



CENTRO NACIONAL
DE ESTUDIOS
MIGRATORIOS

**PERCEPCIÓN DE CHILENOS/AS SOBRE LA
INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN
MIGRANTE EN CHILE**

ELABORADO POR: CENTRO
NACIONAL DE ESTUDIOS
MIGRATORIOS DE LA UNIVERSIDAD
DE TALCA

Marzo, 2023

Autores

Equipo Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca:

Medardo Aguirre González, Director.

Josefa Ducci Chapochnik, Asistente de investigación.

Nicole Núñez Henríquez, Asistente de investigación.

Contacto: cenem@utalca.cl

Citar APA:

Centro Nacional de Estudios Migratorios de la Universidad de Talca (2023). Percepción de chilenos/as sobre la inclusión laboral de la población migrante en Chile.

Índice de contenidos

Autores	2
Índice de contenidos	3
Índice de figuras y gráficos	4
Resumen	5
I. Introducción.....	6
Conceptos del estudio	6
Contexto sociolaboral.....	10
Antecedentes.....	12
II. Objetivo del estudio y modelo de análisis	14
III. Metodología.....	15
IV. Resultados	16
4.1 Descripción de la muestra	16
4.2 Resultados descriptivos.....	17
4.2.1 Compañeros/as de trabajo de origen extranjero	17
4.2.2 Percepción sobre el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros	18
4.2.3 Percepción sobre el trato laboral por parte del empleador	18
4.2.4 Percepción sobre trato laboral por parte de trabajadores chilenos hacia trabajadores/as extranjeros	19
4.2.5 Percepción sobre cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador.....	19
4.2.6 Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar trabajo	20
4.3 Resultados bivariados	21
4.3.1 Percepción sobre el desempeño laboral de compañeros/as de trabajo de origen extranjero, según tramos de edad.....	21
4.3.2 Percepción sobre el trato laboral por parte del empleador según tramos de edad	21
4.3.3 Percepción sobre trato laboral por parte de trabajadores/ras chilenos hacia trabajadores/as extranjeros según nivel de ingresos del hogar	22
4.3.4 Percepción sobre cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador según nivel de ingresos del hogar.....	23
4.3.5 Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar de trabajo	23
V. Conclusiones y comentarios.....	25
VI. Bibliografía	28

Índice de figuras y gráficos

Figura 1: Modelo de análisis	14
Gráfico 1: Género.....	16
Gráfico 2: Edad por tramos	16
Gráfico 3: Nivel de estudios.....	16
Gráfico 4: Nivel de ingreso familiar.....	16
Gráfico 5: Actividad principal.....	17
Gráfico 6: Ideología política.....	17
Gráfico 7: Trabajadores/as de origen extranjero	17
Gráfico 8: Percepción sobre el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros	18
Gráfico 9: Trato laboral por parte del empleador	18
Gráfico 10: Trato por parte de trabajadores chilenos hacia trabajadores/as extranjeros	19
Gráfico 11: Cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador.....	19
Gráfico 12: Autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en lugar de trabajo.....	20
Gráfico 13: Percepción desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros según tramos de edad	21
Gráfico 14: Percepción trato laboral por parte del empleador según tramo de edad	22
Gráfico 15: Percepción trato laboral por parte de trabajadores chilenos hacia extranjeros según nivel de ingresos en el hogar	22
Gráfico 16: Cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador según nivel de ingresos del hogar	23
Gráfico 17: Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar de trabajo según nivel de ingresos del hogar.....	24

Resumen

La inclusión laboral de la población extranjera en Chile, se ha posicionado como un desafío de carácter multisectorial debido a que implicado que tanto las políticas públicas como empresariales generen propuestas que vayan en la dirección del empleo decente, desarrollándose mecanismos para superar la situación de vulnerabilidad económica y sociolaboral de las personas extranjeras que residen en el país, un ejemplo de lo señalado es el hecho de que a la fecha el marco normativo laboral vigente en Chile reconoce que los trabajadores extranjeros migrantes tienen los mismos derechos laborales que los chilenos/as, en relación a lo planteado el siguiente estudio tienen el propósito de conocer comparativamente la percepción chilena sobre la inclusión laboral de los trabajadores inmigrantes en Chile, ofreciendo la posibilidad de acceder a información sobre las creencias y opiniones por parte de la población local sobre el fenómeno de la inclusión laboral de migrantes en el país. La población objetivo de la encuesta fueron personas chilenas mayores de 18 años pertenecientes a la región Metropolitana de Chile. La estrategia metodológica de la investigación consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia, alcanzando las 775 observaciones válidas.

Los principales resultados obtenidos del estudio revelan que el 73,3% de los encuestados sostuvo haber tenido compañeros/as de trabajo de origen extranjero. Sobre el desempeño laboral de compañeros/as de trabajadores de origen extranjero, el 64,8% manifestó que el desempeño laboral fue igual que el de los chilenos. Ante la pregunta relacionada al trato laboral por parte del empleador hacia compañeros/as de trabajo migrantes, el 81,6% de los encuestados respondió que es igual que el recibido por trabajadores/as chilenos. Por último, sobre el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador, el 82,1% de las personas que participaron en el estudio expresó que es igual que con los chilenos.

Conceptos claves: inclusión laboral - percepción - desempeño laboral - trato laboral - legislación laboral - inclusión económica.

I. Introducción

La migración es un proceso histórico, complejo y con impacto en la demografía, también puede ser abordado como un fenómeno social que altera la estructura, crecimiento y distribución de la población de un país; debido a que un número de personas realiza el cruce de algún límite o frontera administrativa, en búsqueda de asentarse en nuevas tierras para mejorar sus condiciones de vida, de trabajo, entre otros aspectos (Gutiérrez Silva , Romero Borré, Arias Montero, & Briones Mendoza , 2020). Ahora bien, para indagar en el ámbito del trabajo, se hace necesario remitir el análisis al mercado laboral, el cual no solo es considerado como el espacio para proveer recursos materiales, sino que también se comprende como un campo de interacciones sociales con la población local. En este sentido, se enfatiza en que los mercados laborales son sitios cruciales para el funcionamiento de las relaciones sociales (Banco Mundial, 2013). En consecuencia, el espacio de trabajo se configura como un ámbito de interacción social donde se pueden observar dinámicas de exclusión y/o inclusión de la población migrante en el país.

En concordancia con lo señalado, conocer la percepción de los agentes que participan en dicho ámbito, en este caso los trabajadores chilenos, sobre los diversos aspectos que influyen en la inclusión de la población extranjera contribuye a identificar, desde el plano de las creencias y opiniones que tiene la población receptora, como está siendo abordado el proceso de inclusión laboral de la población extranjera en el país, considerando que entre los principales incentivos para migrar se encuentra la oportunidad de mejorar las condiciones económicas y laborales en la sociedad de acogida.

Conceptos del estudio

El fenómeno migratorio es un proceso complejo que impacta diversos ámbitos tales como, la política pública, la economía, el mercado del trabajo y la cultura, por nombrar algunas de las dimensiones sociales donde es posible reconocer características y dinámicas propias del fenómeno.

En específico, el impacto en la cultura apunta a conocer el resultado que se genera producto de la interacción social entre las personas originarias de un país y las extranjeras, dado que se tienden a construir percepciones sobre el “*otro*”, que derivan en la conformación y adopción de creencias, opiniones y conductas, por parte de la población local como de la migrante.

Desde la psicología social, se alude a que la percepción social es el proceso a través del cual buscamos conocer y comprender a otras personas (Baron & Byrne, 2005), en este sentido, se menciona que el fenómeno de la inmigración puede genera prejuicios negativos en la población nativa. Esto debido a la asociación que existe entre la inmigración y el aumento del desempleo, la

caída de los salarios, la disputa por servicios sociales y la delincuencia (Cirano, Bianchini, & Jara, 2017), en definitiva, se plantea que la población local puede percibir -eventualmente- a los nuevos habitantes como una amenaza. Ante lo mencionado, conocer las percepciones de la población receptora ofrece ventajas para la comprensión del fenómeno migratorio, en palabras de Siugmin, Miranda, Manzi, González, & Herrera (2020) ampliar la discusión sobre migración para considerar no solo las cifras oficiales, sino que también las variadas percepciones que tiene la población chilena sobre este fenómeno y el potencial impacto que puede tener en las actitudes de aceptación y/o rechazo hacia la inmigración. En relación a lo señalado, se destaca que la percepción de los chilenos tiene efectos en la interacción con los migrantes, generándose actitudes y creencias, tanto de aceptación como de rechazo, que facilitan o dificultan procesos de inclusión de la población migrante en el país, en los diversos ámbitos, tales como los espacios de trabajo.

La inclusión social a grandes rasgos puede ser comprendida como un continuo o un vector con un conjunto de dimensiones, una situación en que los individuos son miembros plenos de la sociedad y están en condiciones de participar, desarrollarse y beneficiarse de ella (Carrasco & Suarez, 2019). En relación a lo expuesto, es preciso mencionar que la inclusión es un fenómeno multidimensional, ahora bien, al delimitar el concepto al espacio social del trabajo, la inclusión laboral toma una alta relevancia para los grupos de personas migrantes, dado que una de las principales motivaciones para decidir migrar, desde una perspectiva socioeconómica, es por incentivos laborales y mayor estabilidad económica, en este sentido, se menciona que una importante causa para la movilidad de personas entre fronteras radica en la búsqueda de un trabajo mejor al que pueden acceder en su país de origen (Rival-Carrillo, Valenzuela-Valenzuela, & Cartes-Velásquez, 2021).

Al considerar que una de las razones para migrar a Chile, se asocia a motivos laborales, se vuelve fundamental generar marcos normativos orientados a propiciar una mayor inclusión laboral de los migrantes que llegan al país, permitiendo ampliar la participación en el trabajo remunerado en condiciones decentes (empleo productivo y de calidad, con derechos y protección social), donde los ingresos laborales y de las pensiones contributivas superan la línea de pobreza (CEPAL, 2019). Para garantizar que el mercado laboral sea inclusivo con los migrantes, CEPAL propone lo siguiente,

“La atención de los desafíos de las personas migrantes para ingresar y mantenerse en el mercado laboral exige que articulen impactos en procesos asociados con el acceso a permisos migratorios y laborales, el desarrollo de habilidades (duras y blandas), la colocación laboral (considerando las competencias de las personas migrantes y su potencial de innovación), las oportunidades para

establecer un negocio propio, el resguardo de diferentes derechos laborales y su traducción en prestaciones y el acceso a justicia” (CEPAL, 2018).

Ante lo mencionado, se infiere que la inclusión laboral está relacionada con la inclusión económica, la cual es entendida como el conjunto de facilidades o dificultades para incorporarse al mercado laboral y/o tener ingresos suficientes (Pardo, 2020). Entendiendo su relevancia, se enfatiza en que los elementos claves que se deben considerar para generar espacios laborales inclusivos son: (1) *permisos migratorios y laborales*, (2) *facilitar el desarrollo de las competencias técnicas y actitudinales/conductuales de los migrantes*, (3) *Una colocación laboral acorde a las competencias que porten los migrantes y la capacidad de reconocer el potencial innovador que estos podrían tener*, (4) *facilitar oportunidad para que los migrantes puedan constituir sus propios emprendimientos*, (5) *protección de los derechos laborales y acceso a la justicia*.

Los derechos laborales, y el oportuno cumplimiento de estos, es considerado clave para la inclusión laboral de inmigrantes, en este sentido, la regulación laboral vigente en Chile establece que los trabajadores extranjeros migrantes tienen los mismos derechos laborales que los chilenos, esto se traduce en los siguientes derechos laborales: contrato de trabajo regido por la normativa laboral, prestación de servicios previamente acordada, recibir remuneración dentro de los plazos establecidos, jornada máxima de 45 horas semanales y el correspondiente pago de horas extraordinarias, pago de cotizaciones previsionales, condiciones laborales adecuadas de salud, higiene y seguridad, información sobre los riesgos laborales, acceso a seguridad social, salud y derechos que deriven de la protección a la maternidad, acceso a seguros en caso de accidentes laborales y/o enfermedades y formar parte de organizaciones sindicales y negociaciones colectivas (Dirección del trabajo, 2019).

Los empleos informales, única fuente laboral de los migrantes en situación de irregularidad, quedan al margen de la normativa expuesta, por lo que se advierte que uno de los factores para la inclusión laboral de los migrantes puede depender de la situación migratoria, asimismo se establece que, “La irregularidad puede empujar a las personas trabajadoras migrantes hacia el empleo informal, donde están más expuestas al riesgo de explotación, a la falta de protección social y de competencias y oportunidades de trabajo que se ajusten a su perfil” (Organización Internacional del Trabajo, 2022). En base a lo expuesto, es preciso señalar que los espacios laborales informales, al no contar con un marco regulatorio amparado en el derecho laboral, facilitan en mayor magnitud dinámicas al margen de la norma, propiciando procesos de inclusión laboral menos óptimos.

Por otra parte, el desempleo de la población migrante es otro factor de la exclusión laboral, donde no solo se ve afectada la dimensión económica del migrante, sino que también un aspecto subjetivo, en esta línea se expone que tanto el trabajo informal, que conlleva relaciones laborales

frágiles, y el desempleo implican una vulneración a la identidad del trabajador pues este se siente desvalorizado y desarrolla un sentimiento de inutilidad y miedo al futuro (Sconfienza, 2017).

En definitiva, son variadas las fuentes de exclusión laboral que viven las personas migrantes en el ámbito del trabajo, pues bien, se reconoce que la discriminación laboral dirigida hacia migrantes es un elemento transversal, por lo que eventualmente puede operar incluso de forma independiente al carácter formal o informal del empleo, es por ello que se menciona que la discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro Castro, 2001). Por lo tanto, la discriminación laboral, se plantea como un elemento que obstaculiza la inclusión laboral de los migrantes, en esta misma línea Contreras Guajardo, Ruiz-Tagle Venero, & Sepúlveda (2013) mencionan que, el estigma y la discriminación laboral pueden ser las principales barreras que pueden enfrentar los inmigrantes en los países de acogida.

Las barreras que debe enfrentar la población migrante en el espacio laboral pueden tomar formas diversas, en este sentido, la discriminación arbitraria por motivos de “raza”, la pertenencia étnica o de nacionalidad tiene ámbitos de discriminación diversos, tales como la experiencia laboral, que puede expresarse en un salario menor por su condición de inmigrante, su exclusión de un puesto de trabajo por su nacionalidad o rasgos físicos, su precariedad en el empleo, etc (Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2017). Aguilar-Idáñez (2014) complementa lo expuesto, a partir de la idea de que en el mercado del trabajo existen tres campos de actuación donde se pueden observar prácticas discriminatorias, siendo categorizados de la siguiente manera: 1) La gestión de los mercados internos de las empresas, 2) La discriminación estructural del mercado de trabajo mediante dos dispositivos, etnoestratificación y segregación, 3) Las relaciones laborales individuales entre los trabajadores migrantes y los empresarios, los intermediarios laborales, los formadores, los clientes, los supervisores o compañeros de trabajo.

Dicho lo anterior, el siguiente estudio busca conocer la percepción de los trabajadores chilenos respecto a la inclusión laboral de las personas migrantes, tomando en consideración las opiniones y consideraciones construidas en base a la experiencia en el trabajo, campo de interrelaciones sociales donde se observan, según la literatura diversos planos de discriminación, siendo uno de ellos las interacciones laborales entre los diversos agentes que operan en el mercado laboral (empleadores, compañeros de trabajo, clientes) hacia las personas migrantes.

Contexto sociolaboral

En base a los resultados entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), se estimó al 31 diciembre del año 2021, un total de 1.482.390 personas extranjeras con residencia habitual en Chile. Al comparar la cifra con la estimación del año anterior, se evidencia un incremento absoluto de 22.343 personas.

La última actualización de datos relacionados con el fenómeno migratorio en Chile da cuenta de que al desagregar por sexo, el número de hombres extranjeros fue de 744.213, siendo mayor que la cantidad de mujeres migrantes, estimación que alcanzó un total de 738.177 (INE y SERMIG, 2022).

Al considerar la cantidad de población extranjera de los últimos años, es posible evidenciar que en la última estimación se produjo una mayor alza de migrantes, en comparación con la estimación entre el año 2019-2020, variación positiva que alcanzó un 0,8%, en tanto que la comparación anual entre el año 2020-2021, produciéndose a un incremento relativo de un 1,5%.

En relación a las dinámicas migratorias acontecidas en Chile, se observa que durante el último periodo 2019-2020, se observó una disminución en el crecimiento sostenido que venían experimentando las estimaciones en cuanto al número de migrantes en Chile, efecto asociado a la pandemia y a las medidas de restricciones tomadas para evitar la propagación del COVID-19, entre las cuales destaca se el cierre temporal de los lugares habilitados para el ingreso y el egreso de extranjeros, excepto en lo que respecta a las personas que contaran con residencia (CEPAL, 2020). En complemento con lo anterior, se plantea que tanto el cierre de fronteras, como la naturaleza de las actuales visas consulares, la disminución de solicitudes de refugio aceptadas y las expulsiones amparadas bajo la nueva Ley de Migraciones N°21.325, produjeron como efecto un desincentivo al momento de decidir inmigrar al país (Centro Nacional de estudios Migratorios, 2022)

Bajo el contexto normativo y administrativo anteriormente descrito, las cifras dan cuenta que durante el primer semestre del año 2021, 23.673 migrantes ingresaron por pasos no habilitados, experimentándose un incremento en relación a años anteriores, y que a su vez, estaría propiciada por medidas administrativas que restringen el acceso regular, intensificadas por el cierre de fronteras producto de la pandemia por Covid-19 y la crisis humanitaria y política en Venezuela y en otros países de la región como Haití (Servicio Jesuita a Migrantes y Policía de Investigaciones, 2021). A partir de la situación expuesta, se advierte la imposibilidad de acceder a datos precisos y facilitar mecanismos de trazabilidad respecto a las personas extranjeras que se encuentran en situación irregular dentro del país, condición migratoria que desde la dimensión laboral, únicamente posibilita el acceso al mercado del trabajo informal, el cual se caracteriza por tipos de trabajos que mantienen bajas retribuciones y alto desconocimiento en materia de derechos

laborales, en relación a lo expuesto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma lo siguiente en relación al trabajo de migrantes en situación de irregularidad, con frecuencia se ven afectados por un alto desempleo, informalidad laboral, precariedad en sus condiciones de trabajo, menores salarios y situaciones de inseguridad y, muchas veces, son víctimas de xenofobia y de racismo, especialmente los que se encuentran en una situación migratoria irregular (OIT, 2016).

Contexto sociolaboral

A partir de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), obtenidos durante el trimestre móvil Febrero-Marzo-Abril año 2021, periodo de realización del siguiente estudio, se estimó que la fuerza de trabajo de extranjeros Latinoamericanos y del Caribe estuvo integrada por 985.718 personas, de las cuales el 78,5% estuvo ocupado dentro del sector formal y un 15,5% en el sector informal. Durante el mismo periodo analizado anteriormente, se estimó que, según categoría ocupacional, 71,6% de los ocupados proveniente de algún país de Latinoamérica o del Caribe, trabajó como asalariado del sector privado, seguido por un 19,0%, correspondiente a ocupados categorizados como cuenta propia (INE, 2021). En relación a la tasa de desempleo de migrantes, durante el trimestre móvil Marzo-Abril-Mayo 2021, el indicador se situó en un 7,8%, cifra que evidenció una disminución en comparación con el trimestre móvil Septiembre-Octubre-Noviembre 2020, periodo donde la tasa de desocupación de la población migrante, alcanzó un 10,3%. Al analizar las tasas de desocupación de los trimestres móviles mencionados, de manera desagregada por nacionalidad, es posible dar cuenta de que el indicador, en el caso de la población extranjera fue menor que la tasa de desocupación de los chilenos, la cual alcanzó, durante el trimestre móvil Marzo-Abril-Mayo 2021 un 10,3%, y en el periodo Septiembre-Octubre-Noviembre 2020, pleno contexto de pandemia, alcanzó un 10,9% (INE, 2021).

En base los resultados obtenidos a través de la Encuesta Laboral (ENCLA) realizada por la Dirección del Trabajo (DT), se pudo acceder a información sobre los motivos por los cuales los empleadores contrataron personas extranjeras durante el año 2018, entre las principales respuestas se encontró: “porque cumplían con los requisitos del cargo” (89,9%), “la empresa tiene la política de ayudarlas a integrarse a la sociedad chilena” (62,1%), “tienen mayor dominio de habilidades socioemocionales” (36,8%), “tienen más iniciativa” (35,0%), “hay pocos trabajadores nacionales con las cualificaciones o competencias para el cargo” (32,9%) (Dirección del Trabajo, 2019)

En relación a los salarios de la población migrante, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) del año 2019, estimó que las actividades económicas donde los migrantes de América Latina y del Caribe reportaron un mayor ingreso promedio, fue en el sector Transporte y Almacenamiento con un ingreso medio de \$753.893, en un segundo lugar, se encontraron las actividades asociadas al Comercio, con un salario medio de \$517.935. Al desagregar el ingreso medio de los trabajadores

chilenos y el de los inmigrantes, es posible distinguir que las mayores brechas respecto al promedio del ingreso, se encontraron en las Actividades profesionales, científicas y técnicas, registrándose un ingreso promedio de \$890.064 para el caso de los inmigrantes, en tanto que, para el caso de los trabajadores chilenos, se calculó un salario medio de \$1.144.283, observándose una brecha de \$254.219. En un segundo lugar, se identificaron brechas en el ingreso medio de actividades económicas asociadas a la Construcción, estimándose que los trabajadores migrantes obtuvieron un ingreso medio de \$345.342, mientras que los asalariados chilenos percibieron un ingreso medio de \$589.350, calculándose una brecha en el promedio del salario de \$244.008 (INE , 2019).

Antecedentes

En relación al panorama de inclusión laboral de la población migrante proveniente de países de Latinoamérica y del Caribe, la Encuesta de Caracterización Socio Económica (CASEN) año 2017, entregó datos sobre el principal lugar donde los encuestados o algún miembro del hogar ha sido tratado injustamente o discriminado, revelándose que un 13,2% de la población migrante afirmó que en el trabajo, mientras que un 10,1% respondió que la situación de injusticia o discriminación la vivió al buscar trabajo. En tanto que, 1,7% de los chilenos sostuvo identificar situaciones de injusticia o discriminación al buscar trabajo y un 3,4% afirmó situaciones de esas características en su trabajo (CASEN, 2017).

Durante el año 2018, el estudio “Inmigración y discriminación en Chile” (Centro Nacional de Estudios Migratorios, 2018) entregó información sobre la experiencia y adaptación al mercado laboral, desde la perspectiva de los extranjeros residentes en Chile, obteniéndose como resultado que, un 55,5% de los encuestados estuvo de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “En el trabajo, algunas veces pienso que ser extranjero es una limitación”. En tanto que, un 48,6% declaró estar de acuerdo o muy de acuerdo con que “En el trabajo, muchas personas tienen estereotipos sobre los extranjeros, y me tratan en consecuencia”. Respecto a la afirmación “En el trabajo, siento que los demás me excluyen debido a ser extranjero”, un 36,0% de los encuestados sostuvo estar de acuerdo o muy de acuerdo.

En base a los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) para el trimestre móvil Febrero-Marzo-Abril 2021 en relación a la pregunta sobre si el empleador cotizó por el trabajador en el sistema previsional o de pensión (AFP), el 87,1% de los trabajadores provenientes de algún país de Latinoamérica o del Caribe afirmó que sí, un 11,8% que no y 1,1% que no sabe. Ante la misma pregunta realizada a trabajadores chilenos, un 88,6% sostuvo que sí, un 10,8% afirmó que no, en tanto que solo un 0,6% manifestó no saber. Una tendencia similar se observa en las respuestas que dieron los trabajadores migrantes y chilenos, ante la pregunta respecto a si

su empleador cotizaba por el trabajador en el sistema de salud (público o privado), identificándose que un 87,3% de los trabajadores Latinoamericanos y del Caribe afirmaron que sí, un 11,6% sostuvo que no, y un 1,1% declaró no saber. A su vez, un 89,9% de los trabajadores chilenos respondió que sí, un 9,4% que no y el 0,6% afirmó no saber. En consideración al trimestre móvil analizado, no se identificaron diferencias importantes entre las proporciones de las respuestas de trabajadores extranjeros y chilenos, tanto en el caso de la pregunta que respecta al pago de cotizaciones que hacen los empleadores en el sistema de previsional o de pensión (AFP) y sistema de salud (público o privado) (INE, 2021).

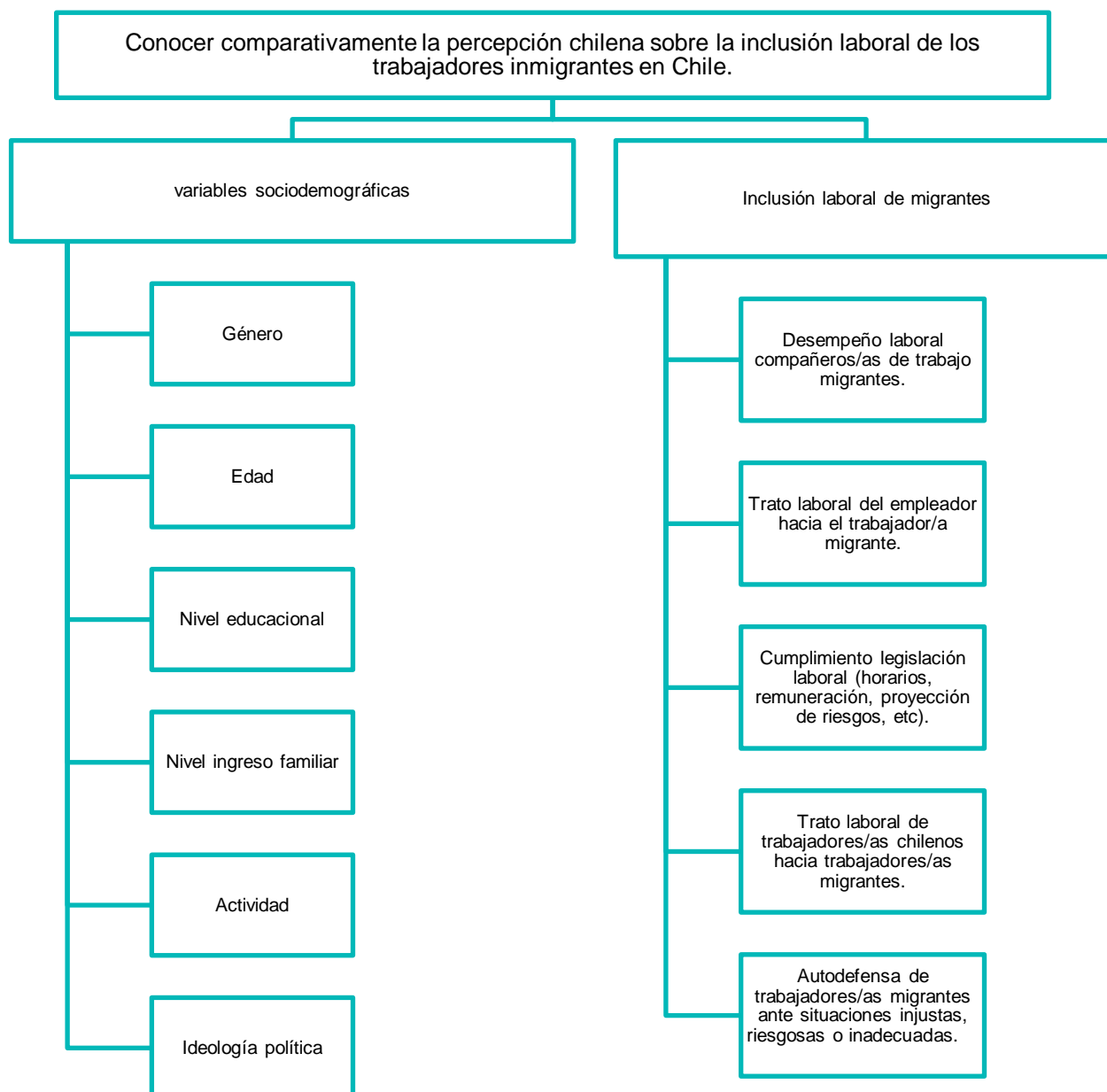
Durante el año 2022, la Dirección del Trabajo (DT) a partir de datos administrativos, entregó los resultados del “Informe anual de trabajadores extranjeros año 2021”, señalándose que, en la distribución de denuncias interpuestas por causas asociadas a la vulneración de la normativa laboral, un 11,8% corresponden a trabajadores/as extranjeros, a su vez la DT realizó 4.422 fiscalizaciones a empresas a partir de denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros. Al desagregar la distribución de denuncias por sexo de trabajadores/as migrantes, se advierte que, un 48% corresponde a denuncias realizadas por hombres, en tanto que un 52% fueron interpuestas por mujeres. Por nacionalidad, destaca que las personas venezolanas, son las que interpusieron una mayor proporción de denuncias en la Dirección del Trabajo, correspondiente a un 37,4%. Seguido vienen las denuncias realizadas por trabajadores/as de origen haitiano, con un 18,8%. Respecto a la distribución de materias sancionadas a empresas en fiscalizaciones derivadas de denuncias interpuestas directamente por trabajadores extranjeros, destacan las jornadas laborales (22,3%), higiene y seguridad (16,2%) y contrato de trabajo (14,7%). En relación a las ramas económicas que concentran una mayor proporción de denuncias por parte de trabajadores/as migrantes, sobresale Comercio (26,6%), Actividades de alojamiento y Servicios de comida (18,8%) e Industria Manufacturera (12,6%), entre estas 3 ramas de actividades concentran el 58% de las materias sancionadas a empresas (Dirección del Trabajo, 2022).

El Centro de Estudios Públicos (CEP) publicó los resultados obtenidos del Estudio Nacional de Opinión Pública N° 79, el cual entregó resultados sobre la perspectiva de los chilenos respecto a la inmigración, destacando que, ante a la afirmación “Los inmigrantes les quitan los trabajos a las personas nacidas en Chile”, el 40% de los encuestados sostuvo estar muy de acuerdo o de acuerdo, mientras que un 36% respondió estar muy en desacuerdo o en desacuerdo. Sobre la afirmación “Los inmigrantes están más dispuestos a trabajar que los chilenos”, el 65% de los consultados respondió estar de acuerdo o muy de acuerdo, y un 10% declaró estar muy en desacuerdo o en desacuerdo. Asimismo, ante a la afirmación “Chile debería tomar medidas más drásticas para excluir a los inmigrantes ilegales”, el 57% declaró estar muy de acuerdo o de acuerdo, en tanto que el 19% manifestó estar muy en desacuerdo o en desacuerdo (CEP, 2017).

II. Objetivo del estudio y modelo de análisis

En base a los antecedentes expuestos, el siguiente estudio propone como objetivo general de la investigación conocer comparativamente la percepción chilena sobre los aspectos laborales de los trabajadores inmigrantes en Chile. Para responder al objetivo de la investigación, se propuso el siguiente modelo de análisis (Figura 1), el cuál considera diversas categorías analíticas vinculada al espacio laboral.

Figura 1: Modelo de análisis



III. Metodología



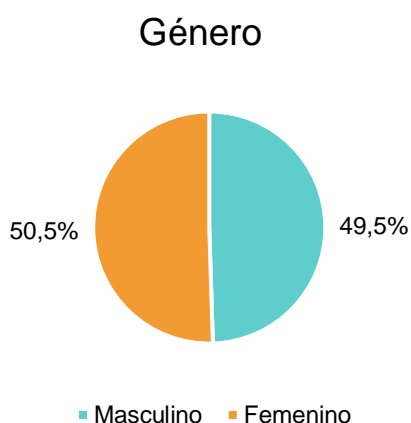
IV. Resultados

4.1 Descripción de la muestra

La distribución de la muestra según género indica que, el 49,5% es masculino y 50,5% femenino. En relación con la edad, el 45,0% tiene entre 18 y 29 años, el 29,0% entre 30 y 45 años y 26,0% es mayor de 45 años. Según nivel de estudios, 1,2% tiene nivel de básica/primaria, 10,8% enseñanza Media/secundaria, 11,9% enseñanza Técnica y 76,1% cuenta con nivel superior.

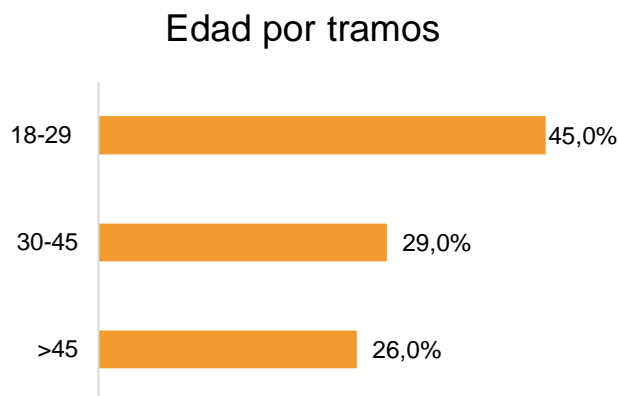
De acuerdo con el nivel de ingreso familiar, el 23,0% tiene un ingreso familiar igual o inferior a los \$560.000, el 34,8% entre los \$560.000 y \$1.360.000, 16,0% 1.360.000 y 1.980.000 y 26,2% declaró percibir un ingreso sobre \$1.980.000. La muestra total fue de 775 casos válidos.

Gráfico 1: Género



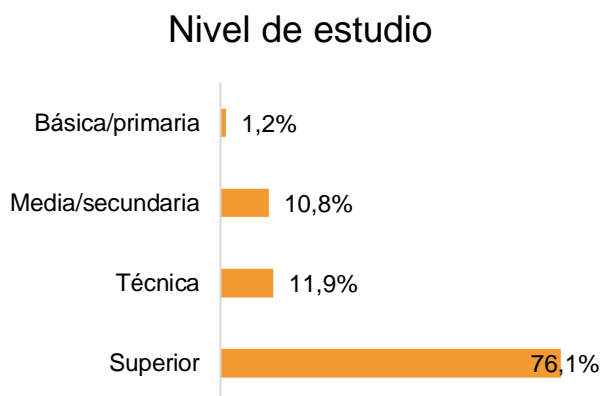
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 2: Edad por tramos



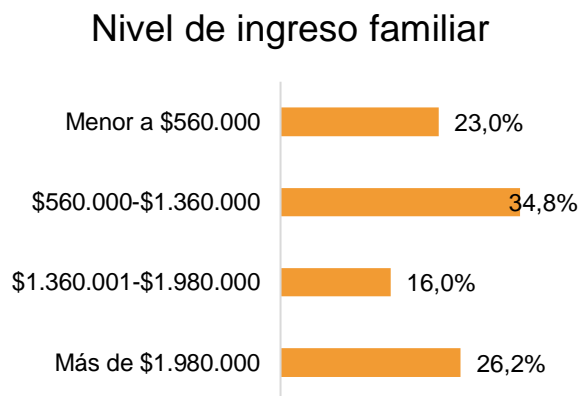
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 2: Nivel de estudios



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

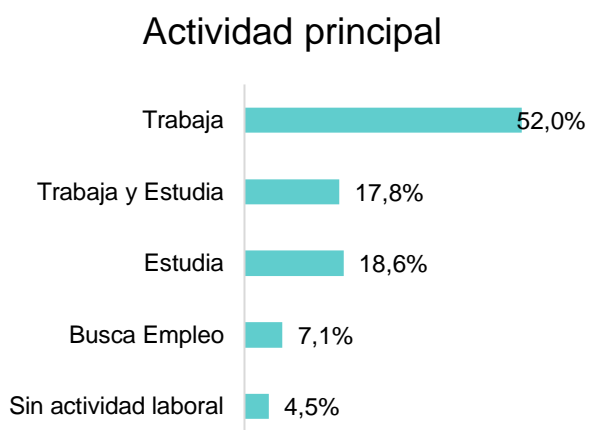
Gráfico 3: Nivel de ingreso familiar



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

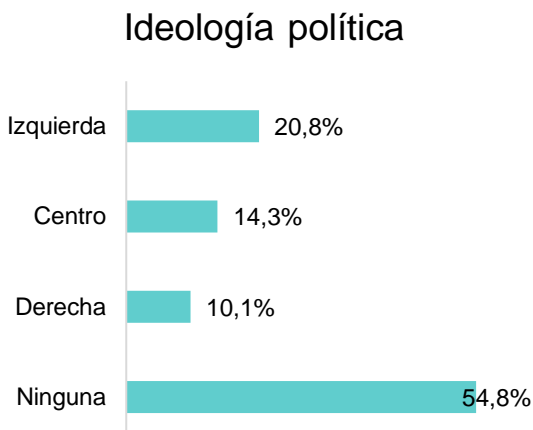
Sobre la actividad principal, el 52,0% expresó estar trabajando, mientras que un 18,6% declaró estudiar, el 17,8% afirmó trabajar y estudiar. El 7,1% sostuvo estar buscando empleo y el 4,5% manifestó estar sin actividad laboral.

Gráfico 4: Actividad principal



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Gráfico 5: Ideología política



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

Respecto a la ideología política, un 54,8% respondió no tener ninguna orientación política. El 20,8% señaló identificarse con una ideología política de izquierda, un 14,3% de centro y 10,1% de derecha.

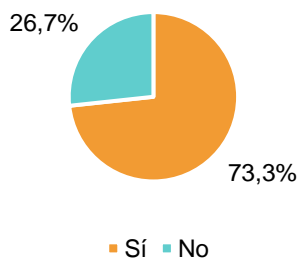
4.2 Resultados descriptivos

4.2.1 Compañeros/as de trabajo de origen extranjero

En relación a los encuestados/as un 73,3% sostuvo haber tenido compañeros/as de trabajo de origen extranjero, mientras que el 26,7% declaró no haber tenido compañeros/as extranjeros.

Gráfico 7: Trabajadores/as de origen extranjero

¿Usted ha tenido compañeros/as de trabajo de origen extranjero?



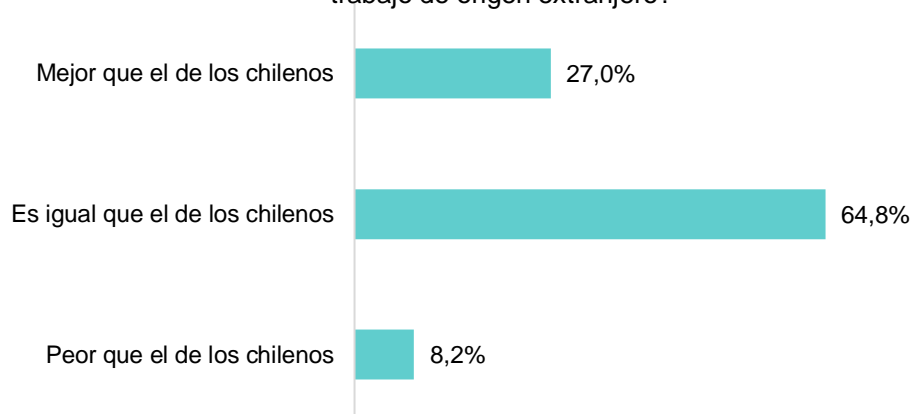
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.2.2 Percepción sobre el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros

Respecto a cómo es considerado el desempeño laboral de compañeros/as de trabajadores de origen extranjero, el 64,8% manifestó que el desempeño laboral fue igual que el de los chilenos. El 27,0% declaró que el desempeño laboral de compañeros/as extranjeros es mejor que el de los chilenos, mientras que un 8,2% consideró que el desempeño laboral fue peor que el de los chilenos.

Gráfico 8: Percepción sobre el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros

¿Cómo considera que ha sido el desempeño laboral de sus compañeros/as de trabajo de origen extranjero?



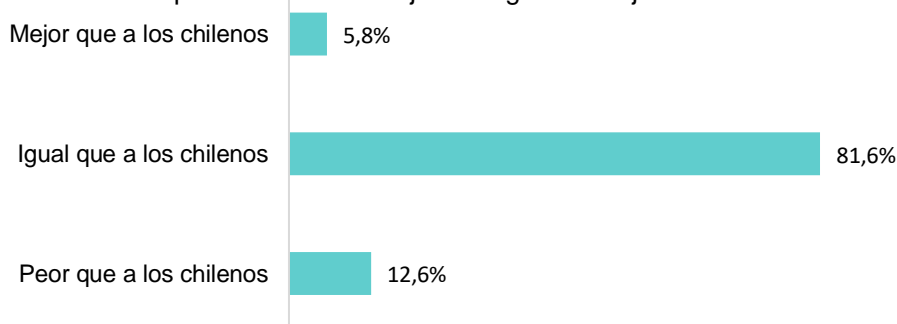
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.2.3 Percepción sobre el trato laboral por parte del empleador

Al consultarse por el trato laboral por parte del empleador hacia compañeros/as de trabajo migrantes, el 81,6% respondió que es igual que el recibido por chilenos; 12,6% afirmó que es peor que el que se les da a los chilenos y un 5,8 declaró que es mejor que el de los chilenos.

Gráfico 9: Trato laboral por parte del empleador

¿Cómo cree que su jefe directo o empleador ha tratado a sus compañeros/as de trabajo de origen extranjero?



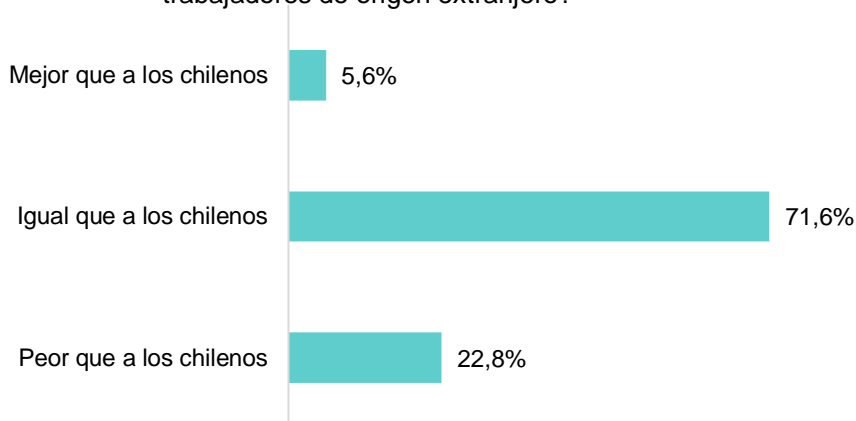
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.2.4 Percepción sobre trato laboral por parte de trabajadores chilenos hacia trabajadores/as extranjeros

En relación al trato laboral de trabajadores/as chilenos hacia compañeros/as de origen extranjero, se observa que un 71,6% considera que es igual que a los chilenos, en tanto que un 22,8% sostuvo que es peor que a los chilenos, mientras que el 5,6% considera que es mejor que a los chilenos.

Gráfico 10: Trato por parte de trabajadores chilenos hacia trabajadores/as extranjeros

¿Cómo cree que tratan sus compañeros de trabajo chilenos a los trabajadores de origen extranjero?



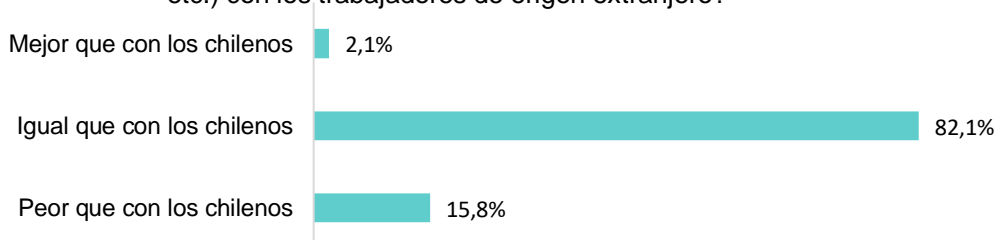
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.2.5 Percepción sobre cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador

Sobre el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador, 82,1% respondió que es igual que con los chilenos, 15,8% afirmó que es peor que con los chilenos y el 2,1% contestó que es mejor que con los chilenos.

Gráfico 11: Cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador

¿Cómo considera que su empleador ha cumplido con la legislación laboral (horarios, remuneración, protección de riesgos, cotizaciones de previsión social, etc.) con los trabajadores de origen extranjero?



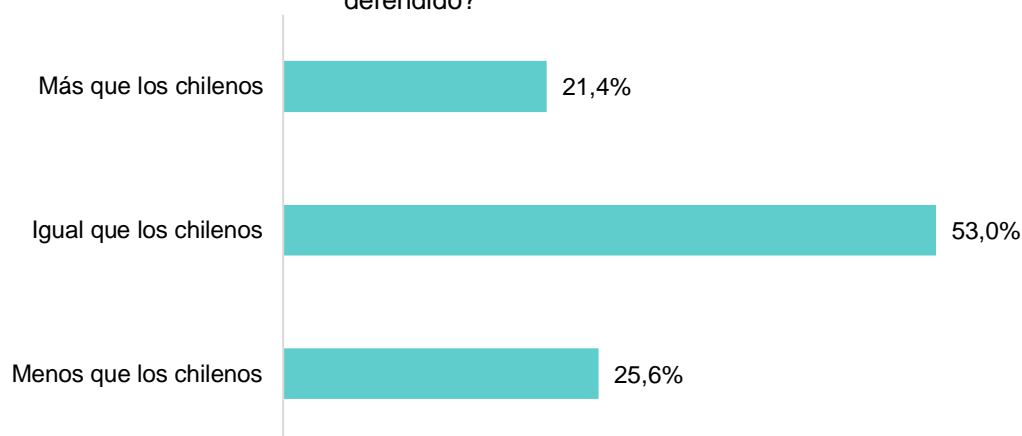
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.2.6 Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar trabajo

Respecto a como se percibe la manera en que se defienden de sí mismos los trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar de trabajo, 53,0% respondió igual que los chilenos, el 25,6% sostuvo menos que los chilenos y el 21,4% declaró más que los chilenos.

Gráfico 12: Autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en lugar de trabajo

Cuando han existido situaciones injustas, riesgosas o inadecuadas en el lugar de trabajo, ¿Cómo considera que sus compañeros/as de origen extranjero se han defendido?



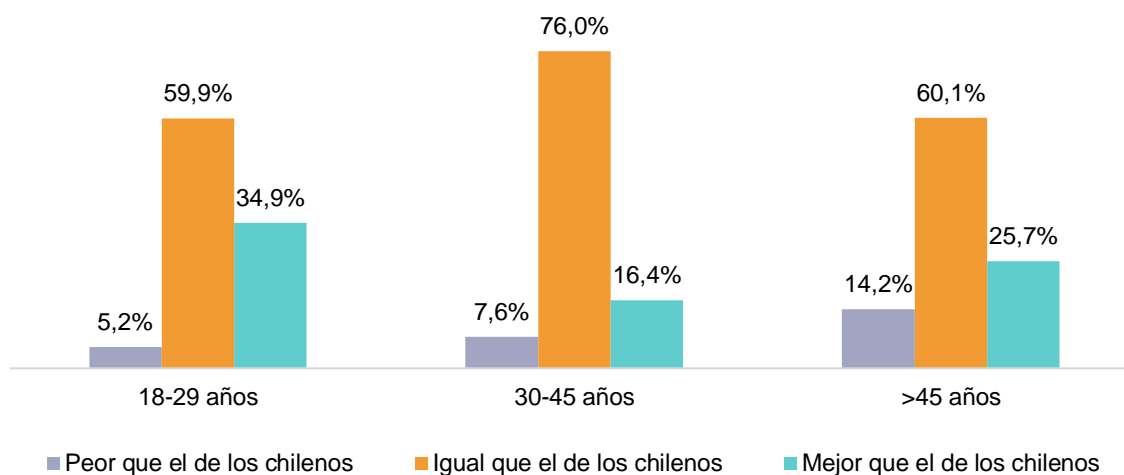
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.3 Resultados bivariados

4.3.1 Percepción sobre el desempeño laboral de compañeros/as de trabajo de origen extranjero, según tramos de edad

En relación al desempeño laboral de los trabajadores/as extranjeros según tramos de edad, se observa que las personas encuestadas que se encontraban en el tramo de edad 18 a 29 años, se distingue que el 59,9% considera que el desempeño laboral de los trabajadores/as es igual que el de los chilenos; 34,9% sostuvo que es mejor y el 5,2% respondió que es peor que el desempeño laboral de los chilenos. En cuanto al tramo 30 a 45 años, el 76,0% consideró que es igual al de los chilenos, el 16,4% afirmó que es mejor y el 7,6% declaró que es peor que el de los chilenos. Respecto a las personas encuestada pertenecientes al tramo mayores de 45 años, se observa que un 60,1% contestó que el desempeño laboral es igual entre chilenos y personas de origen extranjero, a su vez se identifica que el 25,7% declaró que el desempeño laboral de las personas migrantes es mejor y el 14,2% contestó peor que el de los chilenos. Se aprecia que a medida que aumenta el tramo de edad, incrementa la proporción de encuestados que consideran que el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros es peor que el de los chilenos.

Gráfico 13: Percepción desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros según tramos de edad



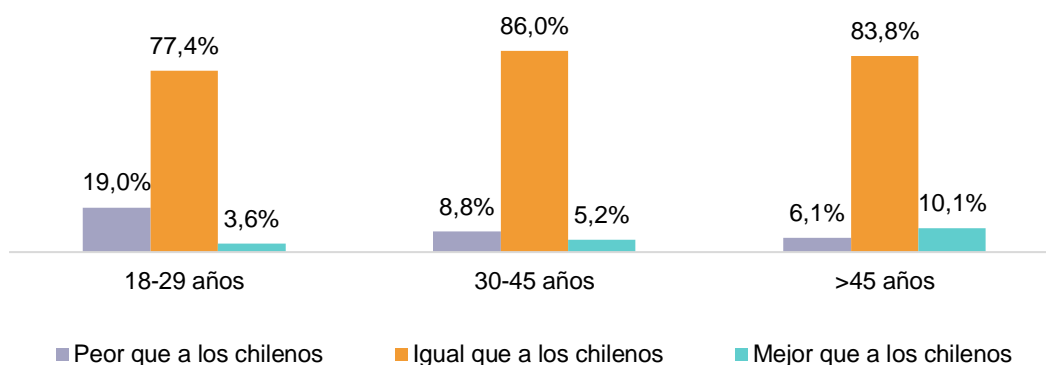
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.3.2 Percepción sobre el trato laboral por parte del empleador según tramos de edad

Respecto al trato laboral por parte del empleador, se observa que el tramo etario 18-29 años, consideró en mayor proporción (19,0%) que el trato laboral de empleadores hacia trabajadores/as chilenos y extranjeros, es peor que en el caso de los chilenos/as. En tanto el tramo de mayor edad (>45 años) contestó en menor magnitud (6,1%) que el trato laboral de empleadores hacia

trabajadores/as chilenos y extranjeros es peor que recibido los trabajadores chilenos/as. Por lo tanto, se identifica que a medida que disminuye el tramo de edad, mayor es la proporción de respuestas considerando que el trato laboral por parte del empleador hacia los trabajadores/as extranjeros, es peor que el recibido por trabajadores/as chilenos.

Gráfico 14: Percepción trato laboral por parte del empleador según tramo de edad

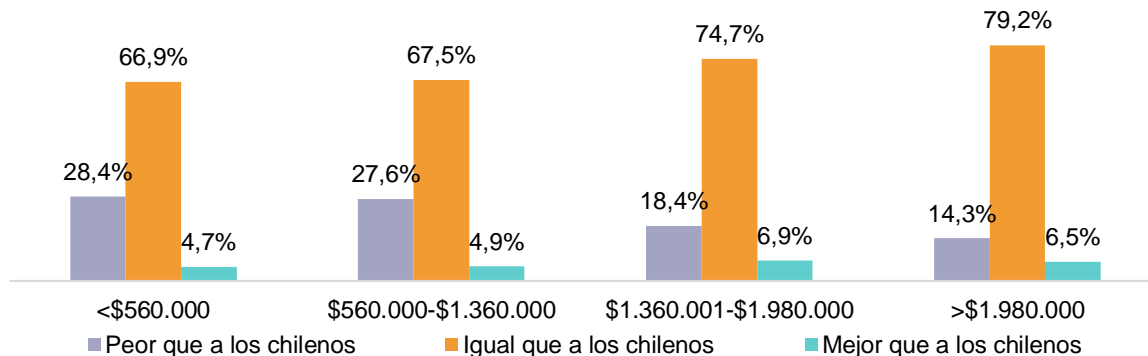


Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.3.3 Percepción sobre trato laboral por parte de trabajadores/ras chilenos hacia trabajadores/as extranjeros según nivel de ingresos del hogar

Al observar los resultados en cuanto a la percepción sobre el trato laboral por parte de trabajador/as chilenos hacia trabajadores/as extranjeros según nivel de ingreso del hogar, se distingue que los encuestados del nivel ingreso <\$560.000, un 66,9% consideró que es igual que recibido por trabajadores/as chilenos; 28,4% respondió que el trato fue peor que el recibido por los chilenos y el 4,7% afirmó que es mejor. En cuanto al nivel de ingreso en el hogar más alto >\$1.980.000, se observa que, en comparación con el nivel de ingreso por hogar correspondiente a <\$560.000, la proporción de respuestas que consideraron que el trato fue peor que el recibido por chilenos fue menor, alcanzando un 14,3%.

Gráfico 15: Percepción trato laboral por parte de trabajadores chilenos hacia extranjeros según nivel de ingresos en el hogar



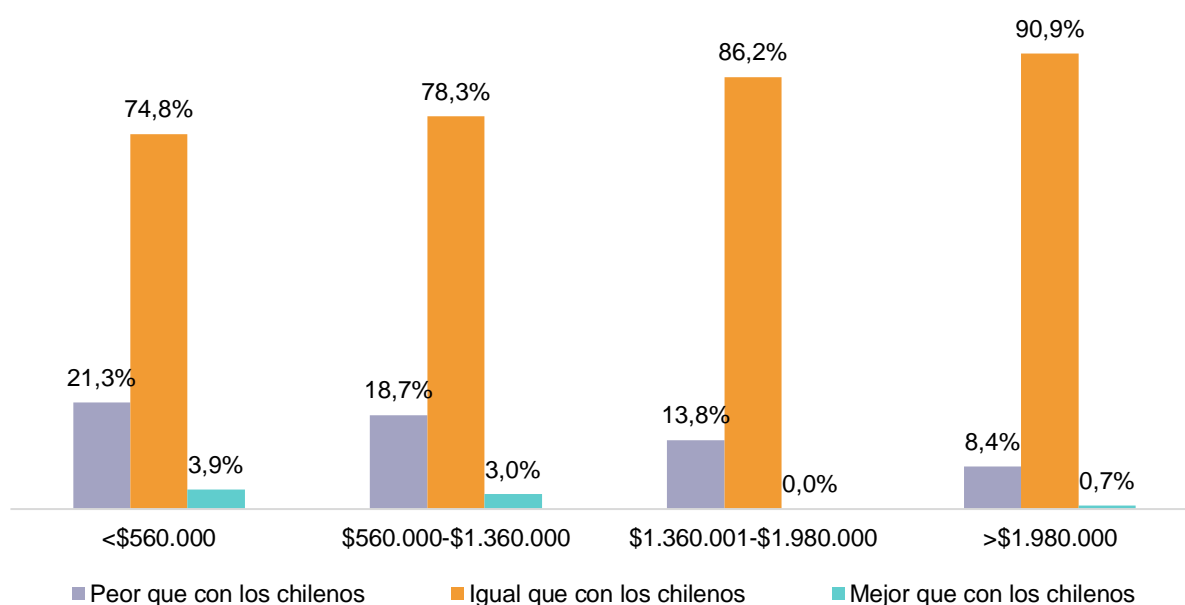
Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

4.3.4 Percepción sobre cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador según nivel de ingresos del hogar

Sobre la percepción atribuida al cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador según nivel de ingresos de las personas encuestadas, se distingue que quienes se encontraban en el nivel de ingresos del hogar más bajo (<\$560.000), opinó en menor medida que es igual el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador con los trabajadores/as migrantes que con los chilenos (74,8%), a su vez se reconoce que un 21,3% de los encuestados pertenecientes al nivel de ingresos del hogar analizado, respondió que es peor que con los chilenos, y solo el 3,9% manifestó que es mejor que con los chilenos el cumplimiento de la legislación laboral.

En contraste, el grupo de encuestados con niveles de ingresos por hogar más altos, respondieron en mayor medida que el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador es igual entre trabajadores/as chilenos y migrantes (90,9%). A su vez y en comparación a las respuestas de encuestados/as con menor nivel de ingresos del hogar, el grupo con mayor nivel de ingresos, considera en menor medida que el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador es peor en el caso de los trabajadores/as migrantes que con los chilenos (8,4%).

Gráfico 16: Cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador según nivel de ingresos del hogar



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

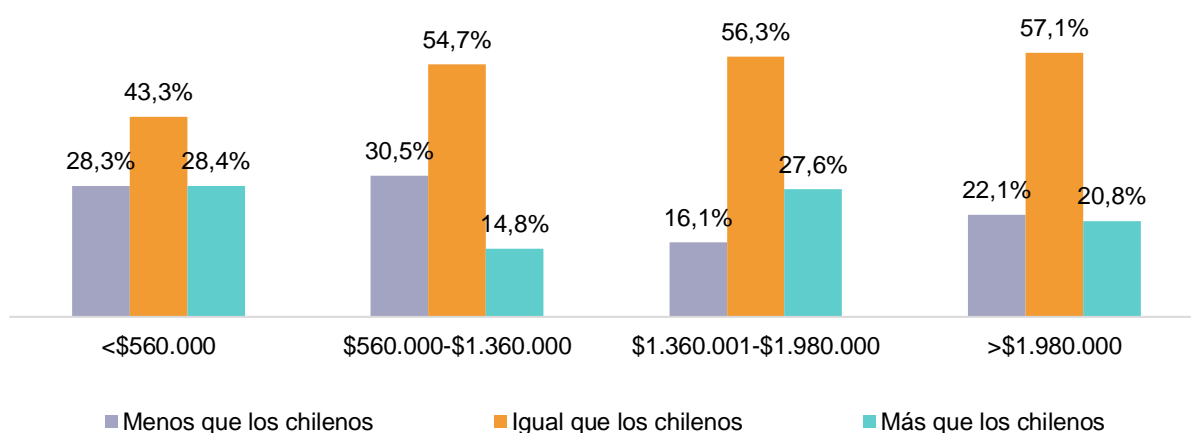
4.3.5 Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar de trabajo

En cuanto a las personas encuestadas que tienen un nivel de ingreso por hogar menor a \$560.000, se observa que un 43,3% contestó que los trabajadores/as migrantes se defiende de igual manera

que los chilenos ante situaciones injustas en el lugar de trabajo. Ahora bien, se detecta que en el caso del grupo analizado, las personas encuestadas que contestaron que los migrantes se defienden más que los chilenos ante situaciones injustas en el trabajo, alcanza un 28,4%, mientras que quienes creen que se defienden menos que los chilenos registró un 28,3%. Cabe destacar que el grupo de encuestados que afirmó en mayor medida que los migrantes se defienden menos que los chilenos ante situaciones de injusticia laboral, se encuentra en el nivel de ingresos del hogar de \$560.000 -1.360.000 (30,5%).

Sobre la percepción de trabajadores/as chilenos respecto a cómo se defienden las personas migrantes en el trabajo, ante situaciones injustas, riesgosas o inadecuadas, el 57,1% de los encuestados que tienen un nivel de ingreso superior a un \$1.980.000, consideró que es igual que en el caso de los chilenos; un 22,1% respondió menos que los chilenos, en tanto que un 20,8% opinó que las personas migrantes se defienden más que los chilenos ante situaciones de injusticia en el lugar de trabajo.

Gráfico 17: Percepción sobre la autodefensa de trabajadores/as extranjeros ante situaciones injustas en el lugar de trabajo según nivel de ingresos del hogar



Fuente: Centro Nacional de Estudios Migratorios UTalca (2022).

V. Conclusiones y comentarios

El presente estudio consiste en conocer comparativamente la percepción chilena sobre la inclusión laboral de los trabajadores inmigrantes en Chile, para ello se definió como estrategia metodológica un diseño cuantitativo, no probabilístico de carácter intencionado. La encuesta elaborada para este estudio abordó diversas dimensiones del ámbito laboral reconocibles por trabajadores/ras chilenos.

Dimensiones tales como el trato laboral entre trabajadores chilenos y migrantes, relación entre empleador y trabajador/a migrante y cumplimiento de legislación laboral (horarios, remuneración, proyección de riesgos, etc), son consideradas como condiciones para el establecimiento de trabajos inclusivos, formales y que posibiliten ser una oportunidad para el desarrollo de trayectorias sociolaborales desenvueltas en condiciones dignas (tanto en el trato laboral como en infraestructura de trabajo) y salarios que permitan superar la condición de pobreza, entre algunos de los aspectos a considerar.

Los resultados más relevantes muestran que el 73,3% de las personas encuestadas ha tenido compañeros/as de trabajo de origen extranjero y un 26,7% no ha trabajado con inmigrantes. Respecto a la proporción de encuestados/as que ha trabajado con personas migrantes, un 64,8% percibe el desempeño laboral de los migrantes como igual al de los chilenos, mientras que 27,0% consideró que el desempeño de migrantes es mejor que el de chilenos, finalmente un 8,2% afirmó que el desempeño laboral sería peor al de los chilenos. Al analizar la percepción sobre el desempeño laboral de los trabajadores/as migrantes según tramo etario se distingue que a medida que aumenta el tramo de edad, incrementa la proporción de encuestados que consideran que el desempeño laboral de trabajadores/as extranjeros es peor que el de los chilenos.

En materia de relaciones laborales, la mayor proporción de encuestados afirmó percibir que el trato laboral de empleadores hacia trabajadores/as migrantes es igual al recibido por los chilenos (81,6%), el 12,6% respondió que es peor al recibido por trabajadores/as chilenos, y un 5,8% consideró que es mejor el trato laboral que reciben las personas migrantes que los chilenos, en el espacio de trabajo. Sobre los resultados analizados, es importante enfatizar que el Código del Trabajo, que es el principal marco normativo de estos derechos, no hace diferencias entre nacionales y extranjeros al momento de establecer derechos, es más, prohíbe las discriminaciones arbitrarias en el ámbito laboral por razones de nacionalidad, raza, color, idioma o ascendencia nacional, por lo que normativamente las conductas discriminatorias hacia los trabajadores extranjeros están sancionadas, siendo importante concientizar a los diversos actores del mercado laboral sobre las normativas que regulan las relaciones laborales hacia los migrantes, evitando que se incurra en situaciones discriminatorias.

Adicionalmente, se abordó como partes de las relaciones laborales, la percepción respecto al trato laboral de trabajadores/as chilenos hacia trabajadores/as de origen extranjero, identificándose que

un 71,6% cree que es igual al recibido por trabajadores/as chilenos, seguido de un 22,8% que consideró que es peor que el recibido por chilenos. En menor medida se respondió que el trato laboral de trabajadores chilenos hacia personas trabajadoras extranjeras es considerado como mejor que el que reciben los trabajadores/ras chilenos (5,6%). Estos resultados entregan evidencia sobre como es percibido el trato laboral de trabajadores chilenos hacia extranjeros en el espacio de trabajo, siendo un insumo para el análisis respecto al proceso de incorporación laboral por parte de la sociedad de acogida.

En materia de cumplimiento de legislación laboral, se menciona que actualmente la regulación laboral reconoce que los trabajadores/as migrantes tienen los mismos derechos y deberes que los chilenos, sin embargo, se identifica que persisten situaciones de vulneraciones de derechos laborales, inclusive en espacios de trabajo formales, en relación a esto se resalta que durante el año 2021 la Dirección del Trabajo entregó información que apuntaba a que en la distribución de denuncias interpuestas por causas asociadas a la vulneración de la normativa laboral, un 11,8% corresponden a trabajadores/as extranjeros, realizándose en un año, 4.422 fiscalizaciones a empresa a propósito de denuncias interpuestas por trabajadores/as extranjeros (Dirección del Trabajo, 2022). En relación a lo expuesto, el siguiente estudio revela que un 82,1% de las personas encuestadas cree que el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador es igual en caso de los trabajadores/as migrantes que chilenos. En menor magnitud, el 15,8% de las personas encuestadas expuso que el cumplimiento de la legislación laboral por parte del empleador es peor con trabajadores/as de origen extranjero que con los chilenos. Al observar las respuestas sobre la percepción de los encuestados en relación al cumplimiento de la legislación laboral por parte de empleador, destaca que los niveles del ingreso por hogar más bajos respondieron en mayor magnitud considerar que el cumplimiento de la legislación laboral es peor en el caso de los trabajadores/as migrantes que con los chilenos.

Respecto a la consulta sobre cómo se percibe la manera en que se defienden las personas trabajadoras migrantes ante situaciones injustas, riesgosas o inadecuadas en el lugar de trabajo, el 53,0% declaró igual que los chilenos, en tanto que un 25,6% sostuvo que los trabajadores migrantes se defienden menos que los chilenos. En los niveles de ingreso por hogar más bajos (<\$560.000 y \$560.000-\$1.360.000) se encuentra la mayor proporción de personas que afirmaron que los trabajadores/as de origen extranjeros se defienden menos ante situaciones injustas en el puesto de trabajo que los chilenos (28,3 y 30,5%, respectivamente).

A partir de los resultados arrojados por el estudio, se distingue como tendencia que las personas de nacionalidad chilena encuestadas consideraron en mayor proporción, que tanto el cumplimiento del marco normativo laboral, como el desempeño y trato laboral que efectúan las jefaturas y compañeros/as de trabajo, no presenta diferencias entre trabajadores/as de origen extranjero y nacionales, por lo que la respuesta más frecuente fue “igual que los chilenos/as”, y en menor

magnitud se apreciaron respuestas como “mejor que los chilenos/as” o “peor que los chilenos/as”. En definitiva, los datos recogidos por la investigación dan cuenta de que las personas encuestadas tienen una opinión que tiende a homogenizar las prácticas laborales entre trabajadores/ras chilenos y migrantes, evidenciándose en menor proporción creencias sobre que los trabajadores de origen extranjero se desempeñan o son tratados mejor o peor que los chilenos/as.

Relacionado a lo expuesto, la percepción de la población local es un factor importante para la inclusión de las personas migrantes, no solo porque puede potenciar actitudes de rechazo o aceptación sobre estos grupos, sino también, porque la construcción de percepciones basadas en prejuicios y estigmatizaciones negativas por pertenecer a una determinada etnia, raza o nacionalidad, puede constituir una barrera para la inclusión laboral de los diversos colectivos migrantes, en esta línea se expone que, la percepción de hostilidad por parte de la población local a causa de la pertenencia a un grupo socialmente devaluado disminuye la capacidad de los individuos para desplegar sus potencialidades y dar sentido a su experiencia en el país receptor (Mera Lemo, Ramirez Vielma, Bilbao, & Nazar, 2019). En consecuencia, la percepción de trabajadores/as locales y los diversos actores involucrados en el ámbito laboral toma relevancia en el proceso de ampliación de espacios laborales inclusivos con la población migrante, ya que la forma en que comprende la población local a los diversos colectivos migrantes tendría influencia en el desarrollo y despliegue de capacidades que poseen los individuos pertenecientes a estos grupos. Ahora bien, desde la perspectiva de la población local, si bien los resultados de la muestra de este estudio no develan opiniones negativas mayoritarias sobre la población migrante, son de conocimiento público las posturas desfavorables respecto al fenómeno migratorio, bajo esta línea se argumenta que el encuentro entre los inmigrantes y la sociedad que los recibe puede generar actitudes favorables hacia la inmigración. Sin embargo, también puede despertar conductas hostiles, sobre todo en quienes ven la entrada de extranjeros como una amenaza (Pérez Ciudad , 2019).

Por lo tanto, es recomendable explorar y generar datos que den cuenta de las dinámicas migratorias en los diversos ámbitos de la sociedad, generando evidencias sobre el fenómeno e insumos que contribuyan en la toma de decisiones que efectúen las instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil. Vinculado a lo señalado, se recomienda tomar en cuenta la visión de las personas migrantes, dado que puede aportar información de interés al momento de elaborar propuestas de inclusión laboral de la población extranjera residente en el país, en el entendido que la experiencia, percepción y opinión de los migrante en Chile puede diferir respecto a la de la población local, produciendo información integradora de distintas perspectivas del fenómeno.

VI. Bibliografía

- Banco Mundial. (2013). *World Bank*. Obtenido de World Bank: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16195/817480WP0Spani0IC00InclusionMatters.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *PSICOLOGÍA SOCIAL*. Barcelona: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Carrasco, I., & Suarez, J. (2019). *Repositorio Cepal*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44679/S1900093_Carrasco_es.pdf?sequence=1
- Castro Castro, J. F. (marzo de 2001). *Dirección del Trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Centro Nacional de Estudios Migratorios y Agencia de la ONU para los Refugiados [ACNUR]. (2021). *Caracterización Sociolaboral de la Población Refugiada y Migrante Venezolana en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2018). *Haitianos en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2018). *Inmigración y Discriminación en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2019). *Percepción de los chilenos sobre la inmigración*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2020). *Derechos e Inclusión Social de Inmigrantes Latinoamericanos y del Caribe en Chile*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2021). *Percepción chilena sobre la inclusión laboral de los inmigrantes*.
- Centro Nacional de Estudios Migratorios. (2021). *Situación Laboral y Acceso a Beneficios Sociales de los Inmigrantes en Chile*.
- Centro Nacional de estudios Migratorios. (2022). *Dificultades para la inclusión laboral de migrantes en Chile*. Santiago.

- CEP. (2017). *Estudio Nacional de Opinión Pública N° 79*. Obtenido de Centro de Estudios Públicos : https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20170601/20170601155007/encuestacep_abr_may2017.pdf
- CEPAL. (2018). *CEPAL.ORG*. Obtenido de https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/4926/LibroMiradas_para_una_mejor_inclusion_sociolaboral_de_las_personas_migrantes_en_la_Region_SICA.pdf
- CEPAL. (2019). *División de Desarrollo Social*. Obtenido de CEPAL: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_1_s_cecchini.pdf
- CEPAL. (Noviembre de 2020). *Los efectos del COVID 19: Una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible*. Obtenido de INFORMES COVID-19: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46353/S2000618_es.pdf
- Cirano, R., Bianchini, G. E., & Jara, F. (2017). *Determinantes sociodemográficos de la percepción hacia la inmigración en el Chile*. Santiago.
- De las Heras, M. J. (noviembre de 2016). *Centro UC Políticas Públicas*. Obtenido de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2016/12/N%C2%B0-91-Migrantes-como-sujeto-de-protecci%C3%B3n-social.pdf>
- Dirección del trabajo. (2019). *Dirección del trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117019_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo. (2019). Encuesta Laboral 2019.
- Dirección del Trabajo. (2022). *Informe anual trabajadores extranjeros 2021*. Obtenido de Registro Administrativos Dirección del Trabajo: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-121776_archivo_01.pdf
- Gutiérrez Silva , J., Romero Borré, J., Arias Montero, S., & Briones Mendoza , X. (2020). *Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 2, pp. 299-313, 2020.
- INE . (2019). Encuesta Suplementaria de Ingresos 2019. *Instituto Nacional de Estadísticas*.
- INE. (2021). Encuesta Nacional de Empleo periodo FMA. *Instituto Nacional de Estadísticas*.
- INE. (2021). Encuesta Nacional de Empleo periodo SON. *Instituto Nacional de Estadísticas* . Chile.
- INE y SERMIG. (2022). *INFORME DE RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN DE PERSONAS EXTRANJERAS RESIDENTES EN CHILE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021. DESAGREGACIÓN NACIONAL, REGIONAL Y PRINCIPALES COMUNAS*. Obtenido de DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Y SOCIALES : <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/demografia-y-migracion/publicaciones-y-anuarios/migraci%C3%B3n-internacional/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2018/estimaci%C3%B3n-poblaci%C3%B3n-extranjera-en-chile-2021-resultados.pdf?sfvrsn=d>

Instituto Nacional de Derechos Humanos. (2017). *Situación de los Derechos Humanos en Chile 2017*. Obtenido de INDH DESTACADOS: https://www.indh.cl/bb/wp-content/uploads/2017/12/01_Informe-Anual-2017.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. (2022). *Glosario Encuesta Nacional de Empleo*.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2021). *Encuesta Suplementaria de Ingresos*.

Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo período EFM 2022*.

Instituto Nacional de Estadísticas y Departamento de Extranjería y Migración. (2021). *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020*.

Mera Lemo, M., Ramirez Vielma, R., Bilbao, M., & Nazar, G. (02 de Dic de 2019). *La discriminación percibida, la empleabilidad y el bienestar psicológico en los inmigrantes latinoamericanos en Chile*. Obtenido de Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300009#B69

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2021). *CASEN en Pandemia*.

OIT. (2016). *Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_552799.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: COMPENDIO DE LA OIT*.

Pardo, M. (2020). *Escenarios de inclusión y exclusión urbana. El caso de la migración venezolana en Calí, Colombia*. Obtenido de Revista Transporte y Territorio.

Pérez Ciudad , G. (marzo de 2019). *Migración en Chile 5 claves para el debate*. Obtenido de Instituto de Estudios de la Sociedad: <https://www.ieschile.cl/wp-content/uploads/2019/03/Migracio%CC%81n-en-ChileFinal.pdf>

Rival-Carrillo, D., Valenzuela-Valenzuela, A., & Cartes-Velásquez, R. (Julio de 2021). *Migración y trabajo, una revisión del contexto chileno actual*. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100522&script=sci_arttext

Sconfianza, M. (26 de junio de 2017). *Pobreza y acceso al empleo en Argentina ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral?* Obtenido de Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica: <https://www.redalyc.org/journal/153/15354921007/html/>

Servicio Jesuita a Migrantes. (2021). *SJMCHILE*. Obtenido de <https://sjmchile.org/2021/09/06/ingreso-por-paso-no-habilitado-en-2021-llega-a-su-maximo-historico/>

Servicio Jesuita a Migrantes y Policía de Investigaciones. (2021). *Ingreso por paso no habilitado en 2021 llega a su máximo histórico*. Obtenido de SJM Chile: <https://sjmchile.org/2021/09/06/ingreso-por-paso-no-habilitado-en-2021-llega-a-su-maximo-historico/>

Solimano, A., & Toklman, V. (2006) Repositorio CEPAL. Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5421/S0600656_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y