



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

ESTUDIO CUALITATIVO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN MUJERES MIGRANTES

ID: 568963-6-LE23
Clodinámica SpA

12 de octubre de 2023



Contenido

Resumen Ejecutivo	4
Introducción	4
Resultados	5
Primer momento: Situación Laboral en el país de origen	5
Segundo momento: Migración e Inserción laboral en Chile	5
Tercer momento: Certificación laboral en ChileValora	6
Cuarto Momento: Post-Certificación y Objetivos de trayectoria laboral.....	7
Introducción	8
Objetivos.....	9
Objetivo General de la Consultoría	9
Objetivos Específicos de la Consultoría	9
Propuesta Teórica.....	9
Enfoques de investigación.....	10
Marco teórico y discusión de conceptos centrales	10
Competencias Laborales.....	10
Certificación de Competencias Laborales en Chile.....	12
Migración e inclusión laboral en Chile	12
Impactos de las certificaciones en la Trayectoria Laboral de Mujeres Migrantes	13
Dimensiones analíticas de la consultoría	14
Hipótesis de los potenciales efectos de la certificación en población migrante.....	16
Metodología de Levantamiento de información.....	17
Diseño Muestral	17
Caracterización de la Unidad de Análisis.....	19
Estrategias de Análisis de Información.....	21
Análisis de contenido.....	22
Reporte de Trabajo de Campo	23
Avance de Trabajo de Campo.....	24
Principales Incidencias del proceso	24
Resultados	27
Primer Momento: Situación laboral en el país de Origen	32
Trayectoria Laboral en el país de origen	32
Responsabilidades Domésticas y Familiares en el País de Origen	33
Motivaciones para la Migración	33
Segundo Momento: Migración e Inserción Laboral en Chile	35

Dificultades en el proceso migratorio y patrones transversales	35
Proceso migratorio y experiencias de inserción.....	36
Redes de apoyo	37
El ingreso al Mercado laboral	38
Experiencias de acoso y discriminación basada en la nacionalidad de origen.....	41
Discriminación de Género y Machismo en el Ámbito Laboral	43
Emprendimiento y Trabajo Autónomo como Alternativas Laborales.....	44
El Panorama de la Inserción Social en Chile: Explorando Variaciones por Grupos	45
Tercer Momento: Certificación Laboral en ChileValora	47
Proceso de Evaluación y Certificación (y capacitación previa).....	47
Evaluación del proceso	48
Mecanismos de evaluación y certificación.....	50
Expectativas asociadas al proceso de certificación	52
Cuarto Momento: Situación Posterior a la Certificación.....	54
Utilidad percibida de la Certificación	54
Propuestas de mejora a ChileValora y las políticas públicas.....	59
Síntesis de hallazgos relevantes	61
Recomendaciones	62
Bibliografía.....	63

Resumen Ejecutivo

Introducción

Este informe representa el resultado de una consultoría encargada por ChileValora. El objetivo del estudio es conocer, describir y analizar el proceso de inserción laboral de las mujeres migrantes en nuestro país y los efectos percibidos de la certificación en sus trayectorias laborales. Se basa en entrevistas en profundidad con 56 mujeres migrantes de diversas nacionalidades y sectores laborales que participaron en procesos de certificación entre 2019 y 2022.

Desde su concepción, la investigación articula tres enfoques: género, derechos humanos y territorio. A través de estas tres herramientas conceptuales, se exploran los efectos positivos y negativos de la certificación laboral en la vida de estas mujeres, incluyendo la mejora de las oportunidades laborales, el reconocimiento de sus habilidades y el empoderamiento. También se examinan los objetivos a mediano y largo plazo que estas mujeres han establecido para sí mismas después de obtener la certificación, así como las estrategias que planean implementar para alcanzar estos objetivos.

Así, desde la perspectiva adoptada se busca comprender de manera integral las experiencias de las mujeres migrantes en relación con la certificación laboral, considerando aspectos de género, derechos y territorio. El objetivo es proporcionar una guía para una comprensión más profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan en su búsqueda de reconocimiento y éxito en el mercado laboral chileno. También se busca identificar experiencias específicas de las mujeres migrantes que puedan informar políticas y acciones para respaldar su inserción laboral, dado que se trata de un grupo social particularmente vulnerable. Este informe representa un esfuerzo por contribuir a una integración laboral más efectiva y equitativa de las mujeres migrantes en Chile.

Las mujeres migrantes enfrentan barreras para acceder a empleos de calidad, como la falta de reconocimiento de su experiencia y formación previa. Las certificaciones laborales pueden ayudar a superar estas barreras, pero es necesario abordar otros factores contextuales y socioculturales, como el reconocimiento de las certificaciones por parte de los empleadores y la adaptación de los sistemas de reconocimiento de competencias a la diversidad cultural.

Para el desarrollo de la investigación y la presentación de resultados se utilizó una metodología cualitativa operacionalizada en entrevistas en profundidad a mujeres que participaron del proceso de certificación. La pauta de entrevistas se focalizó en 4 momentos de la vida de las mujeres, iniciando en la situación laboral y educacional en el país de origen, pasando al proceso de migración e inserción laboral de Chile, el proceso de certificación, y, finalmente, los cambios laborales post-certificación y expectativas a futuro. En esta línea, todo el proceso de diseño, levantamiento y análisis de esta investigación se realizó considerando un enfoque transversal de género, derechos humanos, migraciones y territorios.

Resultados

Primer momento: Situación Laboral en el país de origen

Las mujeres migrantes latinoamericanas que participaron del proceso de certificación laboral en Chile provienen de diversos países, especialmente de Sudamérica: Perú, Bolivia, Brasil, Argentina, Venezuela y Colombia, cada una de ellas con diferentes niveles de educación y experiencias laborales. La mayoría de las entrevistadas al momento de la realización del estudio contaba con educación secundaria completa con un 42,9%, seguidas por aquellas con educación superior completa con un 41,1%. Sin embargo, en este último caso, el alto nivel de escolaridad alcanzado no ha sido garantía para el ejercicio de una profesión cuyo reconocimiento en el país es más bien esquivo. Por consiguiente, han tenido que cambiar de profesión o trabajar en áreas no relacionadas con sus estudios.

Para la mayor parte de las mujeres que participaron de este estudio, la migración se debe a la búsqueda de mejores oportunidades laborales que no son posibles de hallar en sus países de origen, debido a diversos factores, destacándose la inestabilidad política y económica. Así, la mayoría de ellas, sea que estuvieran finalizando sus estudios post-secundarios, incorporándose al mercado del trabajo o contaran ya con una trayectoria en él, debieron interrumpir aquello que venían haciendo, en algunos casos de forma más o menos abrupta.

Ahora bien, la búsqueda de mejores oportunidades laborales en Chile, es un proceso que se lleva adelante con grandes dosis de incertidumbre, ya que en su proceso de inserción laboral enfrentan, en la gran mayoría de los casos, apremios económicos fruto de la migración forzada, a la que se deben sumar barreras para acceder al mercado laboral, como la falta de información, barreras lingüísticas, entre otros aspectos.

Segundo momento: Migración e Inserción laboral en Chile

Dicho está que las motivaciones que llevan a migrar se basan en razones económicas y políticas, particularmente en aquellas de origen venezolano, a menudo agravadas por la responsabilidad de cuidar a sus hijos. Este último hecho se convierte en un gatillador final de la decisión de migrar, toda vez que no se perciben cambios en las condiciones de vida en el corto y mediano plazo. La búsqueda de estabilidad económica y oportunidades laborales en Chile, a menudo basada en recomendaciones de conocidos que ya se encontraban en el país, también desempeñan un papel importante para tomar la decisión final de migrar.

En cuanto a sus experiencias laborales previas a la certificación en Chile, se aprecia un patrón común más allá del nivel educativo de las mujeres: inserción inicial en trabajos de baja cualificación y muchas veces sin contrato. Incluso para aquellos casos de mujeres que posteriormente han logrado retomar la trayectoria laboral que tenían en su país de origen, la ausencia del run único, y la necesidad de subsistir, las forzó a ser parte de estos trabajos. Entre estos primeros trabajos no cualificados se menciona, auxiliar de aseo, trabajadora de casa particular, garzón, etc. Existen excepciones a este patrón. En primer lugar, el caso de aquellas mujeres con educación superior, que migraron gracias a una oferta laboral que luego se materializa en un contrato de trabajo. La otra, corresponde a dos mujeres cuya decisión de migrar no estuvo motivada por razones económicas y terminan quedándose y una tercera, que migró siendo adolescente, que termina su enseñanza secundaria en el país y que sigue el mismo derrotero de sus pares chilenas, certificándose como egresada de un establecimiento TP, accediendo luego a estudios superiores. En el caso de aquellas mujeres que contaban con mayor escolaridad, pero que no contaban con una oferta laboral concreta antes de emigrar a Chile, se resiente el hecho de la carencia de mecanismos de reconocimiento u homologación de sus estudios superiores, por lo que el recorrido anteriormente descrito se repite, aun cuando en su caso, la búsqueda de mejores posiciones en el mercado laboral se ve estimulada por el

interés por migrar hacia ocupaciones vinculadas con su formación inicial, sin que necesariamente logren desarrollar continuidad con su experiencia en el país de origen.

En lo que respecta a su etapa inicial de inserción, se identificaron casos de discriminación de género y racismo asociado al color de piel y no la nacionalidad, específicamente en aquellos trabajos no cualificados que se hacen al poco tiempo de llegar a Chile cuando no se tiene la documentación para una estadía regularizada. Se mencionaron comentarios despectivos de compañeros/as de trabajo chilenos/as en relación con los migrantes. Algunas mujeres también relataron casos de acoso sexual, que en ocasiones no fueron identificados como tales.

En resumen, estas mujeres migrantes enfrentan diversos desafíos en su proceso de inserción laboral en Chile, pero también cuentan con redes de apoyo significativas. La discriminación y el racismo son cuestiones que se manifiestan en distintos niveles, y las experiencias varían según la situación laboral y educativa de las mujeres.

Tercer momento: Certificación laboral en ChileValora

En cuanto a las razones para acceder a la certificación, se identifican dos grupos principales.

El primer grupo se caracteriza por ser mujeres que al momento de iniciar la certificación se encontraban vinculadas a un empleador que les solicitó o mandató participar del proceso de Certificación. En muchos casos, este proceso estuvo acompañado de un curso de capacitación realizado por un tercero o el mismo empleador. En este caso, las mujeres no tenían motivaciones específicas asociadas a la certificación, además, en muchos casos, desconocían la posibilidad de certificar conocimientos.

El segundo grupo se compone de mujeres que, en su mayoría, se encontraban desempleadas al momento de la certificación y buscan el proceso como un mecanismo para aumentar las posibilidades de entrada al mercado laboral formal en los sectores en los que se desempeñan. En este caso el conocimiento del proceso de certificación procede de diferentes orígenes, algunas conocen la posibilidad a través de cursos y capacitaciones realizadas con SENCE u otras entidades de capacitación, mientras que otras lo conocen a través de amigas o conocidas que fueron parte del proceso o querían acceder a este.

Las participantes evalúan en su mayoría positivamente el proceso de obtención de la certificación, aunque mencionan áreas de mejora, como la promoción de la equidad y diversidad en el proceso y la necesidad de actualizar los contenidos de las certificaciones. También se destaca la percepción de que las certificaciones no reciben un reconocimiento adecuado por parte de los empleadores.

Las motivaciones para obtener certificaciones varían entre las participantes, pero en general, buscan validar sus habilidades y mejorar sus oportunidades laborales y salariales. Las expectativas incluyen validación, mejora de perspectivas laborales y oportunidades de educación continua.

Respecto a los mecanismos de certificación de ChileValora, se consideran rigurosos y basados en estándares bien definidos. Aunque se sugiere que los recursos de preparación podrían ser más variados y extensos, se valora la autodisciplina y el estudio riguroso que promueve el proceso de certificación. Las evaluaciones se consideran desafiantes pero justas y reflejan situaciones reales.

En resumen, el proceso de certificación de ChileValora es percibido como valioso para validar habilidades y mejorar oportunidades laborales, aunque se identifican áreas de mejora en la promoción. Sin embargo, la valoración positiva no implica que no existan áreas de mejora, como la promoción de la equidad y diversidad en el proceso (adaptarlo a personas con discapacidad y que presentan barreras idiomáticas), la necesidad de actualizar los contenidos de las certificaciones, flexibilización de horarios y uso de herramientas tecnológicas que permitirían hacer más eficiente el proceso, además del fortalecimiento de vínculos con la educación superior, tarea en la que ChileValora viene avanzando, pero que todavía no es percibida de forma efectiva por el grupo de mujeres participantes del estudio.

Cuarto Momento: Post-Certificación y Objetivos de trayectoria laboral

En lo que respecta a los resultados post-certificación, los efectos de la certificación varían según factores como la edad, la nacionalidad y el sector laboral, además del ciclo de vida laboral en el cual se encontraban al momento de certificar. Así, algunas señalan que la certificación les permitió validar habilidades que habían adquirido en su país de origen, aumentando su confianza en la búsqueda de oportunidades laborales acorde sus competencias. Por otra parte, se señala, que brinda empoderamiento y autonomía en la búsqueda de empleo y con mayor seguridad para negociar salarios y condiciones laborales. También se destaca que mejora la valoración de parte de los empleadores. Adicionalmente que proporcionó un sentido de pertenencia, señalando que la certificación las hizo sentir como parte integral de la Fuerza de Trabajo del país. Finalmente, algunas mujeres migrantes afirman que la certificación les permitió obtener mejores salarios o acceder a cargos de mayor responsabilidad, sin embargo, un grupo minoritario, al mismo tiempo que señala ser testigo de aquello, enfatiza que no todas las empresas lo valoran y en algunos casos se percibe como un requisito que permite mantenerse ocupada y correr menor riesgo de desvinculación.

En las experiencias compartidas por estas mujeres migrantes, la formación continua emerge como un componente clave para su crecimiento profesional. Si bien la certificación fue un hito importante, su interés en seguir aprendiendo y mejorando, por lo que algunas de ellas, especialmente quienes cuentan con mayor formación en sus países de origen, se muestran decepcionadas del poco espacio que existe para el reconocimiento de sus aprendizajes en el mundo de la formación técnica. Finalmente expresan la necesidad de contar con plataformas y redes de contacto que les permitan conectarse con empleadores que valoren sus certificaciones y experiencias. En ese sentido, particularmente aquellas que se incorporan de manera reciente al país, parecieran requerir acompañamiento previo y posterior a la certificación para apoyar la inserción o ascenso laboral, para generar vínculos con empleadores y para entregar espacios de formación que permitan acceder a otros beneficios que consoliden su trayectoria laboral.

Introducción

Durante los últimos años, se ha producido un aumento de tránsito en las rutas migratorias a nivel mundial, incluyendo a Chile como país de destino de muchos/as migrantes de la región y otros países. En este contexto, la inserción social efectiva de estos grupos es un desafío constante que debe tener como base una mirada integral con enfoques de migración, género, derechos y territorio. Este informe es el producto final de la consultoría realizada a ChileValora con el objetivo de reconstruir las trayectorias de mujeres migrantes que han sido parte del proceso de certificación de competencias laborales de la institución y, desde ahí, identificar el impacto que la certificación laboral en la trayectoria de mujeres migrantes en Chile que se están insertando o se han insertado laboralmente en el país, abordando estas dimensiones críticas.

Este estudio ha sido mandatado por ChileValora, institución pública dependiente del Ministerio del Trabajo, encargada del proceso de certificación de competencias laborales en Chile, desde la Comisión del Sistema Nacional de Competencias Laborales. El presente informe es el producto final de la consultoría, y cuenta con la realización de entrevistas en profundidad a 56 mujeres migrantes provenientes de diversas nacionalidades y sectores laborales, todas ellas participantes de un proceso de certificación con ChileValora entre 2019 y 2022. Si bien este informe final es un hito de cierre, se siguen realizando entrevistas para incluir en las versiones finales del documento.

Desde su concepción, esta investigación ha sido informada por un enfoque de género que reconoce las particularidades y desafíos que enfrentan las mujeres migrantes en el ámbito laboral. Asimismo, hemos considerado los principios de derechos humanos y el impacto del territorio en las trayectorias laborales de estas mujeres. Este enfoque ha permeado todas las etapas del estudio, desde el diseño de los instrumentos de investigación hasta la inmersión en el terreno y el posterior análisis de los resultados.

Los desafíos y las oportunidades que las mujeres migrantes encuentran en su búsqueda de estabilidad laboral y reconocimiento de sus habilidades adquieren un matiz significativo cuando se examinan a la luz de esta perspectiva integral. Desde aquí, se pueden identificar las motivaciones de migración, las condiciones de la misma, los procesos de inserción social y laboral en Chile, y, el efecto de la certificación en las oportunidades laborales. Todos estos ámbitos son cruzados por las experiencias y características de las mujeres, tales como su país de origen, las redes de apoyo en el proceso, el nivel educacional, la experiencia laboral previa, la maternidad, y los sectores económicos en los que se desempeñan.

A lo largo de este informe, se describen en detalle los efectos tanto positivos como negativos de la certificación laboral en la vida de las mujeres migrantes entrevistadas. Se abordan temáticas cruciales como la mejora de las oportunidades laborales, el reconocimiento de sus competencias, el empoderamiento y los desafíos persistentes en este proceso. Además, se profundiza en los objetivos a mediano y largo plazo que las mujeres migrantes han delineado para sí mismas tras obtener su certificación, y las estrategias que planean implementar para alcanzar estos objetivos.

Este informe busca comprender de manera holística las experiencias de las mujeres migrantes en relación con la certificación laboral. Se espera que los datos aquí producidos y el análisis realizado se constituyan como una guía para una comprensión más profunda y contextualizada de los desafíos y las oportunidades que las mujeres migrantes enfrentan en su búsqueda por el reconocimiento y el éxito en el mercado laboral chileno, enmarcado en una perspectiva de género, derechos y territorio. Un desafío de esta investigación, plasmada en este informe, es identificar experiencias de mujeres migrantes que sean características y específicas a este grupo, con el fin de identificar posibles políticas y acciones para apoyar la inserción laboral de un grupo social altamente vulnerable.

Objetivos

La consultoría tiene los siguientes objetivos generales y específicos.

Objetivo General de la Consultoría

1. Conocer y describir los principales desafíos que enfrentan las mujeres migrantes que participan de los procesos de evaluación y certificación en su proceso de integración al mercado del trabajo.
2. Conocer y describir la valoración que hacen las mujeres migrantes de la experiencia de certificación de competencias laborales.
3. Conocer y describir los resultados que perciben las mujeres migrantes del proceso de evaluación y certificación en distintas dimensiones vinculadas a su inserción laboral

Objetivos Específicos de la Consultoría

1. Conocer y describir las trayectorias laborales seguidas por las mujeres migrantes, antes, durante y con posterioridad a su participación en el proceso de evaluación y certificación.
2. Identificar y conocer cuáles son los proyectos laborales que desarrollan las mujeres migrantes que se certificaron y las estrategias que despliegan o esperan desarrollar para poder llevarlos a cabo, poniendo especial énfasis en su situación actual y las perspectivas que vislumbran para su futuro, en el corto, mediano y largo plazo.
3. Identificar el grado de conocimiento que tienen las mujeres migrantes del Sistema Nacional del Certificación de Competencias Laborales, y de la oferta estatal vinculada a políticas activas de empleo, como también, las expectativas que desarrollan en torno de ellas.
4. Conocer cómo es que las mujeres migrantes se incorporan al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
5. Identificar, desde la perspectiva de las mujeres migrantes, cuáles serían las fortalezas y debilidades del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.
6. Conocer cuáles son los efectos percibidos por las mujeres migrantes de su proceso de certificación en distintas dimensiones relacionadas con su quehacer laboral.
7. Identificar un conjunto de recomendaciones que faciliten el acceso y la participación de las mujeres migrantes en el sistema nacional de certificación de competencias laborales.
8. En las dimensiones en que se cuente con información, comparar los resultados de las mujeres migrantes certificadas con la población nacional y específicamente con el total de mujeres certificadas.

Propuesta Teórica

A continuación, se expone una breve descripción de los enfoques epistemológicos que guían la investigación, además de los antecedentes actuales de la inclusión laboral de mujeres migrantes en Chile, las competencias laborales y el proceso de certificación, y sus concepciones teóricas.

Enfoques de investigación

En un estudio sobre la certificación laboral de mujeres migrantes en Chile, se pueden considerar diversas dimensiones teóricas para comprender de manera integral este fenómeno. A continuación, se presentan los enfoques teóricos sobre los que se construye la presente consultoría.

1. **Género:** Es importante analizar la incidencia de la certificación laboral en las mujeres migrantes desde una perspectiva de género. Esto implica examinar cómo la certificación laboral puede afectar su acceso a empleos de calidad, igualdad salarial, discriminación y violencia de género, así como el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres migrantes. Además, permite identificar potenciales brechas en los accesos a certificaciones.
2. **Territorio:** Entender el efecto del territorio en la posibilidad de certificación y trayectoria laboral es central para la delimitación y construcción de políticas públicas y programas sociales. En este sentido, el contexto territorial específico en el que se han insertado las mujeres (región de vivienda y trabajo) permite identificar la existencia de diferencias entre las trayectorias y oportunidades al momento de certificarse e intentar mejorar en la trayectoria laboral.
3. **Derechos humanos:** El enfoque de los derechos humanos es fundamental para evaluar la certificación laboral de las mujeres migrantes en Chile. Esto implica analizar si se respetan y protegen sus derechos laborales, como la libertad de asociación, el derecho a un salario justo, la protección contra la explotación y la discriminación, entre otros. Además, involucra entender a este grupo como un grupo de especial protección, con mayores probabilidades de sufrir actos discriminatorios y de violencia en el espacio laboral y otros espacios de inserción sociocultural en el país (regularización de la situación migratoria, acceso a servicios de salud, apoyos institucionales, entre otros).

Estos enfoques teóricos son los lentes ópticos con los cuales se mira la presente consultoría. Además, no solo son considerados en el diseño, sino que también tienen efecto en la ejecución y análisis de información, entendiendo que un enfoque no es solo una definición, sino que una estructura de acciones bajo las que se ejecuta la consultoría. En el análisis, los hallazgos también serán producidos y analizados en consideración de los contextos y enfoques, entendiendo que las realidades de las mujeres, de la población migrante y las diferencias territoriales impactan tanto en las experiencias, como en su comprensión, y la forma de enfrentarlas o de identificar brechas al acceder a espacios de certificación o utilizar estas certificaciones para mejorar su situación laboral e impactar en sus trayectorias ocupacionales.

Marco teórico y discusión de conceptos centrales

A continuación, se presentan y discuten los principales conceptos de la consultoría y el proceso de construcción de dimensiones de análisis, a saber: competencias laborales, certificación de competencias laborales en Chile, Migración e inclusión laboral en Chile, y Trayectoria Laboral (específicamente la vinculada a la certificación de competencias laborales de mujeres migrantes en el país).

Competencias Laborales

El concepto de competencia laboral emergió en los años ochenta con cierta fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos que venían arrastrando mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de las personas. El

problema que estos países visualizaron no era solamente de tipo cuantitativo; era también, y, sobre todo, cualitativo: una situación en la cual los sistemas prevalecientes de educación-formación ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos. La respuesta era la competencia laboral, que pretende ser un enfoque integral de formación que desde su diseño mismo conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.

El surgimiento de la competencia laboral, tanto en países industrializados como en algunos países de vías de desarrollo, como base de las políticas de formación y capacitación de las personas, se interrelaciona directamente con las transformaciones productivas ocurridas durante la década de 1980. Esta relación, se asocia a diferentes planos de los cambios productivos ocurridos en esta década como la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado. La estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología, organización de la producción y organización del trabajo, la gestión de recursos humanos y las perspectivas de los actores sociales, de la producción y del Estado (OIT, 1996).

La aparición del *Paradigma de las Competencias*, en el desarrollo teórico e investigativo sobre desarrollo y gestión de recursos humanos, se puede apreciar, entonces, como una respuesta concreta a las transformaciones ligadas a la globalización y al cambio tecnológico. El concepto de competencia buscaba responder al problema de los objetivos múltiples y cambiantes de la productividad, que suponían necesariamente una exigencia de multiplicidad de tareas de los trabajadores, aunque dentro de ciertos límites. En este sentido, el trabajador deja de ser observado como una “máquina” que realiza tareas y procesos programados con resultados predeterminados, y más bien es observado como un sistema personal complejo, y con una mayor contingencia tanto en referencia a los procesos como a las soluciones posibles para los problemas productivos propios de su función.

Esta tendencia de apertura y complejidad de las funciones, además de generar la necesidad de ir construyendo nuevos límites a las mismas, hace que la tarea ya no sea sinónimo de competencia como era considerado en épocas previas basadas principalmente en el modelo de organización productiva y laboral de Taylor, sino que surge la necesidad de empezar por la competencia antes de pasar a describir la tarea, e incluso dar espacio a diferentes caminos posibles para llegar a la competencia deseada (Cepal, 2005).

En este sentido, las competencias relevantes dejan de ser solo las competencias técnicas o específicas de una ocupación laboral, sino que también, se pone énfasis en competencias básicas y genéricas o transversales. Se considera entonces que las competencias son un conjunto de conocimientos, saberes, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos que las personas ponen a disposición para desempeñarse de manera eficaz en sus espacios laborales, llamado enfoque de competencias, en contraste con el enfoque anterior o tradicional. Bajo este contexto, y como respuesta a la rapidez en los cambios en las dinámicas del mercado laboral, se desarrollaron nuevos enfoques para la capacitación laboral, buscando acreditar las competencias de los trabajadores, para asegurar un flujo de trabajadores de mayor productividad a las empresas con un conjunto de habilidades transversales que podrían ser aplicables a distintos sectores de empleo.

En base a esta realidad, surgen las iniciativas de certificación basada en competencias como un mecanismo para evaluar, certificar y formalizar competencias, principalmente en trabajadores menos calificados, en términos de educación formal. La definición de la OIT sobre la certificación de competencias laborales se refiere a “*el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con la norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo*” (OIT, 2016). Esta definición incorpora todo aprendizaje previo que contribuye al desarrollo de capacidades, habilidades y conocimientos, independiente del modo en que este

aprendizaje fue adquirido. Además, requiere de la definición de los estándares asociados al ejercicio de una ocupación para la certificación y el diseño de planes formativos en base a éstos.

Certificación de Competencias Laborales en Chile

En el 2002 se estableció en Chile, con el objetivo de instaurar las bases que permitirían implementar un sistema de capacitación y educación permanente focalizado en la población adulta, el programa “Chile Califica”. Este programa correspondió a la instalación de una nueva política para el desarrollo del capital humano en el país, en otras palabras, se buscó generar una distribución distinta de los roles y responsabilidades de los actores públicos y privados en los sectores respectivos (educación media técnico profesional, técnica superior, universitaria, capacitación), y además generar un nuevo producto, asociado a servicios de educación y capacitación articulados. El programa se extendió por un período de seis años, siendo diseñado y ejecutado en forma conjunta por el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía (2015).

En el marco de la concreción de uno de los productos esperados del citado programa, en el año 2008 se estableció el “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales” al entrar en vigencia la Ley N° 20.267, cuyo objetivo es la certificación formal de las competencias laborales de las personas, señalando la ley con claridad que esto se hará en forma independiente a como hayan sido adquiridas. La ley también contempló la creación de una institucionalidad, hoy conocida como ChileValora, y de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, cada uno con atribuciones definidas que permiten alcanzar los objetivos que el sistema se ha trazado.

La misión del Sistema apunta a mejorar las competencias de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación, basados en perfiles de competencia que establecen los estándares de desempeño que el mercado laboral exige para el ejercicio de una determinada ocupación, propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias. Junto con ello, se busca promover el enfoque de competencias, tanto en la educación formal de nivel medio como de nivel superior y también en programas de innovación y fomento productivo, como, asimismo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de intermediación laboral (2022).

Migración e inclusión laboral en Chile

Durante las últimas dos décadas, la población migrante en Chile ha aumentado de manera muy significativa, pasando de 184.464 extranjeros viviendo en el país en el año 2002, a 1.482.390 personas finales de 2021, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (Sermig), en colaboración con la Policía de Investigaciones (PDI), el Ministerio de Relaciones Exteriores (Minrel) y el Servicio de Registro Civil e Identificación (SRC), siendo principalmente de migrantes latinoamericanos hispanohablantes y no hispanohablantes.

Bajo esta realidad, la población migrante en Chile se ha convertido en un actor cada vez más relevante en materia laboral. Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), para el trimestre noviembre 2023 enero 2024, los ocupados de origen extranjero alcanzaban 1.018.870. En promedio, los trabajadores extranjeros son más jóvenes que los chilenos, hay una mayor proporción en edad de trabajar, presentan una menor tasa de desocupación (cerca de 1,2 puntos porcentuales menos) y similares niveles de informalidad.

A pesar de que estos factores podrían incidir de manera positiva en el crecimiento económico de nuestro país, lo cierto es que la situación actual muestra que los trabajadores migrantes se enfrentan a las barreras de entrada que dificultan u obstaculizan su acceso al mercado laboral. En materia laboral, esta vulnerabilidad en general se puede experimentar debido a la falta de reconocimiento de sus niveles educacionales previos, por las habilidades culturales requeridas para el trabajo, por la existencia de barreras culturales o formas de discriminación que pueda existir en el mercado laboral (Centro de Políticas Públicas UC, 2022).

Todo ello tiene efectos en sus niveles de pobreza, puesto que considerando tanto la pobreza medida a través de ingresos, como aquella de carácter multidimensional las personas de origen extranjero presentan peores resultados, a saber: 11,1% versus 6,1% en ingreso y 29,6% y 15,7% medida en términos multidimensionales (Casen, 2022).

Estas estadísticas entregan luces acerca de las dificultades que enfrenta la población migrante en su proceso de inserción laboral, principalmente en mujeres migrantes, considerando el retroceso evidenciado en 2020. Además, estos datos ilustran la existencia de otros factores que inciden en la empleabilidad y capacitación de migrantes mujeres, que puede, además, afectar su desempeño y carrera laboral.

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, desde su creación ha otorgado 7.136 certificaciones a personas de origen migrante (a diciembre 2023), lo que representa el 4% del total, proporción que para el año 2023 se duplica llegando al 8%, llegando a 1.424 certificaciones otorgadas. La participación histórica de las mujeres extranjeras llega a un 36,5%. Entre la población migrante, el vínculo con ChileValora pareciera ser mayor entre los hombres ya que en la Encuesta de Satisfacción de Beneficiarios y beneficiarias realizada por ChileValora el año 2021, el 78% de los hombres declaraba conocer ChileValora, mientras que en las mujeres solo se alcanzaba el 56% (ChileValora, 2022).

Impactos de las certificaciones en la Trayectoria Laboral de Mujeres Migrantes

La trayectoria laboral de las mujeres migrantes se ve influenciada por una serie de factores. Estudios han señalado que las mujeres migrantes enfrentan obstáculos para acceder a empleos de calidad y bien remunerados, y a menudo se encuentran en empleos precarios y con bajos salarios (CEPAL, 2018). Además, la falta de reconocimiento de su experiencia y formación previa puede limitar sus oportunidades de empleo acorde con sus capacidades (OECD, 2018).

En este sentido, las certificaciones laborales desempeñan un papel fundamental en la mejora de las oportunidades de empleo y la movilidad ocupacional. Estas certificaciones validan oficialmente las habilidades y conocimientos adquiridos por las personas en un campo específico. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las certificaciones laborales proporcionan evidencia tangible de las habilidades y competencias de los trabajadores, mejorando así su empleabilidad y promoviendo su reconocimiento en el mercado laboral.

La evidencia sobre el efecto específico de las certificaciones laborales en la trayectoria laboral de las mujeres migrantes en Chile es limitada. Sin embargo, investigaciones en otros países han mostrado resultados prometedores. Según un informe de UN Women (2019), las certificaciones laborales pueden mejorar la inserción laboral de las mujeres migrantes al proporcionar un respaldo oficial a sus habilidades y competencias. Además, estas certificaciones pueden aumentar su confianza en sí mismas y mejorar su posición negociadora en el mercado laboral.

A esto, se suman los factores contextuales y socioculturales que desempeñan un papel importante en la valoración y reconocimiento de las certificaciones laborales en el contexto migratorio. El reconocimiento de las certificaciones por parte de los empleadores, la adaptación de los sistemas de reconocimiento de competencias a la diversidad cultural y la existencia de posibles sesgos de género en la evaluación de habilidades laborales son aspectos clave a considerar (World Bank, 2019).

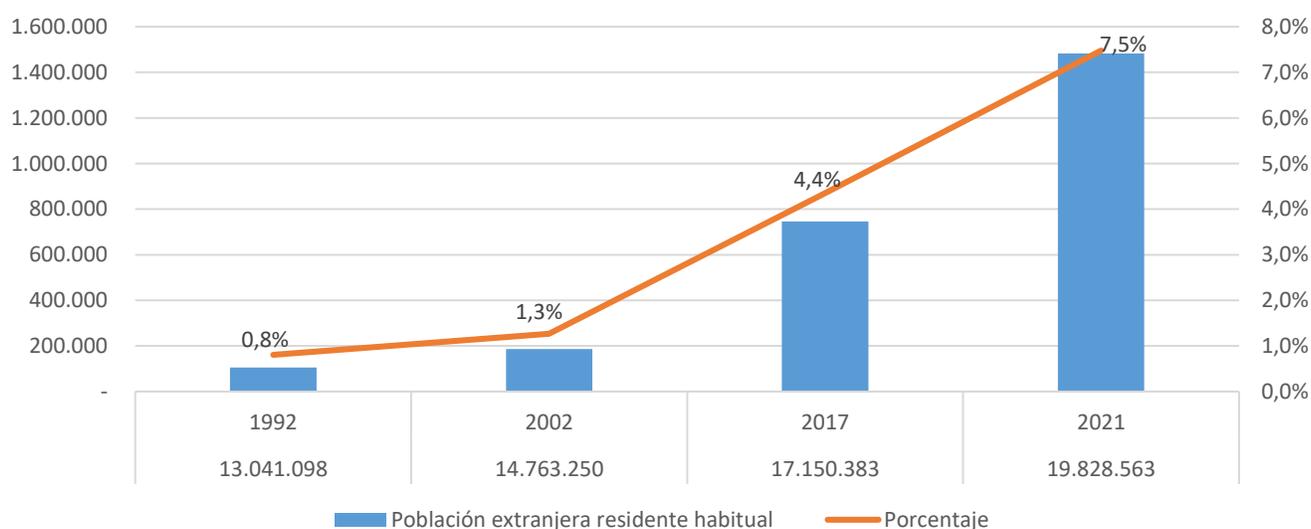
Esta consultoría pretende identificar el efecto de la certificación de competencias laborales en las mujeres migrantes, describiendo los distintos tipos de trayectorias laborales que se pueden experimentar (ascendentes, descendentes o laterales), y como las diferentes características socioculturales y experiencias personales influyen en las posibilidades de acceder a mejores empleos en el país.

Dimensiones analíticas de la consultoría

Como se mencionó anteriormente, en los últimos años, Chile ha experimentado un incremento significativo en la migración latinoamericana, siendo las mujeres migrantes un grupo importante en este fenómeno. Las principales razones de migración yacen en la búsqueda de mejores oportunidades laborales, mejora de calidad de vida, escape por situaciones de violencia en los países de origen, entre otras.

Para el Censo de 1992, la población extranjera residente en Chile alcanzaba a 105.070 personas, cifra que no llegaba al 1% de la población. Diez años después, la población de origen migrante residente eran 187.008, lo que seguía representando una proporción ínfima de la población del país, llegando sólo al 1,3%. Ya para el año 2017, los inmigrantes alcanzaban 746.465 y representaban el 4,4% de la población. Para el año 2021, como se señaló, las estimaciones realizadas tanto por el INE como el Servicio Nacional de Migraciones calculan que la población migrante llega a 1.482.390 personas equivalente al 7,5% de la población que actualmente proyectada para dicho año (19.828.563). Este 7,5% representa un alza significativa en comparación con los resultados registrados en los censos, duplicando su número en 4 años.

Gráfico 1: Cantidad y porcentaje de inmigrantes internacionales respecto de la población total residente, 1992-2017 y proyección 2021



Fuente Elaboración propia a partir: INE. Características sociodemográficas de la inmigración internacional en Chile Censo 2017. Síntesis de resultados. Noviembre de 2018. Se suma la proyección población migrante realizada por INE, servicios de migraciones y Policía de investigaciones.

Adicionalmente, se observa diferencias de mediciones anteriores realizadas por el INE, que para el 2021, la mayoría de la población migrante ya no proviene de países vecinos, sino que, de otros países del cono sur, como Venezuela y Colombia, seguidos por países de Centro América y el Caribe, como Haití. En este sentido, las características sociodemográficas y las razones detrás de los procesos migratorios recientes han cambiado en las últimas olas de entrada al país.

Gráfico 2: Distribución de países de origen de migrantes en Chile a 2021



Fuente: Servicio Jesuita Migrantes.

En esta línea, el mercado laboral chileno ha jugado un rol central en la integración social de los grupos migrantes, muchas veces no regularizados y con procesos de migración pendientes. Adicionalmente, la certificación es fundamental en la integración en el mercado laboral chileno, permitiéndoles acceder a mejores oportunidades y protegiendo sus derechos laborales.

La certificación laboral de las mujeres migrantes latinoamericanas en Chile puede contribuir a mejorar su acceso a empleos dignos y remunerados de acuerdo con sus capacidades y experiencias, a través de la verificación de sus conocimientos y habilidades. Además, de contribuir a la inserción laboral de población migrante con reconversión laboral “obligada”, es decir, de grupos que no pueden ejercer su profesión u oficio en Chile y deben adaptarse a otros empleos (esto incluye a población con estudios superiores que ha tenido dificultades, monetarias, burocráticas o de otra índole, para convalidar sus títulos universitarios en el país). Esto ayuda a prevenir la explotación laboral y promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en línea con los principios de los derechos humanos y de género. Según Torres (2018), la certificación laboral puede ser un factor clave para el empoderamiento económico y la autonomía de las mujeres migrantes latinoamericanas en Chile. Al obtener una certificación, se fortalece su autoestima y confianza en sus habilidades, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre su trayectoria laboral y mejorar su calidad de vida.

Sin embargo, según López et al. (2021), las mujeres migrantes latinoamericanas enfrentan desafíos y barreras en el proceso de certificación laboral en Chile. Estas barreras pueden incluir la falta de información, barreras lingüísticas, dificultades económicas y discriminación de género y responsabilidades asociadas al género. Es fundamental abordar estas barreras para garantizar un proceso de certificación equitativo y accesible. En este sentido, es necesario desarrollar programas de orientación, capacitación y apoyo financiero para facilitar su acceso y participación en los procesos de certificación.

Según González (2019), las instituciones encargadas de la certificación laboral deben incorporar en su capacitación y sensibilización aspectos de género y diversidad cultural. Esto contribuirá a garantizar que los procesos sean inclusivos, libres de estereotipos y respetuosos de los derechos humanos de las mujeres migrantes. Adicionalmente, estos programas deben ser evaluados en el cumplimiento de sus objetivos y la inclusión de los diferentes enfoques en su planificación y ejecución.

Así, la certificación debe basarse en un enfoque de derechos humanos y una perspectiva de género. Esto implica garantizar el respeto a sus derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier forma de discriminación o violencia basada en el género. Adicionalmente, el proceso y certificación final debe contribuir a la integración social y cultural, al permitirles acceder a empleos adecuados, construcción de redes, etc.

En esta perspectiva la certificación contribuiría a mejorar el acceso a un trabajo de calidad. Para Pineda y Acosta (2011) el acceso a un trabajo de calidad sigue siendo fuente relevante de la construcción de una identidad social y sentido de pertenencia a una determinada comunidad:

Preguntarse por la calidad del trabajo de manera amplia, es indagar sobre la calidad de vida que se deriva de la relación con el trabajo. En tal sentido, se trata de explorar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, lo cual conlleva a considerar al trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona. El trabajo implica participar socialmente en la producción y reproducción de la sociedad, obtener un ingreso que concreta un valor social y proporciona un fundamento de la escogencia y la libertad para ser y actuar, constituye un espacio para la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de un reconocimiento y satisfacción social, entre otros aspectos. Esto es, la calidad del trabajo al centrar la atención en la cualidad remite a conceptos de dignidad, seguridad y libertad.

En síntesis y propuesta, se afirma en la presente consultoría que las dimensiones de análisis del proceso de certificación de competencias laborales de mujeres migrantes latinoamericanas son 3: trayectoria previa a la migración y entrada al país; ingreso al mercado laboral chileno y proceso de certificación; e efectos de la certificación y potencial trayectoria laboral futura. En el siguiente apartado se detallan y definen estas dimensiones.

Hipótesis de los potenciales efectos de la certificación en población migrante

La certificación de competencias laborales, en términos generales, puede tener varios efectos positivos en términos de integración en el mercado laboral y desarrollo profesional en la población migrante, particularmente en las mujeres. Podemos pensar en los siguientes efectos:

- **Aumento de las oportunidades de empleo:** La certificación de competencias laborales puede ayudar a los migrantes a demostrar sus habilidades y conocimientos adquiridos en su país de origen, lo que puede aumentar sus posibilidades de encontrar empleo en el país de destino.
- **Mejora de la calidad del empleo:** La certificación de competencias laborales puede ayudar a los migrantes a acceder a empleos de mayor calidad y remuneración. También, puede contribuir a la formalización de empleos, dejando el trabajo informal, para acceder a condiciones de trabajo formal, como prestaciones sociales y salud.
- **Mejora de la calidad de vida:** La empleabilidad formal y la calidad del trabajo se asocian directamente con la calidad de vida de las mujeres, por lo que podría permitirles mejoras no solo en aspectos materiales, sino que también emocionales y sociales.

- **Integración social:** La certificación de competencias laborales puede contribuir a mejorar el reconocimiento social de los migrantes y a reducir los estereotipos negativos asociados a su condición migratoria. Además, la certificación puede ayudar a romper barreras culturales y/o lingüísticas que a menudo impiden la plena integración de la población migrante en la sociedad de acogida.
- **Mejora de la autoestima:** La certificación de competencias laborales puede tener un efecto positivo en la autoestima de los migrantes, al demostrarles que su experiencia y conocimientos son valorados en el país de destino.

Metodología de Levantamiento de información

El presente estudio contempló el levantamiento de información primaria a través de entrevistas semiestructuradas a una muestra de beneficiarias migrantes del programa de certificación de competencias laborales entregado por ChileValora.

La realización de estas entrevistas fue, inicialmente, en modalidad presencial. No obstante, a medida que se fue avanzando en el proceso de trabajo de campo y se dificultó la ejecución de las entrevistas, se dio prioridad a una modalidad telemática, lo cual, fue acordado y aprobado con la contraparte técnica.

Se utilizó la técnica de entrevista en profundidad para la producción de información. Esta es una técnica de investigación cualitativa que se utiliza para explorar en detalle las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes sobre un tema específico. En este enfoque, se selecciona un grupo de participantes representativos de la población de interés y se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas en un entorno cómodo y privado. El entrevistador utiliza un conjunto de temas y preguntas clave, pero también está abierto a seguir rutas de conversación emergentes, lo que permite una exploración más profunda y una comprensión más completa del tema. Después de las entrevistas, se realiza un análisis cualitativo de los datos, identificando patrones y tendencias en las respuestas de los participantes.

Esta técnica es valiosa para abordar temas complejos y subjetivos, ya que proporciona una visión detallada de las perspectivas de los participantes. Sin embargo, puede ser intensiva en tiempo y recursos, y se debe tener en cuenta la subjetividad del entrevistador en el proceso de análisis. Debido a estas características, fue seleccionada como herramienta de este estudio.

En este sentido, la finalidad estuvo en levantar la trayectoria de cada una de las entrevistadas, en términos laborales, desde el momento previo a migrar hasta el momento actual y los efectos que la certificación pudiera haber tenido en su proceso de inserción laboral y social en el país. En este sentido, la metodología cualitativa tiene la ventaja de comprender en profundidad el fenómeno y profundizar en las experiencias, perspectivas y desafíos de las mujeres migrantes. Asimismo, este enfoque permite explorar el contexto cultural y social de las acciones y decisiones de las mujeres migrantes, profundizando en sus motivaciones, así como los desafíos y obstáculos que pudieron haber enfrentado en el proceso.

Diseño Muestral

A continuación, se presenta el universo que cumplía con las condiciones para ser entrevistadas en este estudio. Este universo, o unidad de análisis, del presente estudio fueron las mujeres migrantes que se certificaron entre

los años 2019 y 2021, de acuerdo a los datos compartidos por la Contraparte técnica, a partir del cual se realizó el diseño muestral.

Tabla 1. Distribución regional de mujeres certificadas por sector

SECTOR	REGIÓN																TOTAL
	AyP	Tar	Ant	At	Coq	Vp	RM	Ohg	Mau	Ñub	Bio	Ara	Rios	Lag	Ay	Mag	
Actividades profesionales científicas y técnicas	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Agrícola y ganadero	30	-	-	2	-	7	45	1	6	-	-	-	-	1	-	-	92
Comercio	6	6	41	2	5	17	467	2	5	-	10	-	-	-	-	-	561
Construcción	1	1	12	4	1	10	37	2	1	-	5	-	-	-	-	1	75
Educación	-	-	1	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Elaboración de alimentos y bebidas	-	-	-	-	1	6	10	12	7	5	2	-	-	-	-	-	43
Gastronomía, hotelería y turismo	22	2	70	2	11	21	34	2	1	5	4	4	1	6	18	13	216
Minería metálica	-	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Servicios	-	1	3	-	-	3	103	-	1	-	1	-	-	3	-	-	115
Servicios de salud y asistencia social	-	-	22	-	-	-	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47
Servicios financieros y de seguros	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Transporte y logística	-	2	1	-	-	2	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
TOTAL	59	18	153	10	18	70	732	19	22	10	22	4	1	10	18	14	1180

Fuente: ChileValora (2023).

Para la construcción del diseño muestral del estudio se propuso una distribución muestral inicial, la cual corresponde a un muestreo intencionado, que busca combinar, por un lado, el sector de certificación de las participantes, y, por otro, su región de residencia. Por tanto, se selecciona una representante, de acuerdo a los casos disponibles de la tabla anterior, en función de ambas variables. De este modo, la muestra original pretendía lograr un total de 70 entrevistas, según lo ilustrado en la tabla 2 a continuación:

Tabla 2. Muestra seleccionada de mujeres certificadas a entrevistar

SECTOR	REGIÓN															TOTAL	
	AyP	Tar	Ant	At	Coq	Vp	RM	Ohg	Mau	Ñub	Bio	Ara	Rios	Lag	Ay		Mag
Actividades profesionales científicas y técnicas							1										1
Agrícola y ganadero	1			1		1	1	1	1					1			7
Comercio	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1						10
Construcción	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1					1	11
Educación			1			1											2
Elaboración de alimentos y bebidas					1	1	1	1	1	1	1						7
Gastronomía, hotelería y turismo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
Minería metálica		1	1														2
Servicios		1	1			1	1		1		1			1			7
Servicios de salud y asistencia social			1				1										2
Servicios financieros y de seguros									1								1
Transporte y logística		1	1			1	1										4
TOTAL	4	6	8	4	4	8	9	5	7	2	5	1	1	3	1	2	70

Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

Con esta distribución muestral definida de forma inicial, se realizó la revisión de la base de datos y contactos de las mujeres migrantes certificadas. Ello permitió realizar una caracterización de la población objetivo, así como también identificar la factibilidad de contacto existente en la base de datos provista por la contraparte técnica. Ahora bien, no fue posible realizar la totalidad de las entrevistas propuestas en la muestra inicial, las razones de aquello, junto con el detalle de las entrevistas realizadas e incluidas en este informe se encuentra en el siguiente apartado de Reporte de Trabajo de Campo. En lo que sigue, se realiza una breve descripción del universo completo de estudio contenido en la base de datos de la cual se extrajo finalmente la muestra.

Caracterización de la Unidad de Análisis

Dentro de la caracterización del universo disponible se construyeron medidas de tendencia central y dispersión para conocer la distribución etaria de las mujeres migrantes que han obtenido una certificación. Estas medidas muestran que las mujeres pertenecientes al universo muestral tienen en promedio, también conocido como media o media aritmética, 41 años, con personas entre los 18 y 78 años de edad.

Tabla 3. Medidas de Tendencia Central, Mínimo y Máximo de Edad (n=1014)

Medida de Tendencia	Edad
Media	41
Mediana	39
Mínimo	18
Máximo	78

Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

En cuanto a la distribución por edad de las mujeres migrantes, la mayor parte se concentra entre 30 y 44 años, concordando con los datos de tendencia central, el siguiente tramo etario es el 45 a 59 años, con un 29,7% y el tercer tramo corresponde a los jóvenes entre 18 y 29 años. Solo un 5,8% del universo corresponde a mujeres mayores de 60 años. La mediana corresponde a 39 años, lo que significa que, si se divide el total del universo de mujeres de la base de datos, el 50% de ellas tiene 39 años o menos y el 50% tiene 39 años o más.

Tabla 4. Distribución por tramo de Edad (n=1014)

Tramo Edad	Porcentaje
18-29 años	14,5%
30-44 años	50,0%
45-59 años	29,7%
Mayor a 60 años	5,8%

Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

Respecto a la situación laboral durante la certificación, un 70,7% del universo estaba ocupada, mientras que un 25% estaba desocupada en busca de trabajo.

Tabla 5. Distribución por Situación laboral durante la certificación (n=1014)

Situación laboral previo a certificación	Porcentaje
Desocupado, pero no está buscando trabajo	3,8%
Desocupado y busca trabajo	25,5%
Ocupado	70,7%

Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

Dentro de quienes se encontraban ocupadas, la mayor parte de las mujeres migrantes reciben un salario de hasta 450.000 pesos, mientras que apenas un 9,6% recibe como salario sobre 675.000 pesos.

Tabla 6. Distribución por Tramo de salario durante la certificación (n=1014)

Tramo de Salario	Porcentaje
Hasta \$450.000	71,2%
Entre \$450.001 y \$675.000	19,3%
Entre \$675.001 y \$1.125.000	5,5%
más de \$1.125.000	4,1%

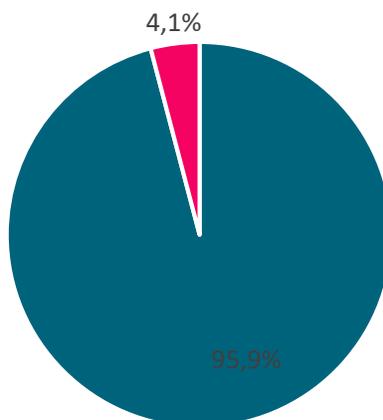
Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

En cuanto al mandante por el cual las mujeres migrantes se certificaron, solo un 4,1% de las mujeres migrantes realizaron la certificación por interés o motivación propia. El 95,9% restante se divide en distintos actores siendo

el principal el empleador con un 59,9%, seguido de fundaciones o centros de capacitación los que representan un 22% del universo de datos disponibles.

Gráfico 3: Mandantes Externos y por cuenta propia (n=1014)

■ Certificación por mandante ■ Certificación por cuenta propia



Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

Tabla 7. Distribución por Tramo de salario durante la certificación (n=1014)

Mandante de la Certificación	Porcentaje
Asociación gremial	0,5%
Institución de Formación/Capacitación/Fundación sin fines de lucro	22,2%
La empresa/empleador con el que trabaja	59,9%
Organismo del Estado o Servicio público	12,5%
Persona Natural (el propio candidato a certificar)	4,1%
Sindicato	0,8%

Fuente: Clodinámica SpA a partir de ChileValora.

Estrategias de Análisis de Información

En esta sección, se abordarán las estrategias analíticas que tienen como objetivo desentrañar y comprender los discursos utilizados por las participantes del estudio en relación con su experiencia de certificación de competencias laborales. Estos discursos se consideran portadores de significados, creencias y valores que están intrínsecamente ligados a sus experiencias y percepciones de la certificación.

El análisis se enfocará en identificar patrones y tendencias en estos discursos, buscando comprender cómo influyen en la toma de decisiones y en las acciones de las personas en el contexto de sus trayectorias laborales. Se considerará que las trayectorias laborales son, en esencia, prácticas sociales, influenciadas por estos discursos y significados que se construyen en torno a la certificación. El objetivo es proporcionar una visión más profunda de cómo las certificaciones inciden en la forma en que las mujeres migrantes latinoamericanas en Chile perciben toman decisiones para avanzar en sus carreras laborales, contribuyendo así a una comprensión más completa de este fenómeno.

Análisis de contenido

El análisis de contenido en un sentido amplio, es una técnica de interpretación de textos escritos, grabados, filmados u otra forma diferente donde puedan existir registros de datos tales como transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, etc., donde el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la realidad social.

El análisis de contenido se basa en la lectura, textual o visual, como instrumento de análisis de información, lectura que debe ser sistemática y exhaustiva, buscando la relevación de las expresiones y del contenido manifiesto de las relaciones comunicativas que construyen la realidad. Es así que, mediante la clasificación en categorías de elementos o contenidos, esta técnica de análisis permite establecer relaciones y formular inferencias dentro de los textos.

En este sentido, tratar el material es codificarlo o clasificarlo, lo que consiste en una transformación mediante reglas precisas de los datos brutos del texto, entendido como un proceso de “cuantificación” del contenido disponible en los textos. El proceso de clasificación de elementos presentes en los textos en categorías permitió identificar lo que estos tienen en común con otros, agrupando la parte que efectivamente comparten. Las categorías formuladas, fueron interrelacionadas entre ellas con el propósito de dar sentido al discurso de los actores en relación a los objetivos trazados en el estudio. En este estudio, el análisis de contenido permitió explorar las entrevistas y analizar qué es lo que los informantes intentan decir; profundizando en el contenido latente y en el contexto social de la información levantada; describiendo tendencias y develando semejanzas o diferencias en el contenido de la información levantada.

En concreto, la metodología de análisis utilizada en este estudio combinó tanto el análisis de contenido como el análisis estructural de discursos en un proceso secuencial. Inicialmente, se llevó a cabo el análisis de contenido, que se enfoca en una lectura más textual de las entrevistas para identificar patrones y tendencias en los datos. Esta fase permitió la categorización de los contenidos de las entrevistas y la identificación de códigos que reflejan los temas clave.

Posteriormente, el análisis estructural de discursos se aplicó como una fase más avanzada de análisis. Esta técnica se centró en comprender las lógicas culturales subyacentes y los principios simbólicos que organizan la expresión de los discursos de las entrevistadas. En otras palabras, se buscó ir más allá de la superficie textual para desentrañar la estructura subyacente de los discursos y cómo están arraigados en la cultura y las experiencias vitales de las participantes.

Este enfoque secuencial permitió una comprensión más completa de los datos, comenzando con una visión general de los contenidos y luego profundizando en la interpretación de los discursos desde una perspectiva más simbólica y cultural. En conjunto, estas dos estrategias de análisis proporcionaron una visión más rica y holística de cómo los discursos y significados influyen en la percepción de la certificación y su relación con las trayectorias laborales de las mujeres migrantes.

Reporte de Trabajo de Campo

La presente consultoría se ejecutó a partir de la realización de un proceso de levantamiento de información cualitativa en entrevistas en profundidad con mujeres migrantes de diferentes nacionalidades, sectores y regiones del país que fueron parte del proceso de certificación entre los años 2019 – 2022. En cuanto al desarrollo de la consultoría, la figura 1 ilustra la etapa del proyecto y el estado de avance actual.

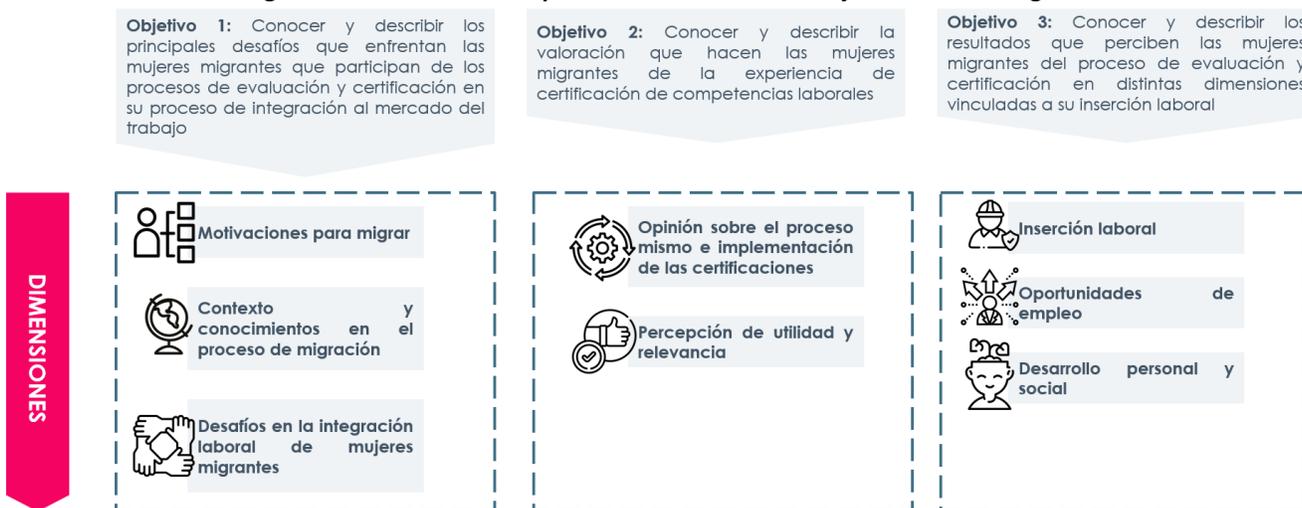
Figura 1: Etapas de la consultoría.



Fuente: Clodinámica SpA.

Para el desarrollo de este estudio, se operacionalizaron los tres objetivos generales de la consultoría en dimensiones de análisis, ilustradas en la figura 2, que fueron utilizadas para la construcción del instrumento de levantamiento, pauta de entrevistas. A partir de las tres dimensiones construyeron 4 momentos en el proceso de trayectoria laboral de las mujeres migrantes: experiencias laborales en el país de origen, proceso de migración a Chile e inserción laboral, participación en el proceso de certificación laboral, y periodo postcertificación. Los resultados de esta consultoría se presentan en base a estos cuatro momentos.

Figura 2: Dimensiones de operacionalización de los Objetivos de Investigación



Fuente: Clodinámica SpA.

Avance de Trabajo de Campo

Respecto al avance del trabajo de campo, la tabla 8 presenta el detalle de las entrevistas realizadas al momento de cerrar el trabajo de campo.

Tabla 8. Estado de Avance Aplicación de Entrevistas

Entrevistas totales de la muestra origina	Realizadas	Expectativas al cierre de levantamiento
70	56	55

Fuente: Clodinámica SpA.

De acuerdo a las proyecciones iniciales de avance de la consultoría, se experimentó un retraso en la ejecución del trabajo de campo, las que se presentan y describen a continuación.

Principales Incidencias del proceso

La lentitud en el avance de trabajo de campo se debió a muchos factores, entre los que se encuentran aquellos esperables en el desarrollo de una consultoría, como lo es el proceso de instalación del trabajo de campo e inicio de contactos. No obstante, se han experimentado otras incidencias que han impactado el avance, estas son:

- **Problemas con los números telefónicos de contacto:** Durante el proceso de investigación, uno de los desafíos encontrados fue la dificultad para establecer contacto con las mujeres migrantes a través de los números telefónicos proporcionados. Esto puede deberse a diversos factores, como errores tipográficos en los números, cambios en la información de contacto o incluso la falta de acceso constante a servicios telefónicos por parte de algunas participantes. Esta problemática afecta la capacidad de mantener una comunicación fluida y puede resultar en la pérdida de oportunidades para recopilar datos valiosos a través de entrevistas telefónicas.
- **Rechazo de entrevistas:** Otro desafío que surgió en el proceso de trabajo de campo fue el rechazo por parte de algunas mujeres migrantes para participar en las entrevistas. Este rechazo puede estar vinculado a diversas razones, como preocupaciones sobre la privacidad, desconfianza hacia la investigadora o el estudio en sí, o simplemente falta de interés o tiempo disponible para la participación. Estos rechazos pueden afectar en la cantidad de entrevistas a realizar y perspectivas que pudieran recopilarse a partir de estas. Sin embargo, no se ha identificado algún patrón de rechazo que permita decir que habrá dificultad de acceder a perfiles específicos de entrevistadas.
- **Rechazo de entrevistas presenciales:** Algunas mujeres migrantes también han manifestado rechazo específico hacia las entrevistas presenciales, lo cual puede estar relacionado con preocupaciones sobre la seguridad personal, la necesidad de desplazarse a un lugar desconocido o incluso limitaciones de tiempo debido a sus responsabilidades laborales o familiares. Este rechazo a las entrevistas presenciales ha sido la principal causa de retraso, ya que constituye el 70% del total de la muestra y solo 5 entrevistas de las actualmente realizadas. Gracias a las nuevas estrategias de aplicación de entrevistas acordadas con la contraparte, el rechazo de entrevistas presenciales dejó de ser un problema durante el término del trabajo de campo.
- **Falta de reemplazo con los criterios regionales y sectoriales definidos en la muestra:** La dificultad para encontrar participantes que cumplan con los criterios regionales y sectoriales específicos definidos en la muestra ha sido otro desafío en el trabajo de campo. Esto se debe a la disponibilidad limitada de mujeres

migrantes que se ajusten a estos criterios o a la falta de acceso a una red lo suficientemente amplia en ciertas regiones o sectores. Esta falta de reemplazo puede afectar la representatividad y la diversidad de la muestra, lo que a su vez puede influir en la generalización de los resultados a la población objetivo. Esto es especialmente crítico en las regiones donde solo una mujer cuenta con una certificación en un sector específico.

En resumen, los problemas experimentados en el trabajo de campo, como los problemas con los números telefónicos de contacto, el rechazo de entrevistas y entrevistas presenciales, así como la falta de reemplazo con los criterios de muestra, subrayan la complejidad y los desafíos inherentes a la realización de investigaciones cualitativas con poblaciones específicas, como las mujeres migrantes. Estos problemas pueden tener un efecto en la calidad y la representatividad de los datos recopilados y resaltan la importancia de abordar de manera proactiva y flexible los obstáculos que pueden surgir en el proceso de investigación. Algunos de los potenciales problemas que la dificultad de trabajo puede tener si no es tratada a tiempo son:

1. **Sesgo en la muestra:** Los problemas con los números telefónicos de contacto y el rechazo de entrevistas pueden resultar en la exclusión de ciertas mujeres migrantes de la muestra. Esto podría introducir sesgos en los datos recopilados, ya que las participantes que no pueden ser contactadas o que rechazan participar pueden tener perspectivas y experiencias diferentes de aquellas que sí participan. Como resultado, la muestra podría no ser representativa de la diversidad de opiniones y experiencias dentro de la población objetivo.
2. **Falta de profundidad en los datos:** El rechazo de entrevistas presenciales y las limitaciones en la comunicación telefónica pueden impactar la profundidad de los datos obtenidos. Esta falta de profundidad puede afectar la comprensión completa de los temas y la capacidad de obtener información rica y detallada sobre las experiencias de las mujeres migrantes.
3. **Limitaciones en la validez y confiabilidad:** Los problemas en el proceso de entrevistas, como el rechazo o la falta de disponibilidad, pueden afectar la validez y la confiabilidad de los datos. Si las participantes no se sienten cómodas compartiendo información precisa o completa, la calidad de los datos puede verse comprometida. Además, si no se logra una muestra representativa, los resultados pueden carecer de generalización a la población más amplia de mujeres migrantes.
4. **Efecto en la interpretación de los resultados:** La falta de reemplazo con los criterios de muestra definidos inicialmente puede llevar a una desviación de los objetivos originales de la investigación. La inclusión de participantes que no cumplen con los criterios puede alterar las dinámicas y temáticas previstas para ser exploradas. Esto podría afectar la interpretación de los resultados y la capacidad de realizar comparaciones significativas según los criterios iniciales.

En síntesis, los problemas en el trabajo de campo pueden tener un efecto significativo en la calidad, validez y representatividad de los datos recopilados en la investigación. Es fundamental abordar estos problemas de manera proactiva y flexible, adaptando las estrategias de investigación según las circunstancias cambiantes y asegurándose de mantener un enfoque riguroso en la recopilación de datos. En base a esto, en la siguiente sección se detalla las estrategias que Clodinámica tomó para fortalecer el trabajo de campo y asegurar la calidad de las entrevistas, los resultados y el proceso analítico.

Estrategias para mitigar y/o superar las dificultades del trabajo de campo

Para estos fines se adoptaron dos tipos de estrategias las que buscan en su conjunto asegurar la validez de los resultados cualitativos, según acuerdos con la contraparte técnica. Estos se complementan a su vez con un incremento de los esfuerzos de comunicación, como se señala a continuación:

Estrategias para el Trabajo de Campo:

1. **Reemplazo con mujeres disponibles fuera de la región o macro zona:** Esta estrategia buscó mitigar el problema de la falta de participantes reemplazando, en caso necesario, a mujeres migrantes de otras áreas geográficas que cumplieran con los criterios de la muestra en base a la pertenencia a un sector económico específico, de manera de contribuir a mantener una distribución sectorial equitativa y a garantizar la representatividad en términos de diversidad geográfica.
2. **Reemplazo de modalidad de ejecución:** Cambiar de entrevistas presenciales a entrevistas virtuales fue una de las principales estrategias para el segundo momento de trabajo de campo. Las entrevistas virtuales demostraron ser más flexibles y convenientes para las participantes, permitiendo la recolección de datos de mujeres migrantes que inicialmente no estaban dispuestas a participar en persona. Esta es una medida que se consideró solo luego de la entrega del Informe 2 de la consultoría, al presentar los avances del trabajo de campo.
3. **Incrementar los esfuerzos de comunicación:** Aumentar los esfuerzos de comunicación y clarificar los objetivos y beneficios de la investigación fue una estrategia que se buscó implementar para ayudar a reducir el rechazo de entrevistas. Explicar cómo los resultados de la investigación podían contribuir a la comprensión y mejora de la situación laboral de las mujeres migrantes procuró mejorar la disposición a participar, recalcando el compromiso con el anonimato en el proceso y la protección de la información, ya que estos puntos tienden a ser aquellos más sensibles en los procesos de levantamiento de información.

Estrategias para el Proceso Analítico:

1. **Análisis de datos con enfoque en patrones emergentes:** Ante la posibilidad de que los problemas en la muestra pudieran afectar la validez de los resultados, se intentó optar por un enfoque de análisis cualitativo centrado en identificar patrones emergentes y temáticas relevantes. En este sentido, el énfasis estuvo puesto en la validez interna, en vez de la validez externa que supondría la aplicabilidad en estudios más allá de este contexto. Acá el eje del trabajo estuvo puesto en producir información e ir analizándola intentando descubrir estos patrones de manera de verificar en el transcurso del proceso de recogida de datos y análisis aquellos tropos que iban alcanzando grados relevantes de saturación. En este caso se mantendrá la validez interna si los resultados son bien representativos de los datos recopilados, e interpretados de manera precisa.
2. **Comparación de casos críticos:** Durante el levantamiento y el análisis de la información se intentó complementar la información de algunos casos que no pudieron ser incluidos debido a problemas en el trabajo de campo, con otros que sí se lograron incluir, la que junto con información contextual de los casos excluidos buscaba proporcionar una visión más completa de las situaciones y desafíos laborales de las mujeres migrantes.
3. **Refuerzo de la triangulación:** El análisis en simultáneo de la información levantada permitía la triangulación de datos, como, asimismo, la triangulación de investigadores/analistas, lo que posibilitaba enriquecer el análisis y someter a prueba las hipótesis iniciales, fortalecer la validez y confiabilidad de los resultados al abordar la variabilidad y posibles sesgos en la información recopilada.
4. **Adaptación de categorías y temas:** Si la falta de reemplazo con criterios de muestra iniciales resultaba en una muestra desviada, cosa que finalmente no ocurrió, se podría haber optado por considerar ajustar las categorías y temas de análisis para reflejar la diversidad de casos obtenidos.

En definitiva, las estrategias adoptadas abordaron los desafíos tanto en el trabajo de campo como en el proceso analítico, con el objetivo de garantizar la robustez y validez de la investigación a pesar de los obstáculos

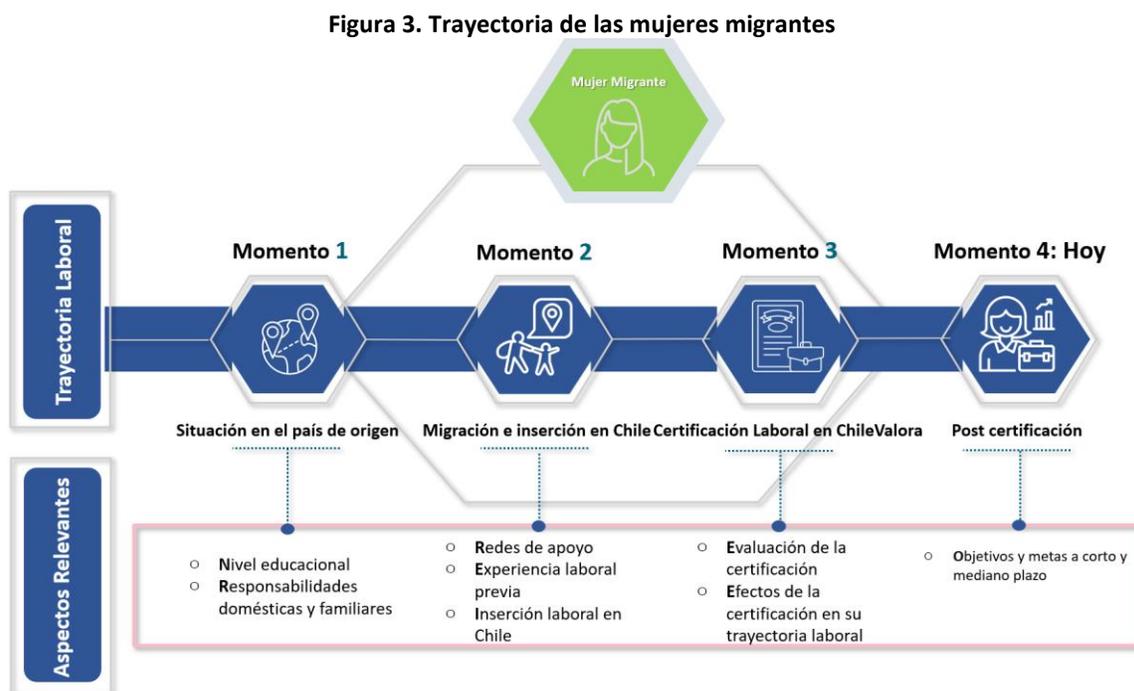
encontrados. La flexibilidad, la adaptabilidad y el enfoque en la calidad fueron fundamentales para lograr resultados significativos y confiables. En este sentido, a continuación, se presenta el detalle de entrevistas realizadas por sector y región, identificando los casos en que una entrevista fue reemplazada en otra región.

Resultados

El presente apartado ilustra, describe y analiza los resultados de las entrevistas en profundidad a mujeres migrantes que participaron del proceso de Certificación laboral con ChileValora entre los años 2019 y 2022.

El trabajo de campo realizado en esta investigación fue desarrollado con especial cuidado de la población objetivo, entendiendo como base de la consultoría que las mujeres, y sobre todo aquellas que pertenecen a los grupos migrantes, son una población altamente vulnerable. En este sentido, todos los procesos de la consultoría han sido diseñados, ejecutados y analizados con enfoques de género, de derechos humanos, y de territorios. Esto permitió entregar a las mujeres un espacio de confianza durante las entrevistas y asegurar su anonimato y protección durante todo el proceso de investigación y posterior análisis de información. Este es un compromiso de Clodinámica como empresa, pero, sobre todo, del equipo consultor como investigadoras de las Ciencias Sociales.

Los resultados presentados a continuación se dividen en los 4 momentos identificados en el proceso de trayectoria laboral y certificación de las mujeres migrantes, según se ilustran en la figura a continuación:



Fuente: Clodinámica SpA.

Adicionalmente, los resultados se estructuran analíticamente, en los casos que es relevante, en una descripción y comparación según las edades de las mujeres, el momento en el que se encuentran en su ciclo laboral o trayectoria, el país de origen, la región en la que viven y el sector laboral al cual pertenecen. Para ilustrar estas

diferencias, a continuación, las tablas 10, 11, 12, 13 y 14 muestran algunas de las características sociodemográficas más relevantes de las mujeres de la muestra.

En primera instancia, se observa que el 73,2% de las mujeres entrevistadas están en sus primeros años de ciclo laboral, en transición a un segundo periodo de mayor consolidación dentro de un sector y su crecimiento dentro del mismo.

Tabla 9. Distribución por edad de las mujeres entrevistadas

Categoría	N	%
Entre 18 y 29 años	6	10,7%
Entre los 30 y 44 años	35	62,5%
Entre los 45 y 59 años	14	25,0%
60 años o más	1	1,8%
Total general	56	100,0%

Fuente: Clodinámica SpA.

En lo que respecta al país de origen, los entrevistados provienen de 12 países distintos, aunque principalmente de América del Sur. En términos de importancia relativa, destacan quienes provienen de Venezuela (26,8%), Colombia (21,4%), Bolivia (16,1%) y Perú (14,3%).

Tabla 10. Distribución por país de origen de las mujeres entrevistadas

País de Origen	Entrevistados	%
Argentina	3	5,4%
Bolivia	9	16,1%
Brasil	2	3,6%
Colombia	12	21,4%
Cuba	1	1,8%
Ecuador	2	3,6%
España	1	1,8%
Haití	1	1,8%
Paraguay	1	1,8%
Perú	8	14,3%
República Dominicana	1	1,8%
Venezuela	15	26,8%
Total general	56	100,0%

Fuente: Clodinámica SpA.

Respecto al nivel educacional, 41,1% de las mujeres tienen estudios superiores (técnicos o universitarios) completos, y un 5,4% declaran tener estudios de postgrado. En este sentido, hablamos, en general, de una población altamente educada dentro del mercado laboral. Siguiendo esta tendencia, solo el 3,6% de las entrevistas no completó la educación escolar obligatoria en Chile (educación básica y media).

Tabla 11. Distribución por nivel educacional de las mujeres entrevistadas

Categoría	N	%
Educación secundaria incompleta o menos	2	3,6%
Educación secundaria completa	24	42,9%
Educación Superior incompleta	4	7,1%
Educación superior Completa	23	41,1%
Estudios de postgrado	3	5,4%
Total general	56	100,0%

Fuente: Clodinámica SpA.

En cuanto a los sectores en que se certificaron, se observa que el 25% de las entrevistadas pertenecen al sector de Gastronomía, Hotelería y Turismo, seguido por un 19,6% de entrevistadas en el sector construcción, eminentemente masculinizado, pero que, resultada de interés para el presente estudio, justamente por aquella razón. Le siguen aquellas que se certificaron en el sector comercio con un 12,5% y, por último, Servicios, con un 10,7%. Por el contrario, los sectores con menos entrevistadas son Actividades Profesionales Científico y Técnicas, con un 1,8%, Servicios Financieros y de Seguros (que hoy no cuenta con perfiles en el catálogo) también con un 1,8%. Los sectores de Transporte y Logística, Servicios de Salud y Asistencia Social y Minería Metálica, y Educación, cuentan con un 3,6% cada uno.

Tabla 12. Distribución por sector económico de las mujeres entrevistadas

Sectores	Entrevistados	%
Actividades Profesionales Científicas y Técnicas	1	1,8%
Agrícola y Ganadero	5	8,9%
Comercio	7	12,5%
Construcción	11	19,6%
Educación	2	3,6%
Elaboración de Alimentos y Bebidas	3	5,4%
Gastronomía, Hotelería y Turismo	14	25,0%
Minería Metálica	2	3,6%
Servicios	6	10,7%
Servicios de Salud y Asistencia Social	2	3,6%
Servicios Financieros y de Seguros	1	1,8%
Transporte y Logística	2	3,6%
Total general	56	100%

Fuente: Clodinámica SpA.

El 35,7% de las entrevistadas pertenece a la zona norte del país (desde Arica y Parinacota hasta Coquimbo). En ese marco, destaca la región de Antofagasta, pues aporta la mitad de las entrevistas de dicha zona, la que cuenta con presencia mayoritaria de migrantes de origen boliviano, seguido desde lejos por aquellos de origen colombiano.

La zona central del país (desde la región de Valparaíso hasta el Maule) concentra el 44,6% de las entrevistas. En esta zona es la región Metropolitana aquella que concentra la mayor proporción de entrevistadas (16 de un total de 25). A diferencia de lo ocurrido en el norte, donde Bolivia destaca como el principal país de origen de las mujeres migrantes, en el centro, dicho origen desaparece y su lugar pasa a ser ocupado por dos nacionalidades que comparten el liderazgo: colombiana y venezolana. Ambas suman más del 60% de las entrevistadas. Cierran la lista aquellas mujeres de origen peruano, argentino paraguayo y español.

Por último, la zona sur (desde Ñuble a Magallanes), cuenta con un 19,6% de las entrevistas. Finalmente es en esta zona del país donde se encuentra la única región en la que no fue posible contar con entrevistas: la Araucanía. En esta zona, las regiones de Bío Bío y Los Ríos, fueron aquellas que más aportaron. Finalmente, en cuanto a nacionalidad de origen, es Venezuela aquella que destaca, con casi la mitad de las entrevistadas.

La distribución lograda no es en ningún modo arbitraria. En efecto, aun cuando se intencionó contar con entrevistadas de sectores diversos, con énfasis en aquellos masculinizados, objetivo que se pudo alcanzar, sumando entrevistas especialmente en el sector Construcción, pero también, en Minería Metálica y en Transporte y Logística, no fue fácil realizar el mismo ejercicio respecto de la distribución geográfica, puesto que las regiones con mayor población migrante del país son, efectivamente, aquellas de la zona norte y algunas de la zona centro (específicamente, la región Metropolitana), mientras que las regiones del sur sólo representaba un 7% del universo. Aun en esas condiciones se realizó un esfuerzo, logrando más que duplicar dicha representación.

Tabla 13. Detalle de entrevistas ejecutadas según sector y región

Sectores	Regiones																					
	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	Metropolitana	O'Higgins	Maule	Ñuble	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes						
Actividades Profesionales Científicas y Técnicas							1															
Agrícola y Ganadero	1						2	1						1								
Comercio	1		2				3				1											
Construcción		1	2	2		1	2	1			1					1						
Educación			1			1																
Elaboración de alimentos y bebidas						1	1	1														
Gastronomía, Hotelería y Turismo	2		2		1	2	1			1	1		1	1	1	1						
Minería Metálica		1	1																			
Servicios		1	1				3							1								
Servicios de Salud y Asistencia Social			1				1															
Servicios Financieros y de Seguros									1													
Transporte y Logística							2															
Total	4	3	10	2	1	5	16	3	1	1	3	0	1	3	1	2						
	Zona norte 35,7%					Zona centro 44,6%					Zona Sur : 19,6%											
	Bolivia					9					Argentina					2	Argentina					1
	Colombia					4					Colombia					8	Brasil					2
	Ecuador					2					España					1	Cuba					1
	Perú					3					Paraguay					1	Haití					1
	Venezuela					2					Perú					5	República Dominicana					1
											Venezuela					8	Venezuela					5

Primer Momento: Situación laboral en el país de Origen

Este primer momento se centra en las experiencias laborales previas en el país de origen, el nivel educacional, estructura familiar, entre otros relevantes para la toma de decisiones respecto al trabajo. Adicionalmente, se consideran las motivaciones para migrar a Chile y los mecanismos y estrategias utilizadas para llevar a cabo el proceso.

Trayectoria Laboral en el país de origen

Como se pudo observar en la sección anterior, la mayoría de las entrevistadas provienen de Sudamérica, principalmente de Bolivia, Perú, Venezuela y Colombia, con algunos casos provenientes de otros países como Paraguay, Brasil y Argentina e incluso España. Cerca del 50% de las entrevistadas tienen educación superior ya terminada, algunas de ellas con educación universitaria como Medicina, Ingeniería en Sistemas, y Psicología. Sin embargo, las posibilidades de ejercer estas disciplinas en Chile varían, en torno a factores que se profundizarán en los siguientes apartados.

“en España trabajaba como trabajadora social en un programa de inclusión laboral para personas con discapacidad. Trabajé allí durante tres años antes de venir a Chile, y ya llevo 21 años aquí”.
(Región Metropolitana; España; Servicios)

También existe otro grupo, más bien de carácter minoritario de mujeres que no lograron concluir su proceso escolar. En estos casos, ejercían trabajos no cualificados o comenzaron emprendimientos al terminar sus estudios, como manera de sustentarse económicamente.

“...bueno, allá en mi país yo en realidad ahí era ambulante, vendía frutas, no sé, poco se vendía en la calle ambulante. Entonces de repente con mi hija conversamos”.
(Antofagasta; Bolivia; Construcción)

Finalmente, otro grupo importante contaba con su escolaridad completa pero no con estudios superiores, ejerciendo antes de su llegada oficios diversos.

“Trabajé en varios lugares, en un banco de préstamos, en un cibercafé, en tiendas de ropa, en muchos sitios”.
(Ñuble; Brasil; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Para aquellas mujeres que trabajaban al momento de migrar, la trayectoria profesional se vio interrumpida. Aquellas que tenían estudios profesionales, estaban trabajando en áreas relacionadas a sus carreras, y habían logrado una cierta continuidad y avance en cuanto a su desarrollo laboral. Sin embargo, la migración forzó la adaptación a una nueva realidad que, en la mayoría de los casos analizados, implica la ausencia de reconocimiento de dicha trayectoria en el país de origen, de los estudios cursados y de las competencias adquiridas, al menos, en un primer instante.

En febrero del 2018 decidimos en conjunto con mi familia migrar (...) con mi niña que tenía 2 añitos. Antes de migrar tomé la decisión de renunciar, a lo que pudiera decirse el trabajo de mis sueños. Trabajaba en una empresa que era mi sueño de vida, una transnacional que me daba la oportunidad de formación”
(Los Lagos; Venezuela; Servicios)

Responsabilidades Domésticas y Familiares en el País de Origen

El patrón que se observa en esta área es diverso y se relaciona con las dinámicas familiares y culturales de cada país de origen. Algunas mujeres migrantes mencionaron responsabilidades específicas relacionadas con el cuidado de sus familiares, sea que fuesen los hijos o algún adulto mayor dependiente. Sin embargo, son excepcionales los casos en que la entrevistada, además de estar a cargo de sus hijos(as), está a cargo de sus padres, quienes son adultos mayores, o de sus hermanos o hermanas menores de edad.

“En realidad, no tenía una red de apoyo para poder dejar a mis niños. Además, fue una decisión tomada en pareja, una decisión familiar. Optamos porque los niños se quedasen en casa conmigo mientras yo me encargaba de cuidarlos”.

(Arica y Parinacota; Bolivia; Gastronomía Hotelería y Turismo)

En otros casos, no existía un rol de cuidado formal, porque eran jóvenes, aun cuando pudieran participar en alguna actividad doméstica en sus hogares de origen.

“En ese momento, estaba estudiando en la universidad y trabajaba a tiempo parcial para una chica cuidando a su hija (...) Vivía con mi pareja y no teníamos hijos en ese momento”.

(Los Ríos; Argentina; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Por último, se dan aquellas situaciones, más bien de carácter minoritario, en la que actividades de cuidado o las labores domésticas son compartidas por las respectivas parejas, sea que realicen ambas de manera equitativa, o equilibren la dedicación a cada uno de estos ámbitos según la disponibilidad de sus tiempos.

“(las tareas de cuidado las dividimos) Entre los dos, porque el trabajo estaba en un anexo del domicilio, entonces teníamos todo ahí (...) excepto por mi universidad que quedaba como a aproximadamente a 15 minutos (...) entonces él simplemente trabajaba, me apoyaba en eso y yo hacía trabajo, estudios, niños.

En fin, nos compartíamos las tareas”

(Antofagasta; Venezuela; Minería)

Motivaciones para la Migración

Uno de los primeros hallazgos sobre las trayectorias de las mujeres previo a su proceso de migración es que ésta es diversa y aunque los motivos para migrar se vinculan principalmente a razones de índole laboral y socioeconómicas, ligados a la inestabilidad política que viven sus países de origen, como será posible apreciar más adelante, ello no ocurre en todos los casos.

“Cuando salimos de Venezuela, la situación era extremadamente complicada. Sentíamos que estábamos viviendo en medio de una especie de guerra. Había disturbios constantes en la ciudad, tanquetas lanzando bombas lacrimógenas hacia las casas y allanamientos debido a la situación política”.

(Bío Bío, Venezuela, Gastronomía Hotelería y Turismo)

Esta experiencia previa a la migración refleja la lucha por la supervivencia económica en sus países de origen. La búsqueda de mejores oportunidades económicas es un motor poderoso que las impulsa a dejar sus hogares y

emprender el viaje hacia Chile. Sin embargo, aun cuando la tendencia es que se buscan mejores oportunidades financieras y profesionales al migrar a Chile, en aquellas situaciones más dramáticas un poderoso gatillante para tomar la decisión final de migrar resulta ser la maternidad y las condiciones materiales para asegurar la crianza de los hijos. Esto se ve en el caso de mujeres venezolanas, ya que en más de una entrevista se menciona que la situación de su país hacía imposible el poder criar y siquiera alimentar debidamente a sus hijos(as). Desde una perspectiva feminista, estas motivaciones resaltan la importancia de reconocer la agencia de las mujeres en la toma de decisiones migratorias y subrayan la necesidad de políticas de migración que aborden las desigualdades económicas y de género tanto en los países de origen como de destino. De esta forma, se evidencia que la toma de decisiones en torno a la migración está estrechamente ligada a la situación familiar de las mujeres. La responsabilidad de cuidar de los hijos y las dinámicas familiares influye en gran medida en sus elecciones.

“Me encontraba realizando mi posgrado, mi especialidad en Medicina, pero en este caso no lo pude culminar, porque tuve una guagua. Producto de mi guagua fue lo que me hizo emigrar al exterior, porque en el año que nació mi bebé, ahí estábamos en plena crisis”
(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

Sin embargo, aunque de forma minoritaria, también existe migración que no está motivada por razones económicas o laborales, sino que por motivos que dicen relación con la necesidad de experimentar un cambio de vida que obedece más bien a razones vitales y existenciales que no se sostienen en la dimensión económica, sino que emocional y en las relaciones de pareja.

“Mi abuela falleció y me quedé sola, lejos de mi familia tras el divorcio. Quería un cambio de aires (...) no vine por trabajo. Siempre encuentro formas de ganar dinero donde vaya, ya que soy trabajadora. Quería un cambio después de mi divorcio”.
(Ñuble; Brasil; Gastronomía Hotelería y Turismo)

“Bueno, tuve problemas con el padre de mi hijo, situaciones de maltrato. Mi mamá prefirió que me alejara para evitar que la situación empeorara. Así que decidí emigrar”.
(Magallanes, República Dominicana, Construcción)

También hay quienes migraron siendo todavía menores de edad y por tanto la decisión fue tomada por la familia de origen.

“Tenía nueve años (...) Fue principalmente por trabajo. Mi mamá buscaba oportunidades laborales aquí en Chile”.
(Arica y Parinacota; Perú; Comercio)

La decisión de migrar sola o con la familia es compleja. Algunas de ellas, como se destaca en las entrevistas, inicialmente migraron solas y luego trajeron a sus hijos después de un tiempo. Esto suele estar relacionado con la necesidad de establecerse y encontrar estabilidad antes de reunir a la familia. La migración en sí misma puede ser un proceso traumático y estresante, especialmente para los niños.

“Soy madre soltera de tres hijos, actualmente de 26, 24 y 20 años. Estoy con mi hija mayor y mi hijo menor aquí en Chile (...). Fue por curiosidad y la búsqueda de mejores oportunidades. (...) Una prima que vivía aquí me habló sobre las oportunidades en Chile. Llegué sola y me establecí después de dos años para tener estabilidad económica y espacio para recibir a mis hijos. Al principio, vivir con familia en un lugar pequeño era complicado”.
(Región Metropolitana; Colombia; Construcción)

En síntesis, la decisión de migrar representa un fenómeno complejo que involucra una serie de factores económicos, sociales y emocionales. Desde una perspectiva económica, muchas mujeres migrantes se ven motivadas por la búsqueda de mejores oportunidades laborales en el país de destino, en particular, en el contexto de una situación económica precaria o inestable en sus lugares de origen. Esta decisión también puede estar influenciada por la percepción de una brecha significativa en las condiciones de vida y las perspectivas económicas entre el país de origen y el país de destino. A menudo, estas decisiones son compartidas solo con el núcleo familiar más cercano y se mantienen en secreto para evitar generar expectativas o preocupaciones innecesarias en otros miembros de la familia. En consecuencia, es esencial reconocer que la migración implica un cambio emocional y psicológico considerable. La separación de seres queridos y la adaptación a un entorno culturalmente diferente, pueden generar una carga emocional significativa, que se suma aquella que deriva de la búsqueda de un empleo que asegure el sustento diario. En este sentido, las mujeres migrantes demuestran una notable resiliencia al abordar estos desafíos emocionales y tomar decisiones difíciles que afectan no solo sus propias vidas, sino también las de sus familias. Todo ello revela con fuerza la necesidad de contar con políticas de migración robustas y modernas, que ofrezcan vías legales y seguras para la migración, que faciliten este proceso de inserción y que permitan rápidamente su incorporación plena al mercado del trabajo, de forma de asegurar su plena contribución al proceso productivo y aporte al PIB, garantizando acceso a derechos laborales y cobertura de protección social.

Segundo Momento: Migración e Inserción Laboral en Chile

Dificultades en el proceso migratorio y patrones transversales

En consonancia con lo dicho al cierre de la sección anterior, un aspecto que surge de las entrevistas es la percepción de la existencia de una excesiva burocracia que dificulta el proceso de inserción en el país y la obtención de la residencia. A su vez, las mujeres migrantes a menudo enfrentan obstáculos relacionados con la validación de títulos, la obtención de permisos de trabajo y otros trámites administrativos. En este marco, la gran dificultad la enfrentan aquellas mujeres que, como en el caso del presente estudio mayoritariamente, cuentan con educación superior, ya que -salvo muy pocas excepciones- no se les reconoce su formación técnica o universitaria en sus países de origen, o ésta llega después de un largo proceso burocrático, que muchos de los migrantes desconocen por completo. Todo ello tiene un impacto en sus expectativas, en la forma en que abordarán su trayectoria laboral futura y el significado y el uso que tendrá más tarde la certificación de competencias laborales.

“El año pasado fue que dejé de trabajar allí (en un hotel) y mi hermana estaba trabajando en una veterinaria y me recomendó y ahí estoy actualmente trabajando como auxiliar veterinaria. Si bien la remuneración y los beneficios son importantes, lo que más valoro de este trabajo es que está relacionado con mi área de interés, la medicina veterinaria (...) Es salud, pero es diferente tipo de pacientes.”
(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

“Mientras hacía la convalidación de mis títulos, también tomé cursos de manipulación de alimentos (...) en realidad, como mencioné, después de recibir una respuesta de MINEDUC que requería un certificado adicional, aunque los documentos estaban apostillados, ya tenía un contrato con la empresa aquí. También se me ofreció un trabajo en Montessori, pero era un contrato a corto plazo, específicamente hasta septiembre”
(Antofagasta; Bolivia; Gastronomía, Hotelería y Turismo).

“Antes de venir, gestioné todos mis documentos legales, como la legalización y la apostilla de mi título de psicóloga. Mi esposo también solicitó una visa de trabajo y yo obtuve una visa profesional que ya no existe debido al gran número de migrantes profesionales. Lamento por quienes no pudieron obtenerla, pero afortunadamente pude hacerlo, lo que me facilitó encontrar trabajo en mi área de recursos humanos, mi especialización”.

(Los Lagos; Venezuela; Servicios)

Sin embargo, es esencial recordar que cada experiencia es única y está influenciada por una variedad de factores individuales y contextuales. Ahora bien, dicho lo anterior, aquellas mujeres con un nivel educativo más bajo a veces tienen una transición laboral más fluida en la medida que las expectativas que traen consigo son de naturaleza distinta a quienes cuentan con educación superior.

“Cuando decidí emigrar, comprendí que en otro país podría tener que hacer trabajos diversos. Tenía claro que al principio no podía exigir mucho por no tener papeles. Me mentalicé en que tendría que esforzarme en cualquier trabajo que surgiera”.

(Región Metropolitana; Colombia; Construcción)

En resumen, estas experiencias de mujeres migrantes ilustran la complejidad y diversidad de sus antecedentes y motivaciones. Los patrones observados sugieren que la educación y los desafíos burocráticos en el proceso de migración pueden influir en la adaptación laboral.

Proceso migratorio y experiencias de inserción

En este apartado, se profundiza dificultades vividas al arribar a Chile, así como las oportunidades laborales en este período de tiempo.

Las entrevistadas mencionan que han debido migrar desde sus países de orígenes debido a la difícil situación financiera, como se ha mencionado, agravada en varios casos por la llegada de hijos(as). En este sentido, gran parte de las entrevistadas han migrado con miembros de su familia. Para aquellas que tienen pareja e hijos(as), han migrado con ellos(as), y en otros casos han migrado con su madre, o hermana. Es frecuente que, si bien migran con miembros de su familia, han quedado otras personas del núcleo familiar en su país de origen. En pocos casos, quienes son madres han debido migrar sin sus hijos(as), ante lo que declaran su deseo de poder reunificarse con ellos(as).

Se menciona que la existencia de conocidos, amigos o familiares en Chile no es un motivador migratorio en sí mismo, aun cuando, una vez tomada la decisión de migrar, facilita la elección del país de destino. Así, muchas de las entrevistadas llegan específicamente a Chile por recomendaciones de conocidos(as) que se encuentran ya en el país, así como por el conocimiento adquirido por otros medios de que en Chile existen más oportunidades laborales para desarrollarse en el área de su interés. De igual manera, una vez instalados en el país y dependiendo de la cercanía, los amigos o familiares, se transforman en una red de apoyo, la que, en ausencia de una institucionalidad migratoria, facilita el proceso de inserción y la búsqueda de un primer empleo.

“Nos pusimos en contacto con mis suegros, quienes vivían aquí en Chile. Ellos nos dijeron que, si veíamos las cosas difíciles, vendiéramos todo y nos trasladáramos. Y eso es precisamente lo que hicimos.”

(Los Ríos; Argentina; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

“Sí, tenía un familiar, un hermano de mi esposo, que vivía aquí. Él compartía información, pero no era una fuente muy cercana. A pesar de eso, su experiencia nos brindó información sobre oportunidades y la situación aquí.”
(Antofagasta; Venezuela; Minería)

Redes de apoyo

Como queda en evidencia en las citas anteriores, aquellos casos de mujeres migrantes que cuentan ya con familiares en el país, se transforman en las primeras redes de apoyo, brindando alojamiento durante el período inicial y en algunos casos, sostén económico al primer momento de migrar, así como en la búsqueda y obtención de empleo. Esta red ha sido fundamental en la adaptación laboral, permitiendo acceder a oportunidades y establecer comunicación tanto con chilenos/as como con otros/as migrantes. Es importante mencionar que estas redes son principalmente relatadas por mujeres de países como Colombia, Venezuela, Perú y Bolivia, los cuales cuentan con flujos migratorios hacia Chile de mayor antigüedad e intensidad que otros países.

“Nuestro proceso de emigración tuvo dos etapas. En primer lugar, mi cuñado emigró para hacer un doctorado en física aplicada a las matemáticas. Luego, fuimos nosotros. Originalmente, teníamos todo listo para venir a Chile, pero hubo cambios en los requisitos de visas, lo que nos llevó a pasar un año en Argentina. Allí pude realizar actividades profesionales, como dar clases en una escuela de gastronomía y participar en eventos, pero económicamente fue difícil. Mi hermana viajó en ese período y nos mostró cómo era la vida aquí en comparación con lo que estábamos pasando. La diferencia fue notable. Finalmente, decidimos venir a Chile.”
(Bío Bío; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

“Sí, recibí ayuda económica. Mi padre me ayudó en ese aspecto y una amiga me hizo el gran favor de ayudarnos a trasladar nuestras cosas. Pasaron unos dos días entre cerrar el contrato de alquiler y el viaje, así que ella nos ofreció quedarnos en su casa durante ese tiempo.”
(Los Ríos; Gastronomía, Turismo y Hotelería)

Estas redes de apoyo, generadas por familiares o conocidos que han migrado con antelación, en algunos casos es complementada por organizaciones de la sociedad civil que prestan apoyo, muchas veces a nivel local, a quienes migran, prestando información valiosa acerca de las posibilidades de acceso a servicios del Estado, ya que una de las principales dificultades que enfrentan, es justamente la falta de orientación específica respecto del tipo de servicios a los que pueden y tienen derecho a acceder.

Finalmente, decidimos venir a Chile. Mi hermana y su familia ya habían establecido contactos en la parroquia Jesús de Nazaret en Villa Guasca. Fue gracias a estas conexiones que encontramos apoyo inmediato cuando llegamos. La iglesia nos proporcionó camas, frazadas y mostró una solidaridad que me sorprendió (...). Fue un gran apoyo en esos momentos.”
(Bío Bío; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

“Sí, hubo una institución que brindaba apoyo a inmigrantes en cuanto a asesoría, información y gestión de documentación. Eso fue valioso y está ubicada en el centro de Antofagasta. Más tarde, abrieron una casa específica para inmigrantes en la Plaza Colón, donde brindaban más apoyo en términos de legalización y asesoramiento.”
(Antofagasta; Venezuela; Minería)

“Sí, en ese sentido, tuvimos ayuda de nuestra organización religiosa. Pertenece a una organización que también está presente en Chile, y ellos fueron nuestra red de apoyo. Nos brindaron orientación en la búsqueda de vivienda y otros aspectos para establecernos aquí.”
(Arica y Parinacota; Bolivia; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

En la línea de lo descrito arriba, algunas entrevistadas evidencian la importancia de acceder a servicios del Estado, tales como la red de CESFAM y JUNJI, especialmente para las madres con hijos(as) menores de edad. Dicho acceso se ve facilitado en la medida que se cuenta con las redes de apoyo familiar, de conocidos o amigos, o de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

“En ese momento no tenía el efectivo para hacerlo y mi hermana me ayudó a hacerlo. Así que desde fuera me enviaron dinero y me ayudaron. También recibí ayudas generales del Estado. Cuando llegué, inscribí a mi hija en el CESFAM y recibí todo lo que necesitaba para ella: consultas médicas, incluso el alimento lácteo que dan cada mes. Recibí esa ayuda al principio, cuando mi marido y yo empezamos desde cero y no teníamos nada. Hoy en día tenemos nuestro seguro, etc., pero no contábamos con esas cosas cuando llegamos. Me ayudó mucho conectarme con el CESFAM, con la gente de ChileAtiende, que me asesoraron y apoyaron en el proceso, diciéndome cuáles eran los pasos a seguir. Mi hija también estuvo en JUNJI, primero en Integra y luego en JUNJI, ambas redes”
(Los Lagos; Venezuela; Servicios)

“Los dos trabajábamos y con el cuidado de la niña, le doy gracias a Dios y de verdad que Chile tiene un buen programa para el cuidado de los niños que son los JUNJI. De verdad que conseguí un JUNJI donde yo pudiera dejar a mi niña tranquila porque me preocupaba mucho eso. ¿Dónde iba a dejar yo a mi bebé? Tenía un añito y medio la chiquita”.
(Arica; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

El acceso a estos servicios públicos juega un rol central en la incorporación al trabajo de las mujeres migrantes, ya que, de lo contrario, posterga su ingreso al mercado laboral privilegiando el cuidado de los niños, lo cual genera mayor precariedad económica.

En síntesis, la familia ha servido para establecer un primer lugar de residencia, pero la red más amplia de conocidos, amigos y en algunos casos de organizaciones de la sociedad civil, contribuyen a facilitar su proceso de inserción laboral y el acceso a servicios públicos. No obstante, la ausencia de estas redes de apoyo, aunque se da en pocos casos disminuye las probabilidades de ingreso al mercado laboral.

El ingreso al Mercado laboral

En sus procesos de inserción laboral en Chile, las mujeres migrantes han tenido diversas experiencias laborales, donde el patrón común con independencia del nivel educativo alcanzado- salvo contadas excepciones - ha sido la necesidad de comenzar con trabajos no cualificados, y muchas veces sin contrato. Incluso para aquellos casos de mujeres que posteriormente han logrado retomar la trayectoria laboral que tenían en su país de origen, la ausencia del run único, y la necesidad de subsistir, las forzó a ser parte de estos trabajos. Entre estos primeros trabajos no cualificados se mencionan en varias entrevistas el de trabajadora de casa particular o en empleos de limpieza como auxiliar de aseo.

“Bueno, yo empecé trabajando con una familia judía en Las Condes como nana, trabajaba puertas adentro. Fue una familia que aprecio mucho, me brindó apoyo emocional y económico (...) fue mi primer trabajo y me ayudó a cancelar deudas porque, aunque trabajaba puertas adentro, podía organizar mis gastos y enviar la mayor parte de mi sueldo a pagar cuentas en Colombia.”
(Región Metropolitana; Colombia; Construcción)

No fue fácil, me tomó bastante tiempo. Mi primer empleo aquí fue como asesora del hogar.
(Los Lagos; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

“Sentía que no podía hacer cualquier tipo de trabajo. Cuando presentaba mi currículum, solo me ofrecían trabajos de limpieza en casas. Me molestaba mucho que siempre me ofrecieran ese tipo de trabajo. Me preguntaba si era debido a mi color de piel. Tenía habilidades y experiencia como administradora y diseñadora, pero solo me ofrecían trabajos de limpieza”.
(Bío Bío, Haití, Construcción)

“Comencé a trabajar en una tienda de videojuegos, aunque no tenía relación con mi campo profesional”.
(Valparaíso; Colombia; Construcción)

En casos de mujeres con estudios profesionales y que tenían el interés de poder seguir desarrollándose en trabajos similares a los que tenían en el país de origen, se observan trayectorias diferenciadas. Se reconoce como factor principal de esta diferencia la posibilidad de llegar a Chile con un proyecto u oferta laboral, el que puede provenir de redes existentes previas a la migración, o de una oferta laboral concreta, cuestión excepcional, pues sólo una de las mujeres migrantes entrevistadas presenta dicha situación, habiendo migrado en un contexto muy distinto al actual.

“en uno de esos viajes a Perú conocí a una persona chilena; yo lo contacté y gracias a él, él me hizo una oferta de trabajo porque tiene una empresa de reclutamiento, y él me hizo la oferta laboral porque confiaba en mí, habíamos trabajado juntos, y gracias a esa oferta laboral tuve la posibilidad de hacer la solicitud de visa profesional (...) en este otro trabajo ingresé como analista de reclutamiento, me tocó empezar de cero, yo sabía que tenía mucho más que eso (...) el año siguiente ascendí como subgerente de recursos humanos (...) Yo creo que querían probar mi desempeño, pero fue rápidamente.”
(Los Lagos; Venezuela; Servicios)

“Como mencioné anteriormente, el trabajo se gestionó antes de llegar a Chile. Vine con un contrato de trabajo en marzo de 2002. No tuve que buscar trabajo una vez aquí. Lo único que hice fue gestionar mi situación legal en ese momento, lo cual fue bastante sencillo. Además, en aquel entonces éramos muchos menos migrantes que ahora. Después de dos años y con un trabajo estable, obtuve la residencia. Comparándolo con la situación actual de muchas mujeres migrantes, no tengo motivos de queja. Me ha ido bastante bien”
(Región Metropolitana, España; Servicios).

En consecuencia, los casos de mujeres que cuentan con educación superior y logran ejercer en ocupaciones de características similares a las de su área de formación o de desempeño en su país de origen, inmediatamente o al poco tiempo de migrar, son excepcionales y sólo en la medida en que se cuente con un proyecto u oferta de trabajo fraguada antes de su partida. En cambio, aquellas mujeres con educación universitaria pero que pertenecen a profesiones altamente reguladas por el Estado, cuentan con serias dificultades para insertarse en ocupaciones vinculadas a su formación original, cuestión no anticipada al momento de migrar debiendo, tal es el

caso de una mujer con estudios de medicina quien ha transitado desde auxiliar de aseo, garzona, recepcionista de hotel, y que se encuentra actualmente trabajando en una clínica veterinaria como asistente.

“Terminando allí, conseguí trabajar en otro lugar, como recepcionista en un hotel (...) duré 3 años, donde llegué por recomendación, de mi hermana justamente donde trabajaba también conocía a alguien, le pregunto y me dijo, me entrevistó y me dejó (...) después de ese, mi hermana estaba trabajando en una veterinaria, y me recomendó, y ahí estoy actualmente trabajando como auxiliar de veterinaria”
(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

En línea con lo mencionado en este caso, se señala que la dificultad y lentitud para tramitar los papeles necesarios afectó de gran manera sus posibilidades de inserción en un empleo regular y bien pagado al momento de su llegada a Chile.

Una experiencia similar es relatada por otra entrevistada, Ingeniera en sistemas, quien luego de trabajar en el área de telecomunicaciones, logra ingresar al rubro de minería, y desde allí pasar de inspectora en equipos tecnológicos, a analista, lo que es percibido por la entrevistada como un avance en su trayectoria y en donde la certificación tuvo un rol central.

“Sí, después de trabajar en Movistar, postulé para trabajos en el área de minería. Al principio, pensaba que sería difícil ya que era una industria que parecía estar más orientada hacia hombres y mi formación en ingeniería en sistemas podría ser vista como distinta. Sin embargo, me di cuenta de que las oportunidades estaban ahí y que las mujeres también tenían un espacio en ese sector. A través de cursos y contactos, logré entrar a un curso en la Escondida. Después de pasar por varios cursos y procesos, finalmente conseguí un contrato indefinido en el área de analista web en la minería.”
(Antofagasta; Venezuela; Minería)

En el caso de aquellas mujeres que carecen de estudios superiores, o que no han completado su enseñanza formal el proceso de inserción les resulta menos complejo en la medida que carecen de expectativas asociadas al reconocimiento, tanto de los estudios como de la experiencia acumulada en sus respectivos países de origen.

“Después de terminar el cuarto medio, empecé a estudiar prevención de riesgos, pero tuve que dejarlo debido a dificultades económicas. Me sentí frustrada, pensé que no podría hacer más. Pero luego escuché sobre cursos cortos, y fui al CEIP, donde conocí a alguien que me recomendó un curso de gasfitería auspiciado por la Cámara Chilena de la Construcción. Decidí inscribirme, ya que era un curso de tres meses con beneficios, y así comencé mi camino en la gasfitería”.
(Antofagasta; Bolivia; Construcción)

“Mi decisión inicial fue probar suerte en Chile, pero con la disposición de quedarme si todo iba bien. No obstante, si las cosas iban mal, estaba dispuesta a regresar a Colombia, ya que era joven y no tenía un compromiso firme. Mi primer empleo en Chile fue como auxiliar de aseo en una oficina. Una amiga me ayudó a conseguir ese trabajo y, al principio, trabajé allí durante aproximadamente un mes. Luego, comencé a cuidar a una mujer mayor, que tenía alrededor de 95 años. Más tarde, busqué empleo en otros lugares y trabajé en una cocina como auxiliar de cocina, pero ese trabajo también duró menos de un mes. (...) encontré trabajo en un hogar de cuidado de adultos mayores”
(Antofagasta; Colombia; Servicios de Salud y Asistencia Social)

En síntesis, salvo las excepciones mencionadas de quienes migraron con un contrato de trabajo, la experiencia de inserción laboral de las mujeres migrantes da cuenta de un proceso complejo en el que se el primer enganche se produce en empleos de baja cualificación, a partir del cual se inicia un proceso de rotación laboral, cuya extensión difiere en función de las expectativas de cada una.

Aquellas que cuentan con estudios post-secundarios y se encuentran en una fase temprana de su ciclo laboral, el ciclo puede extenderse hasta encontrar algún puesto de trabajo que reúna ciertas condiciones de similitud respecto de aquello que hacían en sus respectivos países de origen, situación que no se aprecia necesariamente en aquellas mujeres de mayor nivel educacional, pero cuya migración fue más tardía y, por tanto, se encuentran en una etapa distinta de su ciclo laboral. Allí, si bien existe interés por vincularse a empleos relacionados con aquello que hacían en su país de origen, no se aprecia esta búsqueda permanente, sino más bien un proceso de adaptación paulatina a lo que el mercado laboral pueda ofrecer en determinadas circunstancias. En estos casos, no se resiente la ausencia de una institucionalidad que, de forma ágil, reconozca títulos y experiencia laboral previa.

Finalmente se da el caso de aquellas mujeres que no alcanzaron a completar su educación secundaria, o cuentan sólo con ella. En este grupo, el ciclo desde empleos de baja cualificación hacia otros de mayor complejidad es el mismo, no obstante, la rotación en este caso no está motivada por encontrar algo semejante a lo que hacían antes de migrar, pues están conscientes de su situación, sino que más bien se relaciona, por una parte, con las condiciones laborales (tipo de contrato, trato, salario) y, por la otra, por un proceso de búsqueda y exploración de un proyecto laboral, en proceso de construcción, que va en busca de una definición de una identidad laboral concreta, que no remite a lo hecho en el país de origen. Es allí, donde la certificación se vislumbra como una oportunidad o herramienta que contribuye a afianzar dicha identidad laboral, en torno de un oficio u ocupación, sobre la cual abrirse paso en un mercado laboral que se percibe competitivo.

Experiencias de acoso y discriminación basada en la nacionalidad de origen

Las entrevistadas en general refieren a situaciones de malentendidos por diferencias lingüísticas en las expresiones utilizadas, pero estas no son vistas como una forma de discriminación. Estos malentendidos tampoco les han generado problemas mayores, esto considerando que hasta el momento todas las entrevistadas han sido hablantes nativos de español, a excepción de dos migrantes de Brasil. Sin embargo, ellas señalan que se ha podido adaptar rápidamente debido a las similitudes con su idioma.

Sí se han identificado algunas situaciones de discriminación asociado a la situación de irregularidad migratoria de las mujeres que viven al poco tiempo de llegar a Chile cuando no se tiene la documentación para una estadía regularizada.

“Porque al inicio el caballero me pagaba las imposiciones, me pagaba normal, pero después era como que las declaraba y no las pagaba. Y yo en ese tiempo, como era tema de más que nada por la documentación, era que yo necesitaba sí o sí que me pagaran las imposiciones. Eso fue a que me llevara a buscar otra opción de trabajo”.
(Antofagasta; Perú; Construcción)

“Sí, en mi primer trabajo que duró tres semanas hubo diferencias salariales. Contrataban principalmente a inmigrantes, y en ese momento aún no tenía mi Rut definitivo, lo que puede haber influido”.
(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

“Pero tuve un trabajo donde un señor me hizo trabajar en un minimarket un mes de lunes a lunes de siete a 22:00 de la noche y no me pagó”.
(Bío Bío, Venezuela; Comercio)

“Por ejemplo, cuando había buenas ventas, ella favorecía a las otras cajeras. A nosotros nos asignaba tareas que no tenían impacto positivo en nuestras ganancias. Era evidente que había un trato desigual. Aunque uno no siempre se da cuenta de las actitudes negativas de la gente, en este caso era muy obvio”.
(Región Metropolitana; Colombia; Construcción)

También en algunas entrevistas se mencionan comentarios discriminatorios realizados por compañeros/as de trabajo chilenos/as por su calidad de migrantes, haciendo referencia a que “los migrantes vienen a quitar el trabajo de chilenos”. Estos comentarios en ocasiones son dichos abiertamente, o escuchados de terceros. Es importante mencionar que estos comentarios siempre son por parte de pares en el entorno laboral y no por jefaturas, lo que evidencia el nivel de competencia que existe en el mercado laboral chileno, sobre todo en consideración del nivel educacional de la población migrante.

En mi trabajo actual, que está compuesto principalmente por mujeres, a veces dicen cosas como “¿Por qué viniste aquí? ¿Viniste a quitarles el trabajo a ellas?” (...) A veces hay comentarios sobre que las migrantes estamos quitando puestos de trabajo, pero no me importa lo que digan mientras no me afecte directamente.
(Ñuble; Brasil; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

Al preguntar por situaciones de acoso sexual o laboral que han sufrido, la mayoría de las entrevistadas declaran no haber sido víctimas de este tipo de situaciones, no obstante, dichas situaciones existen, particularmente en la fase inicial de su proceso de incorporación al mercado del trabajo. Una de la entrevistadas señala no haber hecho nada dada la situación de dependencia con el empleador, declarando que dicha experiencia no tuvo un carácter sistemático, revelando quizás cierto grado de normalización o naturalización frente a un hecho originado por relaciones asimétricas y su situación de alta vulnerabilidad. Si bien no es un hallazgo generalizable, pareciera percibirse en algunas mujeres un cierto grado de tolerancia y resignación frente al fenómeno en la medida que se perciba como no sistemático o poco frecuente. Tal es el caso de una de las entrevistadas, la que sin embargo se abstiene de entregar más detalles al respecto.

En un trabajo anterior hubo un poco de acoso por parte de mi jefe, pero no fue algo habitual (...) Traté de manejarlo lo mejor posible en ese momento. No fue algo extremo, pero sí fue incómodo.
(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Reacción contraria fue la de una mujer que sufrió también acoso por parte de su empleador, y que ante tal situación decidió renunciar inmediatamente, como se muestra en la siguiente cita:

“No tuve problemas con la mayoría, pero sí con el jefe en una ocasión en la que intentó pasar los límites. Ahí terminó mi contrato (...) Si fue inmediato. Ese día cruzó una línea y presenté mi renuncia al instante. No toleré ese comportamiento”.
(Región Metropolitana, Colombia; Construcción)

Por último, una de las entrevistadas enfatiza que la discriminación de género en términos salariales es algo transversal, que ha podido ver en su trabajo, como en el de compañeras de trabajo chilenas. Menciona además que es algo que está estudiado, lo cual deja ver el interés de la entrevistada por estas problemáticas. En otro caso, específicamente una mujer que trabaja actualmente en el área de minería, área altamente masculinizada, habla de las creencias personales de sus compañeros de trabajo, previas a la certificación, las que, sin embargo, se vieron modificadas tras la certificación.

Cabe señalar que, como el instrumento cualitativo permite sólo medir percepciones, no se descarta el hecho de que haya habido situaciones de acoso laboral y sexual que las entrevistadas no hayan identificado como tal.

A modo de síntesis, las mujeres inmigrantes revelan la persistencia de la discriminación racial y en menor medida experiencias de acoso. A menudo, estas mujeres enfrentan estereotipos y prejuicios que limitan sus oportunidades profesionales. La siguiente cita ilustra cómo la discriminación racial puede manifestarse en actitudes y actos de desprecio, contribuyendo a un ambiente laboral hostil que obstaculiza su desarrollo profesional y bienestar emocional.

*" Bueno, al menos en mi experiencia, siendo una persona de raza negra, algunas personas no están preparadas para aceptar este tipo de cambios, ¿entiende? Así que, en algunos casos, te hacen sentir como si no fueras capaz o te desprecian en el trabajo debido a tu género o raza",
(O'Higgins; Colombia; Construcción)*

En resumen, la cuestión de la discriminación basada en la nacionalidad de origen y en algunos casos, en el color de piel, plantea desafíos para las mujeres inmigrantes en Chile, influyendo en su proceso de integración laboral y su bienestar, por lo que resulta relevante considerar la implementación de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades y combatan cualquier forma de prejuicio en el mercado laboral chileno.

Discriminación de Género y Machismo en el Ámbito Laboral

Las experiencias compartidas por las mujeres inmigrantes en Chile arrojan luz sobre la persistente discriminación de género y el machismo en el ámbito laboral, el que consideran, como ya se señaló, algo de carácter transversal, es decir, que afecta también a sus pares chilenas. A pesar de su determinación y habilidades, muchas de estas mujeres se enfrentan a actitudes y prácticas que socavan su autoestima y oportunidades profesionales.

De esta forma, se encuentran experiencias de entrevistadas que ingresan a campos laborales dominados por hombres, lo que puede exponerlas a un ambiente machista desde el principio. La falta de representación femenina en ciertos sectores contribuye a la percepción errónea de que las mujeres son menos capaces en roles tradicionalmente masculinos. En este sentido, las experiencias de discriminación son transversales, sin embargo, como se detallará más adelante, se aprecia una mayor valoración de las aptitudes laborales de las mujeres luego de la certificación, especialmente en los sectores mayormente masculinizados.

*"Eh, bueno, como le dije, durante las entrevistas no, nunca lo sentí. Pero sí, en algún momento sí sentí eso, ya no por mi nacionalidad, sino por el hecho de ser mujer, porque en el área en la que estoy, como le dije, hay bastantes hombres y yo era la única mujer"
(Arica y Parinacota; Bolivia; Agrícola y Ganadero)*

“Sí, enfrenté discriminación debido a ser mujer y extranjera. Me asignaron la supervisión de un sector y, al ser boliviana y estar a cargo de compañeros chilenos, hubo desafíos. A veces, mis compañeros no aceptaban mi autoridad. (...) Sí, hubo diferencias salariales que se solucionaron después de la certificación”.
(Tarapacá; Bolivia; Construcción)

El machismo y la objetivación de las mujeres también se evidencian en citas que mencionan cómo las mujeres son sexualizadas en el lugar de trabajo o enfrentan comentarios despectivos basados en estereotipos de género. A pesar de estas dificultades, las mujeres inmigrantes entrevistadas demuestran resiliencia y firmeza al establecer límites y demandar respeto.

“Entonces, eh, un montón de idealización por parte masculina con el simple hecho de que venga de Colombia. (...) Paro carros todo el tiempo. Yo soy súper frontera para mis cosas. De hecho, con los hombres, eh. Yo no me pongo a su nivel ni tampoco, pero sí cuando me siento muy pasada a llevar como que lo pongo un límite, pongo un límite y siempre soy súper clara con los límites dentro del trabajo y fuera de ellos”
(Valparaíso; Colombia; Construcción)

Por último, aun cuando se valora la certificación como un mecanismo que abre puertas y contribuye a derribar mitos se constata que, aun así, resulta complejo abrirse paso en sectores económicos masculinizados.

Antes, uno se proyecta trabajando en esa área en particular. Sin embargo, después de obtener la certificación y tener el conocimiento, a veces quedamos en un punto muerto debido a la falta de oportunidades. En el ámbito de la construcción, he notado que existe un fuerte machismo tanto entre los jefes como en general. Aunque hay mujeres en diversas áreas, como ceramistas o pintoras, a menudo les cuesta encontrar oportunidades debido a esta actitud machista.
(Colombia; Región Metropolitana; Construcción).

En conjunto, estas experiencias destacan la persistencia de la discriminación de género y el machismo en el ámbito laboral, particularmente en sectores masculinizados, obstáculos que deben enfrentar a diario y que, eventualmente, pueden significar una ralentización significativa en su proceso de movilidad laboral.

Emprendimiento y Trabajo Autónomo como Alternativas Laborales

El emprendimiento y el trabajo autónomo emergen como estrategias laborales significativas para las mujeres inmigrantes en Chile que tienen dificultades para encontrar empleo o que, luego de desempeñar en trabajos que no son de su interés o no se correlacionan con su experiencia laboral y académica, deciden emprender negocios solas. Frente a desafíos en la búsqueda de empleo tradicional, muchas de estas mujeres optan por crear sus propios negocios o realizar trabajos por cuenta propia. Todo aquello, además, cobró relevancia en el contexto de la Pandemia del COVID y su impacto en el empleo asalariado.

“Sí, incluso participé en entrevistas, como en Adecco, para ver si encajaba con algún perfil que estuvieran buscando. Sin embargo, la última oportunidad que surgió requería una visa definitiva, y en ese momento no tenía la visa necesaria. Más tarde, cuando me pidieron la visa, ni siquiera tenía la visa temporaria. Fue un proceso complicado y decidí enfocarme en ser madre y emprender”.
(Región Metropolitana; Venezuela; Actividades Profesionales Científicas y Técnicas)

“Estaba actuando como tutora de una niña autista, ya que su madre trabajaba todo el día (...) Sí, la pandemia fue la razón principal (por la que dejó de trabajar como cuidadora). Decidió dejar su trabajo para cuidar a su hija, lo cual comprendí. Mantenemos el contacto y seguimos viéndonos. (...) Sentía que no estaba haciendo lo que amaba, que es la cocina. Un día investigué y obtuve la certificación a través del SENCE. Fue una forma de generar ingresos”.

(Bío Bío; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

De esta forma, se resalta la perseverancia y la voluntad de trabajar arduamente para alcanzar el éxito en sus emprendimientos. Estas mujeres demuestran una notable capacidad de adaptación y resiliencia en sus esfuerzos por ganarse la vida y contribuir a la economía local. Sin embargo, también se observan obstáculos en la regularización de sus emprendimientos

“Todos los días, hacíamos pan durante el día, y alrededor de las 19:00 de la noche, salíamos mi esposo, mis dos hijos, y yo a vender en las calles. Cada día cubríamos un barrio y trabajábamos duro. Al principio, era un negocio independiente (...) (al principio) no nos dejaba pasar porque pensaba que los extranjeros no podían regularizar sus situaciones en el negocio. Luego, posteriormente, lo regularicé (...) Ahora nos dedicamos a la comida brasileña.

(Magallanes; Brasil; Gastronomía, Hotelería y Turismo)

En resumen, el emprendimiento y el trabajo autónomo ofrecen a las mujeres inmigrantes una vía hacia la independencia laboral y económica en Chile, particularmente de aquellas que no logran convalidar sus estudios y se encuentran en una etapa de cierre de su ciclo laboral, sin embargo, aún en estos casos, se perciben obstáculos que arriesgan procesos de formalización de dichos emprendimientos, que bien pudieran servir como una fuente autónoma de ingresos.

El Panorama de la Inserción Social en Chile: Explorando Variaciones por Grupos

A lo largo de las citas proporcionadas en el segundo momento de las entrevistas, se pueden identificar algunas diferencias y matices en las experiencias de las mujeres inmigrantes en Chile en función de factores como la existencia de un contrato de trabajo/proyecto laboral previo a la migración, nivel educativo alcanzado, ciclo de vida laboral, período de migración, país de origen. Estas diferencias reflejan la diversidad de situaciones y desafíos que enfrentan estas mujeres en su proceso de migración y adaptación en Chile. A continuación, se destacan algunas de estas diferencias:

Aunque excepcionales, al menos en la muestra de entrevistadas, existen situaciones en las que la decisión de migrar viene precedida de una oferta laboral e incluso un contrato de trabajo. En estos casos, el proceso de inserción laboral carece de dificultades apreciándose un rápido proceso de adaptación e integración al mercado del trabajo.

Otro tipo de casos, también de carácter excepcional, es el de aquellas mujeres migrantes, cuya motivación por migrar no nace de ellas, sino de la familia de origen a la que pertenecen o pertenecieron. En estos casos, su proceso de integración social se materializa en el ciclo escolar, principalmente durante la enseñanza media. Luego, su

proceso de inserción laboral, carece de las dificultades que enfrentaron sus madres o padres, o aquellas que, en años recientes, migran por voluntad propia y no se les reconoce su experiencia pasada o sus credenciales educativas. En estos casos, cualquiera sea el nivel educativo alcanzado la transición educación-trabajo enfrenta las mismas tensiones que pudiera enfrentar cualquier joven chileno.

*No, mi madre ya estaba viviendo aquí. Yo me quedé en Paraguay con mis abuelos y luego me uní a mi madre en Chile (...) Estudié en un liceo administración de empresas, lo cual me permitió obtener la certificación. Estoy estudiando Ingeniería Comercial.
(Maule; Paraguay; Servicios Financieros)*

Como ya fue mencionado, las mujeres que cuentan con estudios superiores que se vieron forzadas a migrar desde sus países de origen y carecían de una propuesta laboral o un contrato de trabajo, enfrentan la dificultad de la falta de reconocimiento u homologación de sus estudios y experiencia laboral acumulada, puesto que son muy pocas, las que después de un largo esfuerzo logran revalidar sus títulos en Chile. Por consiguiente, su transitar en el mercado laboral comienza con empleos de baja cualificación y grados importantes de informalidad, avanzando luego hacia la formalidad en empleos de mayor cualificación, los que sin embargo distan de ser equivalentes en cualificación a aquellos que alguna vez tuvieron en sus respectivos países de origen, menos aún, en lo que respecta al carácter las ocupaciones que ejercían, cuestión que resienten y, por eso mismo, les anima una sensación de pérdida de una identidad y estatus laboral. Dicha sensación, se encuentra presente en aquellas mujeres jóvenes o que están en la fase inicial de su ciclo de vida laboral, mas no aquellas que han cruzado la medianía de éste o se aproximan a su término, donde se aprecia más bien un intento por adaptarse a lo que el mercado laboral pueda ofrecer dadas sus características.

Aquellas mujeres con enseñanza secundaria o menos enfrentan las mismas dificultades de aquellas más educadas que no cuentan con reconocimiento oficial de sus estudios superiores, repitiéndose el tránsito desde empleos de baja cualificación e incluso informalidad a otros de mayor nivel de cualificación como asalariados formales. No obstante, las expectativas se orientan a la búsqueda de un empleo que asegure la supervivencia económica, para luego ir evaluando, las opciones que el mercado laboral les brinda y las condiciones que existen para abordar las limitaciones con las que cuentan para progresar poco a poco.

*“Llegué a Chile sin expectativas claras, dejando mi futuro en manos de la voluntad divina. Al principio, no tenía mucho más que mi determinación para trabajar y alcanzar metas.”
(Antofagasta; Perú; Construcción)*

*Así es. El 4.º medio y el certificado en Gasfitería me permitieron cumplir con los requisitos que muchas oportunidades laborales exigían.
(Antofagasta; Bolivia; Construcción)*

Salvo aquellas mujeres que migraron con un contrato de trabajo, en general, todas enfrentan la dificultad para regularizar su situación migratoria. La queja principal es la lentitud de parte del Estado para el otorgamiento de la visa definitiva, situación que se percibe con mayor intensidad en aquellas que cuya migración tuvo lugar en períodos más recientes.

Desde mi perspectiva, lo que más me afectó fue la larga espera para regularizar mi situación documental. Tener un documento vencido y no poder acceder a muchas cosas es frustrante, especialmente cuando han pasado casi cuatro años y aún no tengo una solución.

(Los Ríos; Argentina; Gastronomía Hotelería y Turismo)

También se observa que las experiencias de discriminación racial pueden variar según el país de origen de las mujeres inmigrantes. Aquellas que provienen de países con una mayor diversidad étnica pueden enfrentar actitudes y percepciones diferentes en Chile basadas en ciertos prejuicios o estereotipos asociados a la raza. En cuanto al sector laboral, las mujeres que trabajan en campos dominados por hombres a menudo mencionan experiencias de machismo y discriminación de género en el lugar de trabajo.

Tercer Momento: Certificación Laboral en ChileValora

El tercer momento identificado en la investigación y construcción de la pauta y proceso de análisis responde al proceso de certificación mismo, incluyendo las motivaciones, evaluaciones, y expectativas. Este apartado se centra en describir los principales hallazgos obtenidos en estas temáticas hasta ahora.

Proceso de Evaluación y Certificación (y capacitación previa)

Uno de los principales intereses de esta consultoría es identificar las motivaciones que llevan a las mujeres migrantes a acceder a procesos de certificación, sobre todo en consideración de las estrategias que realizan, la información que manejan y los mecanismos empleados. En este sentido, se identificaron dos orígenes del proceso de certificación: las que entraron por mandato del empleador y las que entraron por inscripción personal.

El primer grupo se caracteriza por ser mujeres que al momento de iniciar la certificación se encontraban vinculadas a un empleador que les solicitó o mandató participar del proceso de Certificación. En muchos casos, este proceso estuvo acompañado de un curso de capacitación realizado por un tercero o el mismo empleador. En este caso, las mujeres no tenían motivaciones específicas asociadas a la certificación, además, en muchos casos, desconocían la posibilidad de certificar conocimientos.

“Nuestra empresa, que es subcontratista de una empresa constructora, nos notificó acerca de la posibilidad de inscribirnos en el curso de certificación a través de su prevencionista y departamento de recursos humanos. La empresa constructora nos brindó la oportunidad de desarrollarnos a través del curso y certificarnos.”
(Tarapacá; Bolivia; Construcción).

El segundo grupo se compone de mujeres que, en su mayoría, se encontraban desempleadas al momento de la certificación y buscan el proceso como un mecanismo para aumentar las posibilidades de entrada al mercado laboral en sus sectores de trabajo. En esta línea, el conocimiento del proceso de certificación procede de diferentes orígenes, algunas conocen la posibilidad a través de cursos y capacitaciones realizadas con SENCE u otras entidades de capacitación, mientras que otras lo conocen a través de amigas o conocidas que fueron parte del proceso o querían acceder a este.

Esta certificación me atrajo primero porque estaba relacionada con la cocina, aunque no fuese cocina en sí, sino más bien pastelería. Y, en segundo lugar, porque ofrecía la oportunidad de conseguir trabajo.
(Los Ríos; Argentina; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Estas diferencias de conocimiento de las posibilidades de certificación y acceso al proceso se vinculan a las mismas situaciones iniciales de las mujeres en su proceso de inserción laboral en Chile. En este sentido, las que están empleadas lo ven como una posibilidad surgida dentro del espacio de trabajo formal al que ya pertenecen y que puede tener un efecto positivo en su ascenso dentro de la misma estructura organizacional. Por otra parte, las mujeres desempleadas buscan situaciones de mejora de capacidades, demostración de conocimiento y acceso a proceso de perfeccionamiento con el fin de aumentar sus probabilidades de ingresar al mercado laboral formal chileno, situación que se repite en el caso de aquellas que cuentan con algún tipo de emprendimiento:

*“Fue una decisión orientada a mejorar nuestro negocio. Creo que tener estas certificaciones es beneficioso”
(Magallanes; Brasil; Gastronomía Hotelería y Turismo).*

*“vi en ello la posibilidad de respaldar mis conocimientos en emprendimiento y gestión, sobre todo en un contexto laboral en el que estaba enfocada en mi emprendimiento y buscaba tener un respaldo formal de mis habilidades. Me postulé por mi cuenta y fui notificada de que había pasado a las etapas de validación. En cuanto al proceso en sí, no participé en clases o cursos específicos. Más bien, el proceso se basó en evaluaciones y entrevistas para evaluar mis conocimientos y experiencia en el área de emprendimiento”
(Región Metropolitana; Venezuela; Actividades Profesionales Científicas y Técnicas)*

En síntesis, puede señalarse que, en sus narrativas, estas mujeres comparten sus motivaciones para participar en los procesos de certificación. Aquellas mujeres que buscaron la certificación poseían expectativas más altas que las que fueron parte del proceso por solicitud o mandato del empleador. En este sentido, en el primer grupo las expectativas se orientaban principalmente a acceder a un empleo, aumentar las posibilidades de ascenso dentro de un empleo, o mejorar la situación presente de algún emprendimiento que desarrollan. Por su parte, aquellas que participaron por motivación de un tercero no tenían expectativas definidas respecto al proceso y, por tanto, no existe una evaluación basada en el cumplimiento de dichas expectativas. No obstante, como se verá más adelante, la mayoría de las mujeres entrevistadas mencionan que la certificación fue positiva y algunas la califican como un punto de inflexión en su proceso de inserción laboral. Estos testimonios ofrecen una visión profunda de cómo las certificaciones pueden influir en las trayectorias laborales y destacan la importancia de un entorno laboral que fomente el aprendizaje y el crecimiento.

Evaluación del proceso

Transversalmente, existe una evaluación positiva del proceso de certificación y de los mecanismos empleados durante el mismo. Existen algunas críticas asociadas a la capacitación previa y a las modalidades virtuales empleadas, sobre todo en los años 2020 y 2021 de mayor auge de pandemia de COVID-19, pero no se relacionan con la certificación misma.

Respecto de aquellos casos en que la certificación vino precedida de cursos de capacitación, algunas han elogiado la calidad de los materiales y la estructura de los cursos, destacando la relevancia de los contenidos y la claridad de la presentación. Otras han señalado que la interacción con instructores y compañeras a través de plataformas en línea, en el caso de aquellos procesos que se ejecutaron en pandemia, enriquecieron la experiencia de aprendizaje, permitiendo discusiones significativas y el intercambio de perspectivas, lo que les brindó flexibilidad para estudiar a su propio ritmo. Sin embargo, también hubo quienes expresaron dificultades técnicas al principio, lo que llevó a demoras en el inicio de sus cursos. Asimismo, también hubo críticas en cuanto a la duración de los cursos, ya que algunos entrevistados consideraron que ciertos temas podrían haberse abordado de manera más concisa.

*Ingresé en modalidad online durante unos meses. Tuve clases vía Zoom o Microsoft Teams, no me acuerdo cuál de las dos era. Las profesoras eran geniales, se notaba que sabían, los chicos también. Sí, y después pasamos a tener clases semi-presenciales. Era un ratito presencial, pero porque teníamos que pasar sí o sí a la parte práctica de agarrar y empezar a hacer las recetas. Obviamente no puedo ser demasiado exigente en decir no, no me gustó esto por esto o lo otro. Era en medio de pandemia y todos trataban de hacer lo mejor posible para completar la capacitación, no alargarla y que tuviéramos la mejor planificación de estudios y aprendizaje posible
(Los Ríos; Argentina; Gastronomía Hotelería y Turismo)*

No obstante, el balance en la gran mayoría de los casos fue muy positivo, sea que la certificación haya venido o no precedida de capacitación o si fue de carácter presencial o en línea: Así mismo, las entrevistadas afirman que este proceso fue relativamente sencillo y bien organizado.

*“Considero que estuvo bien. También creo que esto se debió en parte a las personas que impartían la certificación, la información y la forma en que lo hacían. Realmente fomentaron la participación activa, lo hicieron interactivo y bilateral. No se trataba simplemente de dar instrucciones y eso era todo, sino que se abría un espacio para la comunicación. Todas tuvimos oportunidades para intervenir, hacer preguntas y expresarnos. Fue un proceso muy dinámico en general”
(Venezuela; Antofagasta; Minería)*

*Un diez. Me gustó mucho. Los profesores explicaban muy bien. Las prácticas que realizábamos nos daban confianza. Fue excelente. Esa certificación me encantó, por eso decidí seguir estudiando electricidad, pensando que sería similar.
(Región Metropolitana; Colombia; Construcción)*

Respecto a propuestas de mejora del proceso, en las entrevistas fueron mencionadas diversas experiencias y necesidades, entre las que destacan:

- **Equidad y Diversidad:** Algunas participantes resaltaron la importancia de promover la equidad y la diversidad en los mecanismos de certificación. Sugirieron adaptar las evaluaciones para personas con discapacidades y la inclusión de ejemplos que reflejen la diversidad de género y cultural en los entornos laborales, haciendo hincapié en la necesidad de que las certificaciones sean accesibles para todos.
- **Actualización de Contenido:** Los comentarios reflejaron el deseo de mantener el contenido de las certificaciones al día. Las participantes valoran que las certificaciones reflejen las últimas tendencias y desarrollos en sus respectivas industrias, lo que garantizaría que las habilidades evaluadas sean relevantes y aplicables en un entorno laboral en constante evolución.
- **Seguimiento de Resultados Laborales:** Se señaló la relevancia de incorporar un seguimiento de los resultados laborales de quienes obtuvieron certificaciones. Esto permitiría evaluar cómo las certificaciones impactan las trayectorias profesionales y el desempeño laboral con el tiempo, brindando una visión completa de los beneficios y áreas de mejora del proceso. Además, se menciona que apoyaría en el proceso de construcción de redes, acceso a mejores oportunidades laborales y crecimiento.
- **Evolución del Proceso de Certificación:** Los participantes expresaron sugerencias para mejorar el proceso de certificación en el futuro. Propuestas como la flexibilidad de horarios para las evaluaciones, opciones de evaluación en línea y la integración de herramientas tecnológicas podrían hacer que el proceso sea más eficiente y adaptado a las necesidades individuales.

- *Promoción de la Certificación:* Algunos participantes mencionaron la importancia de promover las certificaciones de manera activa. Una posible campaña de difusión por parte de ChileValora podría aumentar la percepción general sobre el valor de las certificaciones, beneficiando así a los certificados en el mercado laboral.
- *Vínculos con oportunidades de educación continua:* Finalmente, se mencionó por parte de algunas entrevistadas -principalmente aquellas que están en búsqueda de empleo – la necesidad de que ChileValora establezca vínculos más activos con entidades de educación superior, especialmente técnica, que permita facilitar y reducir la entrega a IP o CFT y adquisición de un título técnico. En específico, se espera que la certificación sirva como instrumento de verificación de capacidades en centros de educación para convalidar ramos y reducir la duración de los estudios.

“Lo único que tal vez quisiera resaltar es que resultó un tanto decepcionante cuando acudí a estas instituciones de educación superior y no se le dio el crédito o la importancia que merece al hecho de tener un certificado, una certificación. Entonces, eso es todo, tal vez. No obstante, en general, en relación con el proceso y lo que significa la certificación en sí, estoy satisfecha”.

(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía, Hotelería y Turismo).

Mecanismos de evaluación y certificación

La evaluación de los mecanismos de certificación ofrecidos por ChileValora revela una percepción en su mayoría favorable por parte de las participantes. En particular, se ha subrayado el aprecio por la estructura y el enfoque riguroso de los procesos de evaluación implementados. Este aprecio puede ser atribuido en gran medida a la naturaleza objetiva y basada en estándares claramente definidos de las evaluaciones, lo que genera un alto grado de confianza en la calidad de las certificaciones obtenidas. Este enfoque de evaluación se percibe como una herramienta efectiva para medir y validar las competencias laborales de las participantes.

“Sí, también esto estuvo muy organizado y preciso desde el principio. No hubo momentos de confusión. Considero que estuvo bien (...). También creo que esto se debió en parte a las personas que impartían la certificación, la información y la forma en que lo hacían”

(Antofagasta; Venezuela; Minería).

En el marco de estas evaluaciones, se ha resaltado positivamente la combinación de pruebas teóricas y prácticas. Este enfoque se considera valioso, ya que permite una evaluación más integral de las habilidades y conocimientos necesarios en los diversos campos laborales. Se reconoce que estas evaluaciones reflejan de manera efectiva la naturaleza multifacética de las competencias requeridas en el ámbito laboral, proporcionando una imagen más precisa de las capacidades de las participantes.

“Sí, hubo una evaluación tanto teórica como práctica. Nos asignaron la tarea de construir una pared simulada desde el principio hasta el acabado. Luego, se realizó un examen teórico con preguntas”.

(O'Higgins; Colombia; Construcción)

“Las actividades eran presenciales. El proceso fue muy ético, serio y profesional. Estuvo muy bien estructurado, y la persona que evaluó fue muy profesional. No tengo ninguna queja al respecto”

(Antofagasta; Ecuador; Educación).

En consecuencia, la respuesta positiva hacia los mecanismos de certificación de ChileValora sugiere que estos desempeñan un papel fundamental en la validación y reconocimiento de las competencias laborales de las mujeres migrantes en Chile. La rigurosidad y el enfoque equilibrado de las evaluaciones han contribuido a la percepción positiva de la calidad y relevancia de las certificaciones obtenidas. A su vez, se destaca de manera muy positiva que el evaluador, al término de la evaluación y al margen de lo que será con posterioridad el informe de brechas, le entregue una breve retroalimentación de proceso una vez que éste tiene lugar.

“Ella nos dijo, por ejemplo, a cada uno personalmente. Nos comentó, por ejemplo, qué cosas notó que podíamos reforzar, qué cosas le parecían muy bien. Era una persona seria, no muy metida. A mí me gusta que no sean tan confianzudos. No era confianzuda, era mujer, mayor. Y aunque mantenía su distancia, sentí que fue positivo”.
(Región Metropolitana; Perú; Comercio).

“La evaluación del recorrido turístico, si mal no recuerdo, fue una especie de revisión de mis habilidades. La evaluadora, la Licenciada (creo que su apellido es Barraza), me hizo notar que había términos técnicos que faltaban en mis explicaciones. Esta retroalimentación fue muy clara y útil, ya que me permitió identificar áreas en las que podía mejorar”
(Coquimbo; Bolivia; Gastronomía Hotelería y Turismo).

Algunas entrevistadas manifiestan que parte del proceso de certificación incluyó la recepción de guías de evaluación y material mínimo a ser considerado en las pruebas. De estas herramientas, la mayoría de las participantes informaron que se proporcionaron recursos adecuados, como guías de estudio y ejemplos de exámenes anteriores. Sin embargo, algunos comentarios sugieren que la disponibilidad de material de preparación podría haber sido más amplia y diversa para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje. A pesar de esto, se reconoció que los mecanismos de certificación promueven la autodisciplina y el estudio riguroso para el éxito en las evaluaciones.

“Ellos brindaron los materiales, nos proporcionaron todo y los exámenes. Bien, bien, bien. Por lo menos los profesores se las arreglaban para hacer los exámenes lo suficientemente difíciles para que no tuvieras la respuesta a mano”
(Los Ríos; Argentina; Gastronomía Hotelería y Turismo)

En cuanto a la experiencia durante las evaluaciones, la opinión general ha sido favorable. Las participantes han mencionado que los exámenes son desafiantes pero justos, y que las evaluaciones prácticas reflejan situaciones del mundo real de manera precisa. Algunas participantes indicaron que la duración asignada para las evaluaciones podría ser un poco ajustada, pero en general, consideraron que las evaluaciones eran una medida precisa de sus habilidades y conocimientos.

En resumen, la evaluación y opiniones sobre los mecanismos de certificación en ChileValora son mayormente positivas, destacando la rigurosidad, la estructura y la combinación de evaluaciones teóricas y prácticas. Aunque algunas participantes sugieren mejoras en la disponibilidad de material de preparación, en general valoran la equidad y la precisión de las evaluaciones. Estos testimonios ilustran cómo el proceso de certificación en ChileValora se enfoca en una evaluación completa de las competencias laborales de las mujeres certificadas. Además, subrayan la importancia de la certificación como un medio para el aprendizaje y el crecimiento profesional, lo que sugiere que este proceso puede tener un efecto positivo en sus trayectorias laborales.

Expectativas asociadas al proceso de certificación

Se ha señalado con antelación que el proceso de inserción laboral de las mujeres migrantes es complejo y presenta diferencias dependiendo de las condiciones en las cuáles migran. La migración que viene precedida de un contrato, casos que en este estudio son excepcionales, marca una enorme diferencia, ya que la inserción en el mercado del trabajo carece de los accidentes de trayectoria laboral que se aprecia en el resto de los relatos, puesto que se reconoce desde un comienzo educación y experiencia previa. La certificación es en estos casos un hito más que potencia una trayectoria laboral que puede ser considerada ya con antelación exitosa.

La progresión desde empleos de baja cualificación hacia aquellos más cualificados, no es lineal y tarda en llegar y, aquellas con estudios superiores que no cuentan con el reconocimiento de sus credenciales académicas son quienes más recientes dicha situación, particularmente de quienes se encuentran en su fase inicial de su ciclo de vida laboral. En el caso de las mujeres con alto nivel educativo que no logran convalidar títulos y experiencia, la expectativa en torno de la certificación radica en la posibilidad de brindar cierto apoyo a una trayectoria laboral que se percibe accidentada pues se aleja del objetivo que es encauzarla en dirección de aquello que se hacía en el país de origen. En definitiva, es bien valorada, pero es un recurso “adicional” para agregar al currículum y no tiene valor en términos de proyección laboral.

“Para mí fue más una experiencia de aprendizaje y también algo que pude agregar a mi currículum en caso de necesitarlo en el futuro (...) Mi empleador valora más mis conocimientos médicos en mi caso (...) estoy actualmente trabajando como auxiliar veterinaria (Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Una situación distinta se vive entre aquellas mujeres que también cuentan con estudios superiores y que lograron encauzar su proceso de inserción laboral en trabajos de mayor cualificación, sin que necesariamente tuvieran reconocimiento oficial de sus títulos, en áreas ocupacionales similares y en sectores económicos que demandan mano de obra calificada y en el que la certificación tuvo lugar en ese proceso o justo después. Aquí la certificación se percibe útil para consolidar una trayectoria profesional que comienza a cobrar vuelo después de obtener la certificación. Estos casos sin ser excepcionales son también minoritarios.

“Sí, después de trabajar en Movistar, postulé para trabajos en el área de minería. Al principio, pensaba que sería difícil ya que era una industria que parecía estar más orientada hacia hombres y mi formación en ingeniería en sistemas podría ser vista como distinta. Sin embargo, me di cuenta de que las oportunidades estaban ahí y que las mujeres también tenían un espacio en ese sector. A través de cursos y contactos, logré entrar a un curso en el Escondida. Después de pasar por varios cursos y procesos, finalmente conseguí un contrato indefinido en el área de analista web en la minería. Un proceso (la certificación) que te pule, que afina más el enfoque donde ya estabas. Y para mí, marcó como lo que le faltaba a todo el proceso.” (Antofagasta; Venezuela; Minería)

Una situación distinta se vive entre aquellas mujeres que con estudios superiores que han cruzado la mitad de su ciclo de vida laboral. A diferencia de sus pares más jóvenes ellas anticipan que les resultará difícil hacer lo que hacían en el país de origen, por consiguiente, están abiertas a reconvertirse laboralmente, sin que ello signifique,

necesariamente, estar dispuestas a trabajar en cualquier cosa. En estos casos, resulta particularmente importante tres elementos: la naturaleza del proyecto de reconversión, quien es el que adopta la decisión de certificarse, el momento en el cual tiene lugar la certificación.

En aquellos casos en que el proyecto gira en torno a un trabajo independiente o un emprendimiento y la decisión de certificar la adopta la propia persona, la expectativa en torno de la certificación se relaciona con el hecho de facilitar dicho proceso, otorgando ventajas competitivas respecto de los demás actores en el mercado laboral. Si bien en todos los casos la certificación es valorada, lo será más cuando se perciben resultados.

“Sí, exacto. Mi expectativa era que la certificación me brindaría una ventaja competitiva al demostrar mis habilidades y conocimientos en el emprendimiento, pero hasta ahora no he experimentado un cambio notable en la forma en que los clientes se acercan a mi negocio”
(Región Metropolitana; Venezuela; Actividades Profesionales Científicas y Técnicas)

Existen otras situaciones en las que el proceso de reconversión no gira en torno a un emprendimiento, sino más bien en torno de un trabajo asalariado. Así, en los casos en que dicho proceso tuvo lugar y la decisión de certificar proviene más bien del empleador, no existe expectativas definidas respecto de la certificación y, por tanto, no hay una evaluación basada en el cumplimiento de dichas expectativas, aun cuando se la considera importante en la medida que se relaciona con la labor que tiene que desempeñar a diario en su puesto de trabajo.

“Porque en la ciudad donde estoy, la demanda no es muy fuerte. Hay algunas vacantes, pero son pocas (en el sector aduanas). Es en el aeropuerto, en la frontera, pero creo que buscaban más personas locales que extranjeros. Sí (después), buscaba en cualquier rubro, porque uno se adapta al trabajo. Bueno, me siento totalmente bien aquí. Comencé con una empresa externa, luego terminó su licitación y me cambié a otra. Luego finalmente quedé contratada directamente por la empresa matriz. No tengo pensado buscar otro trabajo. Además, me gusta lo que hago. Sí (la certificación es importante), porque se relaciona con lo que hago en mi trabajo diario.”
(Los Lagos, Venezuela; Agrícola y ganadero)

Ahora bien, en aquellos casos de mujeres migrantes que contaban con escolaridad incompleta o teniéndola no contaban con estudios superiores y que carecían de una trayectoria laboral definida la expectativa en torno a la certificación apunta a consolidar una identidad laboral que han ido construyendo después de migrar y que esperan les permita afianzarse en el mercado laboral.

“Exacto, fue completamente por mi propia voluntad. Quería capacitarme y entender mejor el tema de la electricidad, ya que siempre le tuve cierto temor. Al menos en lo que respecta a la electricidad, esta certificación fue especialmente beneficiosa para mí. Me permitió superar mitos y miedos, y adquirir conocimientos valiosos en el área (...) ahora me siento más segura para manipular y trabajar con instalaciones eléctricas”
(Antofagasta; Perú; Construcción)

En síntesis, la mayoría de las personas sintió que la certificación cumplió sus expectativas y, por lo mismo, la valoran positivamente, sin embargo, más allá de aquello, dichas expectativas en torno de la certificación se relacionan con factores disímiles que, combinados entre sí, pueden dar lugar a una multiplicidad de anhelos. Así, las condiciones laborales con las que se migró, la existencia de estudios superiores, el ciclo de vida laboral en que se encontraban las mujeres que decidieron migrar, el momento dentro del proceso de inserción laboral en que

tiene lugar la certificación y el origen de la decisión, son variables que influyen de forma decisiva en la anticipación de aquello que la certificación les depara en el futuro.

Cuarto Momento: Situación Posterior a la Certificación

Utilidad percibida de la Certificación

La certificación de competencias laborales es un instrumento que entrega un reconocimiento formal de las habilidades, conocimientos y actitudes asociadas al ejercicio de una ocupación. Quien porta el certificado, ha demostrado que cumple con los estándares que el mercado laboral exige para el correcto desempeño en un oficio. En consecuencia, a condición de que el certificado tenga para los empleadores el valor de reducir las asimetrías de información al momento de contratar, debería, en el caso de la población en general, facilitar la inserción y permanencia en un empleo. ¿Sucede lo mismo con la población migrante, habida cuenta que, tal como se ha visto, su educación y experiencia laboral carece de reconocimiento? ¿cómo se vincula aquello con las expectativas que trae consigo? Algunas respuestas a estas preguntas ya han sido adelantadas, en esta sección se abordan de manera más sistemática.

La gran mayoría de las mujeres migrantes valora positivamente la certificación. La considera una experiencia valiosa, sin embargo, el valor que le otorga puede adquirir distintas dimensiones y su alcance en términos de utilidad y uso puede ser también variable.

Para aquellas mujeres jóvenes cuya identidad laboral sigue vinculada a una profesión que ejercían en sus países de origen, pero cuya formación y estudios superiores no son reconocidos y que se certificaron mientras ejercían un empleo que se aleja de dicha identidad, la certificación es una herramienta más, en definitiva, suma, pero no hace la diferencia en su proyecto de inserción laboral y, por consiguiente, sólo se usa (o usaría) en la medida en que las condiciones laborales empeoren.

“Para mí fue más una experiencia de aprendizaje y también algo que pude agregar a mi currículum en caso de necesitarlo en el futuro”.

(Arica y Parinacota; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Sin embargo, no ocurre lo mismo en aquellas mujeres que, aun cuando nunca se les reconocieron títulos de nivel superior y tuvieron que ejercer en ocupaciones que se alejaban de aquella que ejercían en su país de origen, la certificación les permitió reconocer y validar las habilidades que habían adquirido en sus países de origen, reencontrándose o acercándose, de un modo u otro, con aquello que alguna vez hicieron. Esto no solo aumentó su autoestima, sino que también, les dio la confianza para buscar oportunidades laborales acordes con sus competencias y eventualmente emprender:

“Claro, especialmente porque estoy emprendiendo. Tengo la meta personal de establecer mi propia empresa y lograr grandes cosas por mi cuenta. La certificación me ha brindado mayor seguridad en mis conocimientos, validando lo que sabía. Me hizo sentir más segura de mí misma, algo que en Venezuela a menudo se cuestionaba debido al entorno. Tenía una baja autoestima, pero con la certificación pude reconocer y validar mis capacidades. Me demostró que realmente sabía y podía hacerlo. Es como si el certificado confirmara que siempre tuve los conocimientos”.

(Bío Bío; Venezuela; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Para aquellas mujeres que tienen estudios superiores que cuentan con reconocimiento, y han logrado ir construyendo una identidad laboral que se vincula con su profesión de origen, la certificación viene a consolidar un proceso de inserción laboral y es una herramienta que permite, fortalecer su posición en una determinada ocupación y, eventualmente, acceder a procesos de formación de más largo aliento en dicho campo ocupacional

“De hecho, eso es algo que sentí después de la certificación, no recién firmando el contrato indefinido. Por eso mencioné que para mí fue el final de una etapa y el comienzo de otra. En ese momento, ya había terminado el proceso y estaba continuando en la Escondida, pero con más firmeza y claridad en mi camino y objetivos”
(Antofagasta; Venezuela; Minería).

Sí, estoy ahora trabajando en eso. Estoy haciendo con la Universidad Andrés Bello y el Centro Next Level, un diplomado en Coaching Profesional de doble certificación, por una parte, con el IAC que es el International Association of Coaching para obtener esa certificación de coach y en paralelo con la Universidad Andrés Bello que otorga el título del diploma. Y pues evidentemente quiero seguir haciendo más cosas. Me encantaría el año que viene hacer una maestría. Todo depende del dinero, dinero, dinero que se necesita. Pero sí, me encanta y me apasiona seguir trabajando en todo lo relacionado con liderazgo, procesos de cambio, desarrollo de personas.
Nací para eso.
(Los Lagos; Venezuela; Servicios).

Pero también enfrentar el desempleo con éxito, sin renunciar a dicha identidad laboral y tener que volver a comenzar desde cero.

“Chile me ha brindado muchas oportunidades debido a mi campo de trabajo en inclusión. Cuando llegué, la inclusión estaba menos desarrollada aquí que en España, donde ya había leyes y cuotas para la contratación. Fue un retroceso en ese sentido, pero me permitió hacer cosas interesantes que quizás no habría hecho en España, donde las cosas ya estaban más establecidas (...) cuento con la certificación de gestora de inclusión laboral y estoy habilitada, por ahora, como evaluadora de dicho perfil (...) Bueno, yo no he subido de puesto, pero encontré trabajo ya.
(Región Metropolitana; España; Servicios)

Para buena parte de mujeres migrantes que carecían de educación secundaria, sólo contaban con ella, o eventualmente habiéndola culminado contaban sólo con algunos años de educación superior, el efecto percibido es positivo, en la medida que afianza un proceso de reconversión en curso hacia una nueva identidad laboral aún en etapa de gestación, o derechamente, viene a consolidar dicha identidad en torno de un oficio u ocupación construida en el país de acogida.

En síntesis, en este grupo, el proceso de certificación tiende a cumplir un papel significativo en la validación y mejora de las perspectivas laborales y profesionales, independientemente de su origen o industria. Así, se perciben efectos en distintos ámbitos.

En primer lugar, brinda un sentimiento de seguridad, mayor empoderamiento y autonomía en el ejercicio de las funciones asociadas al puesto de trabajo

*“Sí, ha mejorado. Me siento más segura al realizar las tareas diarias en mi área”
(Los Lagos; Venezuela; Agrícola y Ganadero).*

*Sí, he notado diferencias. Aprendí muchas cosas nuevas que antes pasaban desapercibidas. Ahora puedo explicar mejor las cosas, lo que me hace sentir más segura en mi trabajo. Aprendí mucho y eso me ayuda a desempeñarme mejor.
(Ñuble; Brasil; Gastronomía, Hotelería y Turismo).*

En segundo lugar, mejora la percepción de los empleadores o de las jefaturas, las que valoran de mejor forma el desempeño del trabajador, aun cuando se carezca de una educación formal en las áreas en las cuales ejerce dichas labores.

*Como mencionaba, la certificación agrega valor a mi perfil. A veces, los directores o personas tienden a menospreciar el trabajo de los intérpretes de lengua de señas si no tienen una certificación que respalde sus habilidades. Presentar mi certificación ante ellos cambia su percepción y ganan respeto por mi trabajo.
(Antofagasta; Ecuador; Educación)*

También facilita la movilidad laboral hacia nuevos empleos con mejores perspectivas de desarrollo profesional o eventualmente emprender.

“Después de mi primer trabajo tras obtener la certificación, cambié a otro trabajo en el que estoy actualmente. Es más grande y desarrollado, y abarca un público más amplio. Antes trabajaba en una pequeña pastelería de barrio, pero ahora estoy en un restaurante que también incluye una cafetería y una pastelería. Está ubicado en el centro de Valdivia. Sí (ha tenido un impacto en la trayectoria laboral), porque me abrió puertas en el mercado laboral de la cocina. Aunque en muchas áreas se requiere un título, en este campo específico aún se valora el conocimiento y la experiencia, incluso si no tienes un título formal. Esta certificación me permitió ingresar a lugares mejores”.
(Los Ríos; Argentina; Gastronomía, Hotelería y Turismo.)

“Sí, definitivamente. Antes de la certificación, yo era vista como una simple trabajadora en una constructora. Sin embargo, después de certificarme, pude considerar otros tipos de trabajos en la misma área. Por ejemplo, en la minería, la certificación es un requisito para ciertos puestos. Sin ella, hubiera sido solo una electricista sin certificación”.
(Tarapacá; Bolivia; Construcción)

*Claro, ahora me siento con la capacidad de poder hacerlo. Fue un gran impulso para mí, porque me dio la confianza para emprender en el mundo de la pastelería. Mi clientela no es enorme, pero he llegado a hacer incluso matrimonios, así que es algo muy importante para mí. Esta certificación me dio voz y me animó a arriesgarme más.
(Región Metropolitana; Perú; Gastronomía Hotelería y Turismo)*

A todo ello, puede sumarse la posibilidad de acceder a mayores niveles de responsabilidad y obtener un mejor salario o, lo que es lo mismo, ganar más en menos tiempo, pudiendo administrar mejor las horas trabajadas.

“Ser una mujer con una certificación en una habilidad específica cambia la percepción que tienen las personas sobre ti. Te abre puertas a trabajos diferentes y con mayores responsabilidades. Antes trabajaba como ayudante,

y ahora tengo trabajos de maestro y otras posiciones. Además, mi sueldo y mis responsabilidades han aumentado”.
(Valparaíso; Colombia; Construcción)

“Principalmente, se debieron a las mejores oportunidades económicas que se abrieron en el rubro del gas. Lo más importante es brindar un servicio de calidad respaldado por el conocimiento y el apoyo de mis compañeros, ya que siempre mantuve contacto con ellos. He contribuido mucho y considero fundamental ofrecer un servicio que cumpla con los estándares de calidad que me hubiera gustado recibir a mí. Además, desde el punto de vista económico, ahora puedo ganar más en menos tiempo”.
(Atacama; Bolivia; Construcción)

Cabe destacar, que esto no necesariamente se percibe en todos los sectores, ya que, en algunos sectores, la certificación pareciera ser un requisito útil para hacer frente a un mercado laboral que se percibe competitivo, mejorando la empleabilidad, no así el salario.

No, yo he tenido igual testimonios de algunas compañeras que igual les ha servido para obtener otro tipo de trabajos. Pero ofertas laborales mucho mejores, yo creo que no. Si bien en la empresa donde yo trabajo no va más allá del hecho de no ser desvinculada, hay otras empresas que realmente lo valoran.
(Arica; Bolivia; Gastronomía, Hotelería y Turismo).

Por último, la certificación puede ser un gatillador del interés por adquirir nuevas competencias percibidas como relevantes para el ejercicio de la ocupación o área productiva en la cual se desempeña. Este interés a veces se expresa como búsqueda de nuevos cursos de capacitación combinados con certificación, o continuar estudios superiores de carácter técnico.

Sí, me gustaría continuar certificándome en áreas relacionadas. Si hubiera otros programas que ofrecieran conocimientos adicionales, definitivamente estaría interesada”.
(Tarapacá; Bolivia; Construcción)

Fue bastante relevante. Me abrió puertas y me dio la oportunidad de seguir un camino diferente al que originalmente había planeado, que era estudiar cocina. Esta certificación me brindó una entrada alternativa. Comencé con una capacitación y un curso, desde la base. A través de este camino, estoy avanzando y ascendiendo. Incluso en mi trabajo actual, los jefes de otras áreas me han buscado para ofrecerme oportunidades. Me han dicho: “sabemos que puedes hacer esto y aquello”. Sé que puedo hacerlo, pero les pido tiempo. Las oportunidades están ahí, depende de mí buscarlas. Actualmente, estoy tranquila. Estoy recibiendo un buen salario, lo que me permite estudiar y continuar aprendiendo un nuevo idioma. Puedo pagármelo por mi cuenta sin necesidad de un crédito bancario, ya que no puedo obtenerlo debido a mi situación con los documentos. Estoy ahorrando y financiando mi propia educación.
(Los Ríos; Argentina; Gastronomía, Hotelería y Turismo.)

“Claro, tengo la intención de seguir avanzando. Estoy siguiendo cursos que me permitirán progresar en mi profesión. Si surgiera la oportunidad de una carrera más amplia en el ámbito de la interpretación en

Antofagasta, lo consideraría, aunque sé que eso puede ser difícil de encontrar en regiones, ya que la mayoría de las oportunidades se concentran en Santiago y lugares más grandes”.
(Antofagasta; Ecuador; Educación)

Ahora bien, se aprecia acá una demanda aún insatisfecha y que dice relación con la percepción de que falta mucho por hacer para que el certificado actúe como un mecanismo que sirva como puerta de entrada a un proceso de educación formal a nivel técnico.

“Lo único que tal vez quisiera resaltar es que resultó un tanto decepcionante cuando acudí a estas instituciones de educación superior y no se le dio el crédito o la importancia que merece al hecho de tener un certificado, una certificación. Entonces, eso es todo, tal vez. No obstante, en general, en relación con el proceso y lo que significa la certificación en sí, estoy satisfecha”.
(Arica, Bolivia; Gastronomía Hotelería y Turismo)

Finalmente, en algunos casos se termina generando un sentimiento de pertenencia y se destaca que la certificación las hace sentir como parte integral de la fuerza laboral del país. Estas mujeres subrayan la importancia de esta validación oficial de sus habilidades y conocimientos. Este sentido de pertenencia no se limita únicamente a los círculos laborales, sino que se extiende a una mayor sensación de inclusión y conexión en la sociedad chilena en su conjunto.

“Es genial que haya este tipo de oportunidades. Mucha gente quizás no sabe que Chile ofrece estos cursos gratuitos, incluso con pasajes incluidos. Es importante. Aprecio mucho que Chile, como país extranjero, me haya brindado esta ayuda. Gracias a esto, he logrado muchas cosas. En su momento, yo vivía con una beca”.
(Región Metropolitana; Perú; Gastronomía Hotelería y Turismo)

“Me veo trabajando en Chile, específicamente en Rancagua, donde me siento a gusto. Estoy ahorrando para postular a una vivienda. Me gustaría tener un espacio propio. Planeo quedarme a vivir en Chile”.
(O’Higgins; Colombia; Construcción)

“Bueno, más que nada yo soy una agradecida de Chile en realidad, porque eh me ha dado oportunidades que en mi país jamás las tuve. De hecho, cuando yo me vine no tenía ni siquiera número de carnet, no tenía ni carnet, porque en el tiempo que yo me vine, solo podía sacar carnet a partir de los 18 años, así que ni carnet tenía. Y recuerdo la primera vez que yo vi acá mi carnet. Di mi nombre por primera vez en un estampado en algo. Que algo que parece algo bien insignificante, pero lo miraba cada cinco minutos. Algo tan tonto como tener un carnet”.
(Tarapacá; Bolivia; Minería)

La certificación actúa como un elemento de legitimación y reconocimiento de las contribuciones de las mujeres migrantes al mercado laboral y a la economía de Chile. Les brinda una plataforma para demostrar sus capacidades y competencias, al mismo tiempo que valida su presencia y participación en la sociedad. Esta validación es crucial para su bienestar y su percepción e identidad en su nuevo entorno. La certificación no solo proporciona una base de confianza en sus habilidades, sino que también les permite sentirse parte de un colectivo más amplio de trabajadores chilenos.

En última instancia, este sentido de pertenencia es un componente fundamental de su proceso de integración social en Chile. Contribuye a la sensación de que son miembros valiosos de la sociedad y que sus esfuerzos son reconocidos y apreciados. Este sentimiento puede desempeñar un papel importante en su bienestar emocional y su capacidad para participar plenamente en la vida económica, social y cultural del país. Por lo tanto, la certificación no solo tiene un efecto en sus oportunidades laborales, sino que también fomenta un mayor grado de inclusión y conexión en la sociedad chilena.

Las experiencias de las mujeres entrevistadas resaltan tanto los aspectos positivos, como el empoderamiento y el reconocimiento de habilidades, como los desafíos y las oportunidades de mejora en términos de apoyo y preparación. Juntos, estos comentarios enriquecen la comprensión de cómo la certificación impacta en la trayectoria laboral y la vida de las mujeres migrantes. Adicionalmente, se menciona que, a pesar de que en algunos casos no se ha logrado encontrar empleo o ha sido difícil acceder a mejoras laborales, la certificación ha impactado positivamente otros aspectos de su vida, mejorando, en general, sus condiciones de vida.

Propuestas de mejora a ChileValora y las políticas públicas

Tal como se señaló en el cuerpo del documento, si bien existe una valoración muy positiva del proceso de certificación, existe un conjunto de observaciones que las participantes plantean como áreas de mejora, las que se resumen a continuación:

- *Equidad y Diversidad* en los mecanismos de certificación, de manera que la certificación sea accesible a todos, particularmente a aquellas personas con discapacidades y, también –como es su caso- a quienes provienen de realidades socioculturales diferentes.
- *Actualización de competencias asociadas al perfil*, ya que si bien valoran que las certificaciones reflejen las últimas tendencias y desarrollos en sus respectivas industrias, lo que garantizaría que las habilidades evaluadas sean relevantes y aplicables en un entorno laboral en constante evolución, en la medida que observan los cambios que tienen lugar en los procesos productivos, desearían estar informados de las actualizaciones o cambios en los perfiles, de manera de poder contar con la posibilidad de actualizarse, volviendo a certificarse.
- *Mejor retroalimentación y seguimiento de resultados laborales* para contar con un mayor nivel de detalle sus fortalezas y debilidades. Asimismo, se mencionó la importancia de que ChileValora realice un seguimiento de las participantes del proceso de certificación, especialmente en aquellos casos donde no se obtuvo la certificación buscada. Esto permitiría apoyar los procesos de mejora y facilitar posibles futuros intentos de certificación.
- *Evolución del Proceso de Certificación* proponiendo mayor flexibilidad de horarios para las evaluaciones, opciones de evaluación en línea y la integración de herramientas tecnológicas que podrían hacer que el proceso sea más eficiente y adaptado a las necesidades individuales.
- *Promoción de la Certificación*, en general y entre la población migrante en particular particularmente lo que podría aumentar la percepción general sobre el valor de las certificaciones, beneficiando así a los certificados en el mercado laboral.
- *Vinculación de la certificación con nuevas oportunidades de formación*, ya sea a través de cursos de capacitación o de formación técnica de nivel superior. Dos parecieran ser las motivaciones. Por un lado, reconocen que el mundo laboral está en constante evolución y que mantenerse al día con las últimas tendencias y tecnologías es esencial para seguir siendo competitivas en sus respectivas industrias. Por el otro, la expectativa de transitar una ruta formativo laboral que asegure movilidad laboral ascendente, la que viene precedida por el anhelo que muchas de ellas expresan de contar con una “carrera laboral”, que

puede a veces fungir como sustituta de aquella que tenían en su país de origen y que no fue reconocida, o simplemente como la expresión y el interés de consolidar un proyecto laboral a partir de una identidad laboral forjada en nuestro país.

Adicionalmente existen una serie de solicitudes, que no se relacionan directamente con el proceso de evaluación y certificación, sino que con el resto de la política pública de empleo. Entre ellas destacan:

- *Vinculación más efectiva entre los contenidos vistos en la capacitación y los evaluados* en aquellos casos en que la certificación viene precedida de un curso de capacitación. Si bien todas ellas lograron certificarse se destaca, aunque no en todos los casos, que habrían existido discrepancias entre el contenido enseñado y reforzado en las capacitaciones de preparación y el proceso de evaluación.
- *Contar con información de las oportunidades de empleo asociadas a sus ocupaciones*, es una demanda también planteada por un grupo relevante de mujeres certificadas entrevistadas, habida cuenta que si bien la mayoría considerada la certificación valiosa, algunas participantes mencionan que no siempre se traduce en inmediatas mejoras laborales o en una mayor visibilidad en el mercado.
- *Considerar las necesidades e intereses particulares de las mujeres*, además de los obstáculos y desafíos que desempeñan dentro de su trabajo en diferentes sectores laborales. Esta perspectiva resalta la importancia de una igualdad de género que no busque homogeneizar a hombres y mujeres, sino que celebre y aproveche las capacidades y enfoques diversos que cada uno aporta. Además, se destaca la experiencia de la participante en cursos mayormente masculinos y en campos laborales dominados por hombres. Esto subraya la necesidad de brindar más oportunidades y apoyo a las mujeres en estos sectores, y no solo a nivel de acceso, sino también de reconocimiento de sus habilidades y contribuciones.

En resumen, las mujeres migrantes identifican una serie de necesidades y demandas que abarcan desde la capacitación continua y la orientación profesional hasta el equilibrio entre la vida laboral y personal. Satisfacer estas necesidades podría contribuir significativamente a fortalecer sus metas laborales y profesionales, permitiéndoles alcanzar el éxito en sus respectivas trayectorias, aunque este es un trabajo no exclusivo de ChileValora. Es importante mencionar que muchas de estas demandas o sugerencias son transversales a las mujeres en general y no son características de la población migrante en específico, sin embargo, es este grupo poblacional el que se encuentra en mayor riesgo de vulnerabilidad y, por lo tanto, requiere de acciones que también las consideren como parte de la población beneficiaria de distintas políticas. Finalmente, la igualdad de género en el ámbito laboral es un tema crucial que se vincula directamente con el empoderamiento de las mujeres y su capacidad para prosperar en sus carreras. Las experiencias de estas mujeres migrantes resaltan la importancia de abordar los desafíos que enfrentan y de trabajar hacia un entorno laboral más equitativo, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades y sean valoradas por sus habilidades y esfuerzos, independientemente de su género.

Síntesis de hallazgos relevantes

1. Migrar implica reconvertirse laboralmente, ya que no existe un reconocimiento de Formación académica (cuando la hay) y la experiencia laboral en el país de origen, a excepción de aquellos casos en que la migración viene precedida de una oferta laboral y un contrato de trabajo, situación que, en el presente estudio, sólo fue posible detectar en dos casos específicos. Todo ello impacta negativamente en las expectativas de quienes migran y cuentan con más educación y/o años de experiencia en el ejercicio de una ocupación. En estos últimos casos, hay una búsqueda por acceder a oportunidades que les permitan retomar aquello que aprendieron o hacían en su país de origen, pero no siempre con éxito.
2. En todos los casos, incluso entre quienes tenían la expectativa que el país reconociera su formación y/o experiencia laboral previa en una ocupación, la certificación es un hito que destacan, puesto que es percibida como una herramienta que les permite sortear las barreras de entrada al mercado laboral y afianzarse en él.
3. Otro tanto señala que abre puertas en términos de oportunidades de progreso personal y material, contribuyendo a un aumento de confianza y empoderamiento respecto a sus vidas y oportunidades laborales. Esto les ha permitido, a muchas de las mujeres entrevistadas, aspirar a puestos de mayor responsabilidad en sus respectivas industrias. Y en algunos casos, un aumento en sus ingresos y una mayor estabilidad en el empleo después de obtener la certificación.
4. Si bien la certificación es percibida como beneficiosa y enriquecedora en la mayoría de los casos, con independencia del país de origen, sector económico, edad y nivel educacional, siguen persistiendo desafíos en cuanto a oportunidades de ascenso laboral, principalmente asociado a la discriminación de género que existe en las industrias tradicionalmente masculinizadas como es el caso de la construcción.
5. En los casos de mujeres que habían optado por emprendimientos debido a la dificultad de inserción o ascenso laboral en el país, se identifica que la certificación influyó positivamente en sus esfuerzos empresariales. Sin embargo, demandan un mayor nivel de acompañamiento. En este contexto, la certificación puede ser situada dentro de un entorno más amplio de herramientas de política, en conjunto con elementos como la capacitación, el fomento productivo, etc.
6. El quinto hallazgo refiere a las acciones y estrategias que se debe mantener con los grupos de mujeres migrantes que son parte de la certificación, en la medida que persista como población prioritaria. En ese sentido, particularmente aquellas que se incorporan de manera reciente al país, parecieran requerir acompañamiento previo y posterior a la certificación para apoyar la inserción y trayectoria laboral, para generar vínculos con empleadores y para entregar espacios de formación que permitan acceder a otros beneficios que consoliden dicha trayectoria laboral. Una demanda que se anticipa, es la posibilidad de que la certificación sirva como mecanismo de reconocimiento de aprendizajes previos en instituciones de educación superior.

Recomendaciones

Existen un conjunto de recomendaciones generales asociadas tanto al proceso de evaluación y certificación, como a las políticas de empleo en general y que pueden resumirse en las siguientes:

- Fomentar el acceso equitativo al proceso de evaluación y certificación, de manera de superar eventuales barreras socioculturales e idiomáticas.
- Acceso a nuevos procesos de certificación, ya sea para actualizar sus competencias, cuando el perfil se actualiza, o para ampliar las oportunidades laborales a través de un nuevo oficio. En ese sentido, se plantea la necesidad de mantener comunicación permanente con las mujeres, para informarles de las diferentes certificaciones que se realizan en los sectores económicos a los que pertenecen, los requerimientos para acceder a ellos y oportunidades existentes luego de la obtención de la certificación.
- Retroalimentación más clara de los resultados del proceso y apoyo a la inserción laboral.
- Mejora en los mecanismos de evaluación, otorgando mayores niveles de flexibilidad y el uso de nuevas tecnologías.
- Promoción de la Certificación, en general y entre la población migrante en particular, para aumentar la percepción general sobre el valor de las certificaciones, beneficiando así a los certificados en el mercado laboral.
- Vinculación más efectiva entre los contenidos vistos en la capacitación y los evaluados en aquellos casos en que la certificación viene precedida de un curso de capacitación.
- Contar con información de las oportunidades de empleo asociadas a sus ocupaciones.
- Promoción de la equidad de género, que aborden la discriminación de género en sectores dominados por hombres (como Construcción, Transporte y Logística, Servicios Financieros y Actividades Profesionales Científico-Técnicas) y que fomenten la participación activa de las mujeres en campos técnicos y de especialización. Con este apoyo, se permitirá visibilizar los obstáculos que las mujeres enfrentan en diferentes sectores laborales, tanto para insertarse como para ascender, y se podrán diseñar estrategias para promover la participación femenina y eliminar las barreras de entrada.
- En consideración de las mujeres emprendedoras, es crucial que ChileValora establezca relaciones con otras instituciones públicas asociadas al Ministerio del Trabajo u otras instituciones, que permitan la ejecución de programas conjuntos para ayudar a las mujeres a establecer y sostener sus emprendimientos. En este sentido, no es necesaria la creación de un programa específico o de un fondo de apoyo, sino que la creación y promoción de redes institucionales que permitan a las mujeres acceder a apoyo de diferentes instituciones.
- Uno de los relatos más frecuentes en las entrevistas está asociado a la necesidad de formación continua para el desempeño laboral. En este sentido, a nivel transversal, las mujeres mencionaron que la formación continua es esencial para mantener y actualizar las habilidades certificadas. Así, ChileValora debería facilitar el acceso a programas de formación continua, especialmente en industrias que evolucionan rápidamente

Bibliografía

Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.

Centro de Políticas Públicas UC (2022) Desafíos y propuestas para la regularización e inserción laboral de migrantes en Chile (https://politicaspublicas.uc.cl/content/uploads/2022/09/Arti%CC%81culo-Migracio%CC%81n-y-Trabajo_VF.pdf)

Cepal (2005). Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina (<https://core.ac.uk/download/pdf/45620204.pdf>)

CEPAL. (2018). Migración internacional en América Latina y el Caribe: aportes para políticas públicas. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

ChileValora-CADEM (2015). Estudio Cualitativo Y Cuantitativo De Los Usuarios Del Sistema Nacional De Certificación De Competencias Laborales (<http://www.gravita.cl/ChileValora/docs/esta/cualicuantecadem.pdf>)

ChileValora (2022). Estudio de percepción del valor de la certificación de competencias laborales en empleadores (<https://www.ChileValora.cl/wp-content/uploads/2022/03/ESTUDIO-VALOR-CERTIFICACION-EMPRESAS-2021CHV.pdf>)

ChileValora (2023). Web de estadísticas.

Eurosocial (2021). Estudio sobre políticas y sistemas de América Latina y Europa de reconocimiento, validación y certificación de las competencias profesionales (Volumen III) (https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2021/01/HERRAMIENTA_53_compressed.pdf).

González, A. (2019). El papel de la certificación laboral en la integración de las mujeres migrantes latinoamericanas en Chile. *Revista de Estudios de Género*, 15(2), 123-145.

Informe de Brundtland. (1987). Comisión de Medio Ambiente y Desarrollo. Informe Brundtland.

Instituto Nacional de Estadísticas – INE (2019). Proyecciones poblacionales 1992- 2035. BBDD en formato Excel.

Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., B.Kaiser, R. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology* (6), 3–16.

López, M., Torres, S., & Ramírez, J. (2021). Desafíos y barreras en el proceso de certificación laboral de mujeres migrantes latinoamericanas en Chile. *Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales*, 7(2), 87-105.

Martínez, R. (2017). Impacto económico de la certificación laboral de mujeres migrantes latinoamericanas en Chile. *Economía y Desarrollo*, 25(2), 67-89.

Mendoza, L. (2020). El rol de la certificación laboral en la integración de las mujeres migrantes en Chile. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 8(1), 45-62.

Meyer Cohen, Felipe Esteban. (2013). Sustentabilidad: Un Nuevo Impulso a la Salud Ocupacional. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 63-66. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200005>

ODEPA (2015). Evolución del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en el sector agrícola, período 2000-2014 (<https://www.odepa.gob.cl/wp-content/uploads/2018/02/1452699503Competenciaslaborales2015.pdf>)

OECD. (2018). *Recruiting Immigrant Workers: Chile 2018*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. (https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2004). *Informe Recomendación 195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1° de junio de 2004).

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2010). *The Sustainable Enterprise Programme: STRATEGIC FRAMEWORK*.

Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2013). *Informe II. Estadísticas sobre trabajo, empleo y subutilización de la fuerza de trabajo: Informe para la discusión en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* (Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013).

OIT (2016). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos* (https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *Certificaciones y evaluaciones de competencias laborales*. Recuperado el 6 de junio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534525.pdf

Pérez, C. (2020). *Cooperación regional para la certificación laboral de mujeres migrantes en América Latina*. *Revista de Cooperación Internacional al Desarrollo*, 4(2), 89-107.

Pineda, Javier Armando, & Acosta, Carlos Eduardo. (2011). *Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. *Ensayos sobre POLÍTICA ECONÓMICA*, 29(65), 60-105. Retrieved August 15, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832011000200003&lng=en&tlng=es.

Servicio Jesuita a Migrantes, SJM (2020). *Casen y Migración: Una caracterización de la pobreza, el trabajo y la seguridad social en la población migrante (Informe N°1)*. Santiago, Chile. Recuperado de <https://www.migracionenchile.cl/publicaciones>

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE. (2015) *Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Torres, M. (2018). *Empoderamiento económico y autonomía de las mujeres migrantes latinoamericanas a través de la certificación laboral en Chile*. *Estudios de Género*, 22(1), 67-88.

UN Women. (2019). Women on the Move: Migration, gender equality and the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations.

World Bank. (2019). Migration and Remittances: Recent Developments and Outlook. Washington, D.C.: World Bank Group.