad e importancia al extranjero, a diferencia de Chile que es un poco más difícil porque

al momento de buscar trabajo no importaba lo que hubiera hecho en Venezuela había que tener una experiencia aquí en Chile, mientras que en Venezuela llegabas con tu curriculum con experiencia en otro país lo valoraban mucho.

Con respecto al trato o la relación laboral, tomamos como ejemplo el área de la construcción, donde son más abusados los extranjeros, quizás por la lejanía con los jefes o patrones. ¿La cercanía con sus jefes al ser una oficina más pequeña es un factor determinante a la hora de responder en el trabajo?

No hay una diferencia entre el trato de chilenos o extranjeros como tal, pero siento que eso se da también por el trato directo que hay entre los jefes y trabajadores, es más cercano y así se trata a todos como un equipo, a veces que se sienten contigo y te pregunten como va tu vida personal, como está tu familia, eso vale y al final crea un sentido de pertenencia con la empresa, y esa cercanía crea la lealtad hacia la empresa, y uno responde mejor, así que es un factor la cercanía.

¿Ha conocido algún caso donde un conocido o amigo haya sufrido algún tipo de discriminación?

Hasta ahora no, aparte de mi amiga que le dijeron que la cuota estaba llena, pero luego cuando encontró trabajo cocinando en un casino le ha ido muy bien, de hecho, se dio el caso en su cumpleaños de que los jefes se lo celebraron en grande y le cocinaron a ella, también se dio esa cercanía con sus superiores que le ha ayudado a tener esa buena experiencia, y eso motiva también más allá de lo monetario.

Entrevista 4:

Francisco Orlando. Bodeguero y técnico

¿Algún motivo especial para elegir esta área de trabajo?

No, en realidad no, es lo que me ofrecieron y acepte

¿Se ve trabajando en esta área a largo plazo?

Si, en realidad sí, me gusta el trabajo, e gusta lo que hago que es lo más importante

¿Su relación con colegas chilenos es buena, ha habido tensión o algún tipo de discriminación?

En realidad, la relación con los jefes es súper buena y con los colegas excelente, no hay discriminación para nada, pero si de repente cosas como palabras que no entendemos entre nosotros, pero a medida que pasa el tiempo nos hemos adaptado más al lenguaje local. Gracias a dios donde he llegado he caído bien y he tenido buena experiencia.

¿Piensa que debería existir una ley de cuotas? Refiriéndose a que haya un ingreso laboral a una empresa solo por el hecho de ser extranjero, ¿o prefieres que sea más por el talento como trabajador o papeles que incluir a la fuerza?

No en realidad no, por ejemplo, yo llegué aquí y empecé a aprender aquí el trabajo mediante capacitaciones y compañeros más antiguos. Sin embargo, todos tenemos el hecho o las ganas de trabajar, teniendo una discapacidad o no, el derecho a poder trabajar para sobrevivir. Al final es un tema de que si puede hacer el trabajo se le puede dar la oportunidad de forma abierta, si es capaz de trabajar la oportunidad se le debe dar.

Con respecto al trato o la relación laboral, tomamos como ejemplo el área de la construcción, donde son más abusados los extranjeros, quizás por la lejanía con los jefes

o patrones. ¿La cercanía con sus jefes al ser una oficina más pequeña es un factor determinante a la hora de responder en el trabajo?

Yo creo que, si la cercanía con los jefes es muy importante, pues que estén pendiente de uno porque por ejemplo cuando uno quiere participar con ellos siempre estén cerca y tener buena relación, porque hay jefes que nunca están o no aparecen y de repente hay una necesidad y no está, entonces pasan los días y se olvidan las cosas y las cosas siguen, así como estaban.

¿Ha conocido algún caso donde un conocido o amigo haya sufrido algún tipo de discriminación?

Bueno sí, he tenido conocidos que han tenido problemas en el trabajo y en la vida cotidiana más que nada por el color de piel

Entrevista 5

Cecilia Astorga. Gestión y logística

¿Qué te motivó a elegir esta área de trabajo?

¿Por qué la elegí especialmente? A ver yo creo de chiquitita me gusto el área de gestión que tiene que ver con lo que hago y en el colegio que estuve, las profesoras que tuve fueron muy buenas, a lo motivaron la beta que yo tenía, siento que soy como ordenada de cabra chica, media sigilosa supera si como no sé cómo decirlo, ejecutiva, no me quedo en los laureles, me llamaron para y en el colegio dijeron que era capa para la gestión, mi hermana había estudiado en el mismo liceo usted es buena pa esto, es buena para el área de gestión, entonces por qué no sigue este camino y se perfecciona, que es algo que yo he hecho, además como bonus track, el inglés me ha servido mucho con los extranjeros, y me que podido manejar bien en solucionar sus dudas y consultas.

¿Te sientes incluida como persona y como mujer en el trabajo? Pudiendo estar sobre o no incluida.

Como termino personal, bien personalmente, sino es el 100% es casi el 100% que yo me siento aquí segura, valorada, yo sinceramente parte de un equipo y eso tiene que ver con lo que creo, el enfoque a la pega que hago no porque me lo anden diciendo, sino que es parte de mi esencia, si bien creo que hay puntos que se pueden mejorar, creo q hay una comunicación bastante fluida con todos, de mi parte hacia ellos y de ellos hacia mí, tengo línea directa con todo ya sea con el WhatsApp o celular, ha avanzado mucho ahora hay una comunicación mayor de verdad valoro montón, a veces hay diferencia pero tiene que ver más con lo personal con lo laborar, no me puedo quejar encuentro que soy favorecida en este

trabajo, no creo que sea necesaria una inclusión forzada, pero que las relaciones de den más orgánica, soy muy mala para que me impongan cosas.

¿Cómo te relacionas con colegas extranjeros en tu trabajo?

Mira yo con extranjeros me relaciono en mayor parte soy encargada de procesos de gestión para incluir nuevo personal, de algún modo me ha tocado liderarlo de la parte administrativa, como 14 o 15 personas, yo armo el compendio de información y además una planilla donde van todos, pero van con ciertos conceptos que se evalúan con puntaje, entonces en la reunión que arme que sucedió en enero, entonces los que cumplían con el puntaje de los 14, para dos jornadas completas, ninguno cumplió a cabalidad, pero dos fueron los que más se acercaron, entonces estas dos personas quedaron para el segundo paso que son las entrevistas, ahora de vuelta de vacaciones en marzo, algo que también prepare, y quedo un venezolano y un chileno, entonces se produjo esta comisión de evaluación para seleccionar, después de esto se pasa a la gestión de contrato y pasaron los dos la evaluación psicológica y un test de inglés hacemos una selección un tanto más meritocracia, que tener cuotas.

CAPITULO V: Conclusiones

Si bien esperábamos que los datos obtenidos en nuestra entrevista fueran distintos a los obtenidos en los estudios analizados, no pensábamos que nos encontraríamos con una situación tan diametralmente distinta, un entorno donde la discriminación ni positiva ni negativa en cuanto extranjeros es necesaria, dado que es una empresa multinacional donde las reuniones vía Skype con las distintas sedes en América son comunes, ¿pero puede ser este un ejemplo a seguir para todas las empresas nacionales? Creemos que es probable, pero muy difícil de alcanzar si nuestras empresas no tienen en trasfondo de ProHygiene, pero entonces ¿Cuál es la forma de afrontar la inclusión no solo de extranjeros, pero también de personas con capacidades diferentes y cualquier persona que pueda ser sujeto de discriminación positiva?

Si lo vemos desde la perspectiva de un ingeniero comercial trabajando en el área de recursos humanos es un trabajo que recae específicamente en su área habiendo o no una ley, y creemos firmemente que faltan muchos estudios a nivel mundial para sacar una conclusión irrefutable, pero con los datos reunidos en nuestra entrevista y los estudios utilizados, hemos podido llegar a ciertas conclusiones que esperamos puedan servir de base a estudios más profundos en el área, cuando el país realmente viva el movimiento de poblaciones que reciben o recibieron los países del primer mundo.

Como ingenieros comerciales y poniéndonos en el caso de trabajar en recursos humanos creemos que en la situación actual no se debe implementar una ley parecida a la de inclusión para personas con capacidades diferentes, esto viene dado por la reticencia y la poca aceptación de parte de cierto porcentaje de la población sobre los extranjeros, una ley de discriminación positiva presenta más pérdidas que beneficios en nuestra situación actual, si forzamos a nuestras empresas a recibir extranjeros por el simple hecho de ser extranjeros, solo aumentaremos las tensiones actuales y dificultara aún más el proceso de selección y el ambiente laboral de la empresa misma puede verse afectado de forma muy negativa si el resto del personal se enterara, si bien creemos que debe haber inclusión, esta debe venir de la mano de la capacitación, pero no una capacitación que obligue a nuestros empleados a aprender otro idioma o los nuevos empleados a cambiar su cultura a la nuestra, sino más bien un proceso de transformación y potenciar la cultura de la empresa, para que sea esta la que prime, no la cultura de sus países de origen, si nuestros empleados tienen un fin en conjunto por y para la empresa, las divisiones originales pasaran a segundo plano tal como en nuestra empresa entrevistada, donde el personal más allá de competir por ser de un país o de otro, existía una competencia entre sedes de la misma empresa, sedes con diversas etnias, países y variaciones del lenguaje, centrados es un objetivo más grande y no las diferencias pequeñas, es completa responsabilidad del personal de recursos humanos llevar a cabo esta tarea, y si se llegara a implementar una ley de inclusión para minorías, creemos que esta puede llegar a servir mucho en el corto plazo, mientras sea usada para el beneficios de la empresa y su personal, y no solo el de la empresa, como podemos observar en el área de la construcción donde la selección de personal está a cargo del equipo de recursos humanos, por los cuales hemos podido demostrar a través del estudio analizado, además de las noticias del último año, del abuso que puede presentar la discriminación positiva, cuando solo se tiene presente

el beneficio económico y no la verdadera inclusión, si bien en el corto plazo puede servir mientras el “discriminado positivamente” posea conocimientos que mientras sean similares a sus pares que compiten por el mismo trabajo y no por el simple hecho de pagar menos cantidad por una persona menos calificada, para el largo plazo y gracias a la importante información de una de nuestras entrevistadas venezolanas, donde las leyes de inclusión tienen larga data y específicamente la ley de inclusión a discapacitados derivó en un ministerio que regula la inclusión, que funcionaba perfecto los primeros años, pero a medida que pasó el tiempo surgían casos de venezolanos que aprovecharon discapacidades temporales o leves para hacerse un espacio en una acotada oferta laboral, si bien creemos que esto es remediable y solo puede haber sido un problema específico de Venezuela debido a los factores del país, creemos que para que una inclusión definitiva se lleve a cabo debe existir como base de esta la meritocracia, si la persona que postula a un trabajo no posee la capacitación laboral requerida no debe tener mayor prioridad contra alguien que si las tiene, en el ambiente de la empresa debe primar el balance, si este balance se rompe el ambiente se rompe, si el ambiente se rompe la empresa se divide, y se divide jamás tendrá éxito.

Referencias bibliográficas

Aymerich J., Canales M., Vivanco M. (2003). *Encuesta tolerancia y no discriminación: tercera medición*. Universidad de Chile., Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.libros.uchile.cl/240>

Navarrete, C. (2018). *ESTUDIO DE LA INCIDENCIA DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN DEL CENTRO DE LA CIUDAD DE CONCEPCIÓN*. Proyecto para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Construcción. Universidad del bio bio, Concepción, Chile.

SENADIS (2018). <https://www.senadis.gob.cl>.

Recuperado de https://www.senadis.gob.cl/pag/421/1694/ley_de_inclusion_laboral

Carmona K., Véliz H. (2005) *DISCRIMINACION LABORAL (Aspectos doctrinarios y situación en Chile)* Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4>.

Dirección del trabajo. (2018). *Código del Trabajo*. (Edición actualizada al 3 de diciembre de 2018). Lugar: Santiago Boletín oficial