



Universidad de los Andes

CTF-NT-ES-19-325
OCTUBRE 2019

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
MARÍA PAZ RIUMALLÓ H.
MARÍA JOSÉ URZÚA P.

Inmigración y conciliación trabajo-familia

El fenómeno migratorio es una realidad que trae desafíos cada vez más visibles para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Si bien la migración ha sido usual en la historia humana y latinoamericana, la globalización parece catalizar esta movilidad aumentando su magnitud (INE, 2018) y complejidad (Pérez, 2019).

A pesar de que han existido olas migratorias en Chile, el país no se ha caracterizado por la recepción masiva de inmigrantes, en especial si se le compara con otras naciones de la región (Cano & Soffia, 2009). Esto se nota, al analizar las cifras de la gran ola migratoria que se dio hacia América Latina entre los siglos XIX y XX. En este período, el saldo migratorio en la región fue absorbido en un 73,0% por Brasil (35,0%) y Argentina (38,0%) (Baeninger, 2002). Analizando la proporción de inmigrantes a principios del siglo XX, se observó que Chile no lideraba como país receptor, siendo que, la mayor proporción de población inmigrante se alcanzó en 1907 con un 4,1%. Este porcentaje era bastante menor al 29,9% de la población inmigrante en Argentina y a un 17,4% en Uruguay (INDEC,2010; OIM,2011).

Por esta razón el reciente fenómeno en el país, que ha aumentado a un 6,4% este segmento de la población (INE, 2019) parece ser una novedad y a la vez todo un desafío en lo que respecta a políticas fronterizas, pero a su vez, para la integración de aquellas personas que ya se han instalado en el país (Pérez, 2019).

El pilar estructural de la integración de las personas inmigrantes a las sociedades de acogida es la adquisición de un trabajo (Blanco, 2001) tomando en cuenta que la inclusión a este sistema social les propicia una identidad a nivel estatal y a su vez les posibilita el acceso a instituciones básicas y necesarias, como son la salud y la educación.

Nota técnica preparada por la profesora María José Bosch, María Paz Riumalló y María José Urzúa del ESE Business School de la Universidad de los Andes (Chile), para servir como base para la discusión en clase, y no como ilustración de la gestión adecuada o inadecuada en una situación determinada.

Copyright © 2019 ESE Business School de la Universidad de los Andes. Prohibida la reproducción total o parcial, sin autorización escrita del ESE, Escuela de Negocios de la Universidad de los Andes. Para ordenar copias o solicitar permisos de reproducción, por favor contáctese por teléfono +56226181570, por e-mail: ese@uandes.cl, o bien escriba a Av. Plaza 1905, Las Condes, Santiago – Chile.

Adicionalmente, se estima que la inserción laboral de los inmigrantes en Chile puede ser sumamente positiva para el crecimiento económico en el largo plazo, bajo ciertas condiciones (Banco Central, 2019). Sin embargo, se comprende que los inmigrantes generalmente tienen una serie de barreras, para integrarse laboralmente, con relación a la población nativa, siendo una de estas los desafíos que tienen para conciliar trabajo y familia (Kossek, Meece, Barrat, & Prince, 2005).

En base a lo anterior, resulta relevante comprender cuáles y como son las necesidades de conciliación de los inmigrantes y las consecuencias que esto tiene para su inserción laboral y para su bienestar.

Teorías de integración social de inmigrantes

Cuando se habla de inmigración, es necesario tener una comprensión global de los fenómenos sociales que se desarrollan desde el minuto que las personas dejan su país de origen y se insertan en la sociedad de acogida. Este proceso de inserción ha sido explicado desde tres perspectivas teóricas: la asimilación cultural, el transnacionalismo y la integración (Cuevas & Rivas, 2017).

Asimilación cultural

La asimilación se refiere a la fusión donde el inmigrante se adapta al país de destino adquiriendo la cultura de la sociedad receptora, dejando por otro lado, sus antiguas costumbres. En este contexto, la responsabilidad recae unilateralmente en el inmigrante. Esta es justamente la razón por la cual, las teorías de asimilación cultural han sido muchas veces criticadas, por valorar la homogeneidad cultural como fin último (Retortillo et. al, 2006).

Pero también existen teorías de asimilación segmentada, las que indican que la sociedad de acogida también es diversa. De esta manera la adaptación de los inmigrantes a las nuevas costumbres dependerá del segmento de la sociedad donde lleguen y de factores internos en el inmigrante. Por ejemplo, se entiende que la capacidad de asimilar la nueva cultura por parte de los inmigrantes y de las “segundas generaciones” depende de factores tales como: las condiciones del mercado laboral, los índices de pobreza, el grado de discriminación que perciben de su entorno y las redes o capital social que tienen. En cuanto a factores internos del propio inmigrante se consideran relevantes el capital humano y la estructura familiar.

Transnacionalismo

Implica que los inmigrantes no abandonarían sus modos de ser al llegar a un nuevo país, sino que negociarían la necesidad de cambiar en la medida que sea necesario para integrarse; siempre preservando actividades sociales y culturales que fortalecen sus conexiones con su país de origen (Dineen, 2015; Cuevas & Rivas, 2017). Por ejemplo, hay generaciones de colonias de inmigrantes, que, aunque se encuentran integrados en la sociedad chilena, aún pertenecen a clubes u organizaciones donde se realizan actividades culturales y políticas del país de origen.

Integración

A pesar de la existencia de estas dos corrientes, la teoría más aceptada actualmente es la de la integración. Esta se entiende no como un resultado, sino más bien como un proceso bidireccional y dinámico, donde tanto nativos como inmigrantes se ajustan mutuamente. Esto implicaría para los inmigrantes un aprendizaje de la nueva cultura, adquiriendo derechos y obligaciones, construyendo relaciones personales como miembros de la sociedad de acogida, de manera que forman un sentido de pertenencia con su nuevo país. Por otro lado, para la población nativa, implicaría la apertura de las instituciones y la garantía de oportunidades para los inmigrantes. Generalmente este proceso puede tardar incluso tres generaciones en finalizarse, dependiendo de la distancia social y cultural de las sociedades de origen y de destino (Bosswick & Heckmann, 2006).

La integración puede darse en varias dimensiones, siendo la más relevante la integración estructural. Esta se refiere al acceso a posiciones en las principales instituciones del nuevo país como son el mercado laboral, educación, vivienda y salud. Estas instituciones son clave, porque la participación en ellas determina el estatus socioeconómico y la estructura de oportunidades en la sociedad de mercado (Bosswick & Heckmann, 2006). Ahora bien, para lograr esta integración estructural, los inmigrantes necesitan adquirir competencias cognitivas, culturales y sociales aceptadas en la sociedad receptora, siendo el más típico ejemplo, el idioma. También es necesario que tengan las competencias demandadas en el mercado laboral local, sean estas técnicas o blandas, tales como niveles educativos mínimos y actitudes o comportamientos esperados.

Muchos autores, tales como Blanco (2001), consideran que el pilar prioritario de la integración estructural es el trabajo dado que permite el acceso a bienes y servicios para que la persona cumpla sus motivaciones de movilidad internacional. Es importante tomar en cuenta, que la inserción laboral de los inmigrantes en Chile tiene como un factor clave las redes de personas donde los extranjeros llegan. En diversos estudios hechos, principalmente en Santiago, se ha llegado a la conclusión de que el principal apoyo en la búsqueda de empleo para el recién llegado, son otros inmigrantes, generalmente de su misma nacionalidad, que ya se encuentran insertos en el mercado laboral (Cuevas & Rivas, 2017; INE, 2018).

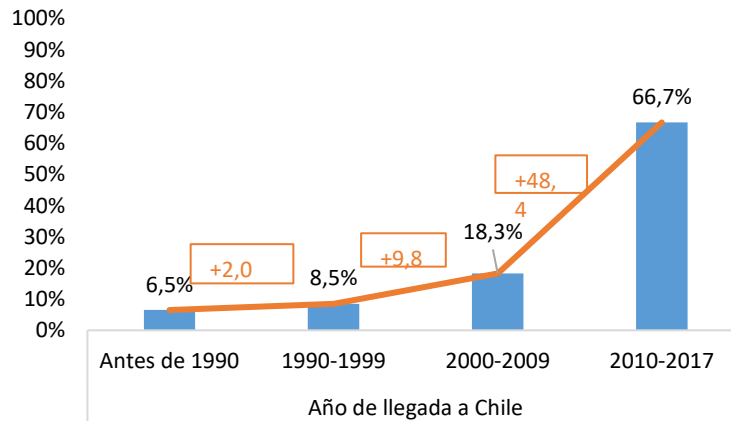
En este aspecto, la conciliación trabajo-familia de los inmigrantes, parece ser un tema relevante en su integración social, especialmente de las mujeres, que generalmente provienen de culturas donde la crianza es principalmente su responsabilidad (Mallimaci, Cano, & Baraldí, 2018). Tomando en cuenta que ya el proceso migratorio y de adaptación cultural es estresante, los apoyos en la conciliación trabajo y familia, son un punto importante para evitar la pérdida de recursos económicos y emocionales en esta población (Kossek, Meece, Barrat, & Prince, 2005) facilitando así su integración e incrementando la posibilidad de que sean un aporte al país.

Demografía de la inmigración en Chile

El número de personas que han ingresado a Chile con el propósito de residir habitualmente ha crecido exponencialmente. Según los datos recolectados en el censo del 2017, el número de

inmigrantes en el país sufrió un aumento importante desde el año 2000. El 8,5% de los inmigrantes registrados en 2017 declaró entrar al país en la década de los 90, subiendo a un 18,3% en la década de los 2000. Aun así, el mayor flujo comenzó entre los años 2010 y 2017, donde entró el 66,7% de la población migrante censada.

Gráfico N°1
Porcentaje de inmigrantes



Según datos del INE (2018), en el año 2017 la población chilena se constituía de un 4,4% de personas inmigrantes. Estas cifras son similares a la población migrante existente en 1907 que correspondía al 4,1% de la población chilena (Cano, Contrucci, & Martínez, 2009). Dado lo anterior, podría entenderse que el ingreso migratorio acontecido hasta el 2017 era similar a otros procesos de este tipo que ha vivido el país. Sin embargo, según las últimas cifras entregadas por el DEM, se estima que ya en diciembre 2018 los inmigrantes en Chile representaban un 6,6% de la población total (INE, 2019). A pesar de esto es necesario ser consciente que los niveles migratorios de Chile son inferiores a los observados en otros países como Estados Unidos (13,4%), Alemania (15,3%) y Reino Unido (14,1%) (OCDE, 2017).

Gráfico N°2
Población chilena e inmigrante 2017 y 2018



Sexo

En cuanto al sexo de los inmigrantes, las cifras han ido variando. Por ejemplo, para el 2017, la población migrante representaba una leve superioridad numérica femenina, sin embargo, a fines de 2018, prevaleció ligeramente el grupo masculino de inmigrantes. Los datos más recientes apuntarían que el 51,6% de los inmigrantes son hombres y el 48,4% son mujeres, sin embargo, dada la dinámica del fenómeno migratorio, esta realidad no puede considerarse como una constante.

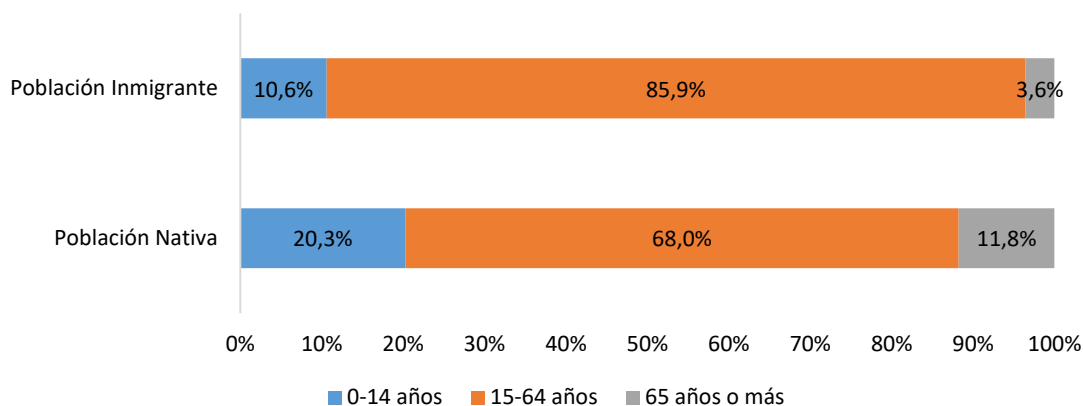
Gráfico N°3
Inmigrantes según sexo



Edad

Respecto a la edad de los migrantes, el ingreso de personas más jóvenes que la población nativa parece instalarse como una tendencia. En 2017, el promedio de edad de esta población era de 33 años. Además, en ese año, si el 68,0% de los chilenos estaba en edad activa (15-65 años); el 85,9% de los inmigrantes pertenecían a este grupo etario (INE, 2018). En cifras posteriores, se encontró que la incorporación de inmigrantes a la edad activa persistió en 2018, donde además aumentó la entrada de personas entre los 20 y 34 años, disminuyendo por otro lado los inmigrantes entre 35 y 49 años (INE, 2019).

Gráfico N°4
Edad de la población migrante y nativa



Ante este escenario, el Banco Central estima que este fenómeno disminuirá la tasa de dependencia de la población chilena, siendo este un potencial apoyo ante el envejecimiento de la población. Aun así, diversos expertos afirman que es muy difícil que la migración genere un impacto demográfico que contrarreste el envejecimiento de la población, para lo que se necesitarían grandes cantidades de inmigrantes.

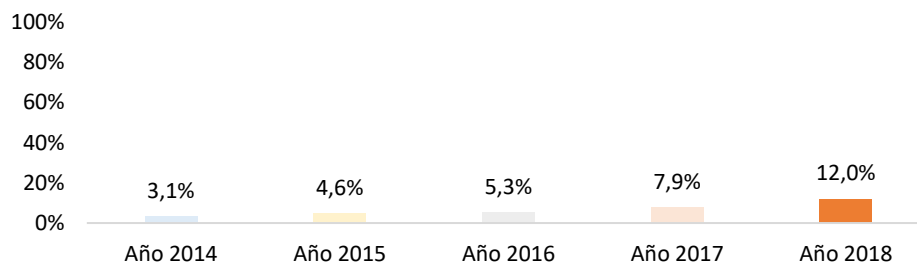
Situación familiar

Uno de los aspectos a analizar respecto a la situación familiar de los inmigrantes en Chile, son sus patrones de natalidad. En el 2017, las tasas globales de fecundidad de mujeres chilenas e inmigrantes eran similares, siendo las de las mujeres chilenas en promedio 1,6 por mujer y las de las extranjeras residentes 1,7.

Ahora bien, en los últimos años se ha incrementado el nacimiento de hijos de inmigrantes. Para el año 2014 el 3,1% de los niños nacidos en Chile era hijo de al menos un extranjero, aumentando

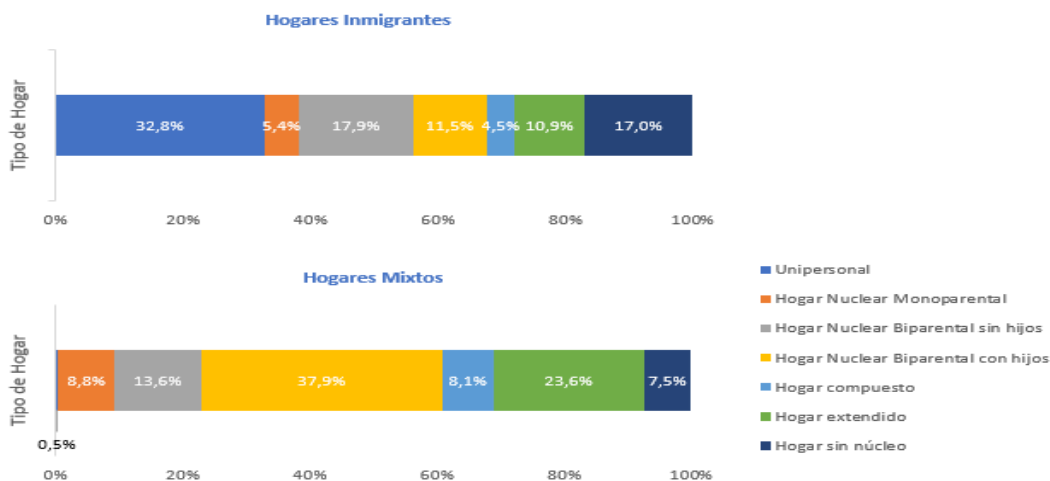
significativamente en 2017, cuando el 7,9% de los nacimientos representaba a hijos de inmigrantes (INE, 2018). La tendencia ha seguido en aumento ya que, según datos del Registro Civil, el 2018 los padres inmigrantes aportaron con un 12,0% de los nacimientos.

Gráfico N°5
Porcentaje de nacimientos de madres extranjeras según año¹



En segundo lugar, es importante analizar la composición de los hogares con inmigrantes en Chile. Según el censo 2017, en Chile existían dos tipos de hogares con población extranjera: hogares mixtos (compuestos de inmigrantes y nativos) y hogares donde solo vivían inmigrantes. La composición de cada uno de estos tipos de hogares se graficó a continuación.

Gráfico N°6
Composición de los hogares con inmigrantes



¹ Los datos del 2014, 2015 y 2016 corresponden a los Estadístico Vitales del INE. El año 2017 los datos se extraen del Censo. En 2018 los datos son del Registro Civil.

Este análisis es relevante porque indica dos principales tendencias familiares en la población inmigrante. En primer lugar, existe un porcentaje que viaja sin familia, llegando a ser parte de una red de compatriotas. La segunda tendencia familiar es la existencia de hogares mixtos con hijos (INE, 2018). Esto da cuenta, por un lado, de la formación de familias entre chilenos/as e inmigrantes o el nacimiento de hijos de padres inmigrantes quienes obtienen automáticamente la nacionalidad chilena, si es que sus progenitores tienen formalizada la residencia.

Es importante tomar en cuenta que los datos nacionales solo pueden entregar información de la familia residente en Chile. Sin embargo, resultaría interesante también analizar los casos en los que las familias se dividen entre el país de origen y el país receptor. Estas son las denominadas familias transnacionales, las cuales se forman cuando un adulto en edad activa se traslada a un país con mejores índices de desarrollo, dejando hijos y/o adultos mayores atrás. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (2016), el 52% de las mujeres inmigrantes había dejado a sus hijos en el país de origen, cifra que asciende a un 60% en el caso de los hombres.

Esta estrategia es adoptada por muchos de los inmigrantes principalmente por tres factores. En primer lugar, les permite mejorar las condiciones de vida de las familias en el país de origen, sin sacrificar los lazos y redes que los niños, jóvenes y adultos mayores tienen allá. En segundo lugar, dado que generalmente es más caro vivir en los países receptores, la migración solitaria permitiría disminuir gastos en el país donde se trabajará. Finalmente, muchas mujeres migrantes afirman que traer a sus hijos es contraproducente, ya que saben que aquí las horas laborales no les permitirán darles los cuidados que corresponden (Cerutti & Maguid, 2010; Mallimaci, Cano & Baraldi, 2018).

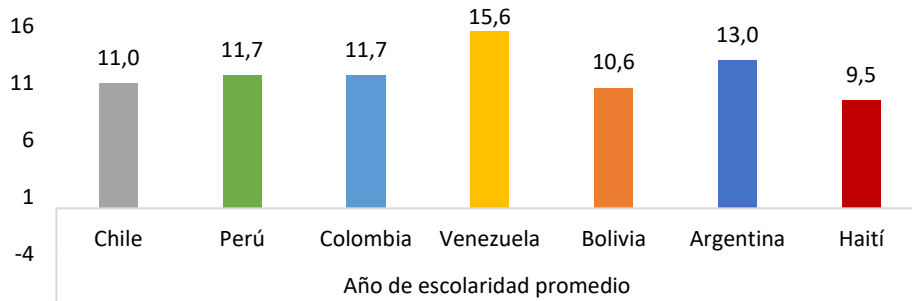
Situación y competencias laborales

Al analizar la población inmigrante, es relevante comprender su integración al mercado laboral, dado que el trabajo constituye una de las principales motivaciones para dejar el país de origen (Martínez Pizarro, Cano Christiny, & Soffia Contrucci, 2014) (Cuevas & Rivas, 2017) (Mallimaci, Cano, & Baraldi, 2018).

Respecto a las competencias y el capital humano que traen los inmigrantes al país, se ha destacado que esta ola migratoria ha tenido altos niveles educativos. Dentro de esta población las personas mayores de 25 años promediaban 12,6 años de estudios, versus los 11,0 años de escolaridad de los chilenos en ese grupo etario.

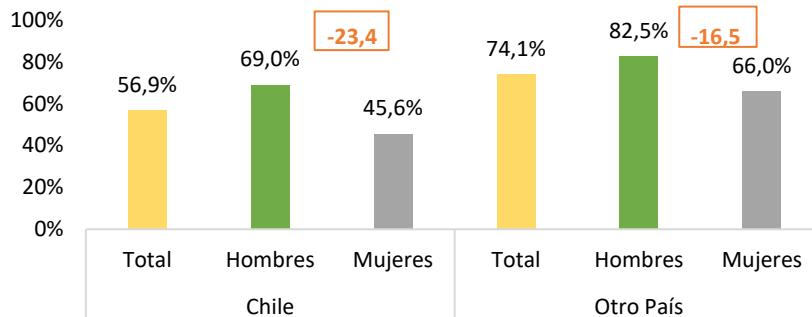
Si se observa el promedio de años que las personas han estudiado según nacionalidad, se aprecia que los grupos de inmigrantes que constituyen el grueso de esta población tienen niveles educativos mayores que los chilenos, tales como los peruanos, colombianos y venezolanos. Por su parte, los grupos con menores niveles educativos que la población chilena corresponden a personas provenientes de Bolivia y Haití.

Gráfico N°7
Años de escolaridad promedio según país de nacimiento



En cuanto a su inserción efectiva al mercado laboral, para el 2017, el 74,1% de la población inmigrante declaró trabajar, en oposición al 56,9% de los chilenos. Esta brecha se explicaría por la composición etaria de cada población y también por la mayor inserción laboral femenina de las inmigrantes. Por un lado, el 45,6% de las mujeres chilenas trabajaba, versus el 66,0% de las mujeres inmigrantes. La inserción laboral de los hombres inmigrantes (82,5%), también era mayor que la de los hombres chilenos (69,0%). Sin embargo, es necesario destacar que en ambas poblaciones existen brechas laborales de género bastante altas, siendo de un 16,5% entre hombres y mujeres migrantes y de un 23,4% en el caso de los chilenos (INE, 2018). Dado esto puede concluirse que, al ser la principal motivación migratoria el trabajo, tanto hombres como mujeres se emplean. Aun así, estas diferencias no son menores, lo que indica que también en este caso, la mujer tiene dificultades para incorporarse plenamente al trabajo, especialmente, aquellas que han tenido hijos en Chile o que han inmigrado con ellos (Mallimaci, Cano, & Baraldi, 2018).

Gráfico N°8
Población que declaró trabajar según sexo y país de nacimiento



A pesar de la alta inserción laboral que presenta la población migrante, es pertinente analizar si los estos empleos son de calidad y cumplen con las expectativas migratorias. Por un lado, dentro de la población migrante existen altos índices de informalidad laboral, una característica que suele darse en la población migrante latinoamericana en diversos países de la región (Martínez Pizarro, Cano Christiny, & Soffia Contrucci, 2014). Según investigadores del BID (2016), el 31% de los inmigrantes habría trabajado sin contrato el 2017, sin embargo, el Banco Central afirmaba que el 2018, el 25,9% de los inmigrantes estaba trabajando de manera informal (Banco Central, 2019). Esta estrategia, suele ser adoptada por las mujeres para complementar la crianza con trabajos por cuenta propia (Mallimaci, Cano, & Baraldi, 2018), o bien responde a una oportunidad de trabajo en el caso de no tener una visa vigente (Martínez Pizarro, Cano Christiny, & Soffia Contrucci, 2014).

Por otro lado, este grupo de personas ocupa en gran proporción, posiciones laborales para las que están sobre calificados, lo que se debe principalmente a la dificultad de convalidar títulos universitarios (INE, 2018). Lo anterior ha provocado aumento de la oferta de trabajadores con disponibilidad para insertarse en puestos que están por debajo de sus capacidades.

Conciliación trabajo y familia de los inmigrantes en Chile

La conciliación trabajo y familia en los inmigrantes es un tema poco estudiado en el mundo (Grzywacz, Gopalan, & Carlos Chavez, 2018) (Cho & Allen, 2019). En Chile, se ha investigado la importancia que tiene la conciliación trabajo-familia para las mujeres migrantes latinoamericanas (Mallimaci, Cano, & Baraldi, 2018). Es interesante destacar que una de las características del fenómeno migratorio en la región es su alta tasa de mujeres. En Chile, la mujer migrante fue mayoría hasta el año 2018 (INE, 2019). Según Mallimaci y colegas (2018), estas fueron atraídas a países donde aumentó la participación laboral femenina, lo que provocó la necesidad de personas que trabajen en labores de cuidado de niños y adultos mayores.

A pesar de que la decisión de trabajar en el extranjero debería traer beneficios a los migrantes, las mujeres se encuentran importantes barreras asociadas a problemas familiares, en mayor medida que los hombres. Esto ocurre porque, culturalmente, las tareas de cuidados en las familias migrantes están fuertemente delegadas a ellas. De esta manera se observa que algunas tienen necesidades de conciliación solo en el país de destino, en el caso de traer a sus hijos o padres consigo. Por otro lado, cuando se migra dejando la familia atrás, nacen necesidades de conciliación transnacionales. Dado lo anterior, es necesario abordar el balance entre trabajo y familia en ambos escenarios.

Inmigrantes con familia en Chile

En el contexto donde los inmigrantes traen o forman familia en el país de destino, la investigación se ha llevado a cabo sobre las teorías tradicionales de conciliación entre trabajo y familia. Estas proponen que entre las esferas del trabajo y la familia circulan recursos de energía, tiempo, información y capital, desde dos perspectivas. Por un lado, está la teoría del conflicto trabajo-familia, la cual basa en el supuesto de que los recursos son limitados y escasos, por lo que una mala distribución de estos entre el trabajo y la familia produce una competencia entre ambas esferas y por

ende conflicto. Por otro lado, si se observa este fenómeno desde la perspectiva del enriquecimiento, se entiende que la circulación de recursos es ventajosa, ya que es posible reinvertir los adquiridos en un rol A en otro rol B. De esta manera, trabajo y familia se potenciarían (Greenhaus & Powell, 2006).

Las investigaciones realizadas a inmigrantes sobre el marco teórico anterior muchas veces no han arrojado los resultados esperados. Por ejemplo, ciertos estudios documentan que los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos tienen bajos niveles de conflicto trabajo-familia, a pesar de tener una alta carga laboral y muchas personas a cargo en su hogar. Los autores explican que estos resultados se deben a que el contexto de los inmigrantes es diferente, ya que sus necesidades de proveer para sus seres queridos son más urgentes que la conciliación (Grzywacz, Acury, Marín, Carrillo, & Burke, 2007).

No obstante, Kossek y otros (2005) señalan que la experiencia de conciliar trabajo y familia en migrantes contiene estresores adicionales a los de la población nativa, tales como la incertidumbre asociada al cambio hacia una nueva cultura y la adaptación a sus nuevos valores. Estos obstaculizadores corresponden al estrés por oportunidades y al estrés por restricción (Bhagat & London, 1999). El estrés por oportunidades se relaciona con la habilidad de los inmigrantes de tener mayores logros que en su país de origen. Por otro lado, el estrés por restricción refiere a aquellas situaciones que limitan a las personas para adaptarse e integrarse a la cultura receptora provocando una sensación de pérdida de recursos. En este sentido, la necesidad de conciliación trabajo-familia no suplidas pueden traer ambos tipos de estrés.

Para ejemplificar se puede observar una situación donde falta el acceso a servicios de cuidado. Esto provoca una percepción de pérdida de recursos, porque la persona se encuentra restringida de trabajar (*estrés por restricción*), lo que a su vez dificulta la integración del individuo y el logro de objetivos que motivaron la decisión de migrar (*estrés por oportunidades*). De esta manera, el apoyo en el cuidado de personas niños/as y adultos mayores, no solo constituye un importante asegurador de participación y oportunidades laborales para los inmigrantes, sino que les permite desarrollarse plenamente en sus tareas al preservar sus recursos económicos y emocionales (Kossek, Meece, Barrat, & Prince, 2005).

En el caso de Chile, ciertas investigaciones muestran que muchas familias, mujeres especialmente, percibían que el cuidado de un hijo es un obstaculizador importante para desempeñarse laboralmente. En este sentido los inmigrantes han adoptado ciertas estrategias de conciliación. En primer lugar, la formación de redes de apoyo familiar para la crianza, aunque en muchos casos esto es difícil, ya que la mayoría de esta población viene a trabajar y no hay personas disponibles para el cuidado. En segundo lugar, se opta por enviar a niños pequeños a la sala cuna, jardín infantil, o con vecinos a los que se les paga por el cuidado en el caso de que no hubiese cupos. Otra estrategia, adquirida especialmente por las mujeres, es la informalidad laboral, lo que les permite complementar la crianza y el trabajo (Mallimaci, Cano, & Baraldi, 2018). Finalmente, se han registrado varios casos en comunas en Santiago donde los niños son dejados solos por sus madres en su casa, al no tener otra opción.

Familias transnacionales

Dada la dificultad que se tiene para conciliar trabajo y familia en el caso de ser inmigrante, la formación de una familia transnacional es una verdadera estrategia de conciliación, la cual descansa en la existencia de cuidadores en el país de origen (Cerutti & Maguid, 2010). Según Mallimaci, Cano & Baraldi (2018), el grueso de las mujeres migrantes estudiadas tomaba esta decisión para poder ejercer su trabajo de manera tranquila y alcanzar los objetivos que gatillaron la decisión de migrar.

Sin embargo, el uso de esta estrategia también puede tener un costo en el balance trabajo y familia en el largo plazo. Por balance trabajo-familia, se entiende el logro de las expectativas asociadas sobre los roles familiares y laborales, negociadas y compartidas entre el individuo y las personas con las que se relaciona en los dominios del trabajo y la familia (Grzywacs & Carlson, 2007). Cho & Allen (2019) han desarrollado un modelo teórico del balance trabajo-familia en distintos tipos de familia transnacionales.

En este modelo, se propone que el balance trabajo-familia se alcanza cuando cada miembro de la familia transnacional contribuye al bienestar general del grupo mediante los recursos que adquiere en su trabajo. En este sentido, el intercambio que beneficia a una parte y que daña a otra puede mermar la percepción de balance trabajo-familia en el empleado. Esto puede ocurrir, si un colaborador llegó a trabajar desde otro país, con el fin de poder enviar apoyo económico a la familia, pero recibe el resentimiento de sus parientes por no poder estar presente físicamente. De esta manera la percepción de balance trabajo familia disminuiría.

Dentro de los factores que influenciarían esta percepción se encuentra, primero el capital humano del migrante. Los trabajadores con menor capital humano entran a puesto de trabajo más precarios, por lo que es difícil, o a veces imposible, lograr sus objetivos migratorios. En este sentido, el costo de haber dejado a su familia atrás para asegurarles un mejor pasar, no está siendo cubierto. Por el contrario, los trabajadores profesionales, tienen mayores posibilidades de tener buenos empleos y enviar ayuda a sus familiares en el país de origen. En segundo lugar, el empleo en un país extranjero trae más desafíos emocionales por factores como el lenguaje y las barreras culturales. Esto se agravaría según la distancia cultural que haya entre el país de origen y el país de destino. Por ende, el balance trabajo familia se vería afectado mientras la distancia cultural sea mayor. Finalmente, son importantes la dispersión y la distancia física entre los miembros de la familia. Ahora bien, los autores argumentan que estos tendrían un efecto menor, entre miembros de familias con mayor capital humano, dado que tienen mayores posibilidades de movilidad.

Bajo su tipología, el tipo de familia transnacional que se estaría formando al migrar a Chile, sería uno de los que tendrían más dificultades para conciliar trabajo-familia. Estos caerían en un grupo que, compuesto por personas con menor capital humano, que buscan oportunidades laborales en países más desarrollados, dejando a sus hijos en el cuidado de parientes en su país de origen. Típicamente, la distancia de separación sería larga y por un tiempo indefinido, lo que agravaría más la situación (Cho & Allen, 2019). Aun así, el factor capital humano de esta definición no explica completamente la situación que los inmigrantes viven en Chile, dado que hay personas que tienen niveles educativos más altos que los chilenos, con excepción de algunas nacionalidades. De todas maneras, el hecho de

trabajar de manera sobrecalificada, también puede ser un potencial estresor. En la población nativa, la sobre calificación se asocia a una disminución de la satisfacción laboral (Peiró, Agut, & Grau, 2010) y a un aumento de las intenciones de dejar la empresa (McGuinness & Wooden, 2009). Lo anterior también podría afectar el balance trabajo-familia a largo plazo en los inmigrantes, dependiendo también de cómo ese trabajo le permite entregar ayuda a la familia que dejó en el país de origen.

Iniciativas de apoyo a la conciliación trabajo-familia en inmigrantes

Sector público

A nivel ministerial, no existen programas sociales que tengan como objetivo general apoyar la conciliación trabajo y familia para los inmigrantes. Sin embargo, el diseño de las políticas orientadas a la infancia contempla dentro de su población objetivo a niños hijos de inmigrantes que se instalan o nacen en Chile. Estos últimos, tienen la nacionalidad chilena si sus padres tienen la residencia, por lo que pasan a ser una prioridad en el Sistema de Protección Integral de la Infancia Chile Crece Contigo. De esta manera, entran en el registro, de la población que puede postular a Salas Cunas y Jardines Infantiles JUNJI e Integra, teniendo prioridad en la matrícula (Silva & Molina, 2011).

Hasta el 2017, se evaluó que JUNJI e Integra cubrían el 98,0% y 96,6% de su población objetivo, respectivamente (Ministerio de Desarrollo Social, 2017). Sin embargo, en el estudio de Mallimaci, Cano & Baraldi (2018), una de las principales preocupaciones de las madres inmigrantes es la falta de cupos en estas instituciones. Debe tomarse en cuenta, además el aumento de la inmigración y de los nacimientos en este grupo entre el 2018 y 2019, período que aún no ha sido evaluado en estos programas.

Otro problema que presentan estas instituciones es que la jornada finaliza antes de que termine el horario laboral de la madre. Solo en determinados casos puntuales se puede postular a una extensión. Recientemente se extendió hasta las 19 horas la jornada de cierto número de jardines JUNJI a lo largo del país. Aun así, tomando en cuenta de las distancias entre los lugares de trabajo y estas instituciones, muchas veces las madres no alcanzan a buscar a sus hijos.

Si bien varias municipalidades han detectado este problema, aun no existe un foco en mujeres y niños inmigrantes. Estas instituciones más bien están priorizando otros aspectos como los trámites de ingreso al país, integración cultural y déficit habitacional siendo las pioneras, la municipalidad de Quilicura, Independencia y Estación Central (Observatorio de Políticas Migratorias, 2016).

Fundaciones: su rol de conexión

La tarea de integrar a los inmigrantes a la sociedad no es solo estatal, sino que también compete a la sociedad civil (Pérez, 2019). Tanto en Chile como en el extranjero, diversas organizaciones no gubernamentales se han entregado a la tarea de integrar a los inmigrantes a la sociedad.

En cuanto a la conciliación trabajo familia, un excelente ejemplo, es la fundación estadounidense Migrant Head Start (2015) que tiene un especial enfoque, en el bienestar de los inmigrantes que trabajan por temporadas en sectores rurales y sus familias. Las empresas agrícolas en este país dependen en gran medida de la fuerza laboral migrante, detectándose que los problemas de trabajo y familia generan gran estrés en sus colaboradores. Por esta razón, la fundación ofrece diversos servicios a inmigrantes de manera particular, o a colaboradores de empresas agrícolas para facilitarles su inserción y permanencia laboral. Entre estos servicios se encuentra guardería, entrenamiento para la paternidad, servicios de salud médica, dental y mental, localización de un empleo y clases de inglés. Por otro lado, la fundación entrega a los colaboradores abundante información sobre diversas prestaciones de educación inicial, en el caso de que no existieran cupos en la guardería local.

En un estudio realizado por Kossek y sus colegas (2005), a trabajadores que participaron de estos programas, se descubrió que estos servicios, eran altamente valorados por los inmigrantes, quienes constantemente afirmaban que en los estados donde la fundación existía había mejores posibilidades para las familias de asentarse para trabajar, permaneciendo así de manera prolongada en las empresas que los contrataron.

En Chile, este tipo de fundaciones, como el Servicio Jesuita de Inmigrantes o el Instituto Católico Chileno de Inmigración (INCAMI), tienen más bien un enfoque de inserción laboral, ofreciendo diversos servicios, como la tramitación de visas de trabajo, clases de español (en el caso de haitianos), la búsqueda de vivienda, conexión con escuelas y de manera principal, sirviendo como un puente entre empleadores y trabajadores extranjeros. El INCAMI también entrega un servicio de guardería para hijos de inmigrantes.

Sector privado

Desde el sector privado, las empresas tienen un importante rol para lograr la integración laboral y por ende social de los inmigrantes en el país. En este sentido, estas pueden ejercer alianzas con fundaciones u organizaciones no gubernamentales para fomentar la inclusión en la empresa o bien apoyar a quienes tienen necesidades conciliación trabajo-familia. Las compañías también pueden internalizar programas de las fundaciones como políticas de empresa, entregando diversos beneficios enfocados en este segmento. Sobre este punto es relevante, diferenciar las políticas que serían más adecuadas según la situación familiar del inmigrante.

De esta manera, las políticas que son de utilidad para inmigrantes con hijos o personas dependientes en Chile serían distintas a quienes tienen necesidades de conciliación transnacionales. Por ejemplo, los personas que tienen toda su familia en su país de origen pueden necesitar más flexibilidad a la hora de tomar vacaciones y valoran en mayor medida toda información que se les puede proveer para su comunicación con el extranjero. En contra punto, las personas que tienen familia en el país receptor, especialmente hijos o personas a su cargo, necesitan en mayor medida políticas que les permitan conciliar de manera presente, como la existencia de guarderías e información sobre las prestaciones en materia de cuidados tanto municipales como privadas a las que pueden acceder (Kossek, Meece, Barrat, & Prince, 2005).

En cuanto a la importancia del liderazgo para explicar el conflicto trabajo-familia de inmigrantes, existen resultados divergentes en el mundo académico cuando se ha estudiado a colaboradores latinos en Estados Unidos. Según Grzywacz y sus colegas (2007) un supervisor abusivo solo influencia el conflicto trabajo-familia en mujeres, siendo además estos resultados contraintuitivos, de manera que este tipo de supervisión disminuiría el conflicto. Los autores atribuyen estos resultados a problemas de medición que no toman en cuenta las diferencias culturales entre trabajadores (Spector et. al, 2004). Por otro lado, en otros estudios se encontró que la percepción del apoyo del supervisor en el cuidado de los hijos, disminuía las intenciones de dejar el trabajo, a pesar de que el trabajador migrante solo tuviese acceso a políticas de información (Kossek, Meece, Barrat, & Prince, 2005), lo que indicaría que el rol del líder si es relevante para que estas personas sientan un equilibrio en ambas esferas de la vida.

En cuanto a la cultura organizacional, se carece de suficientes estudios que expliciten la importancia de esta para facilitar la conciliación trabajo-familia en inmigrantes. Sin embargo, un tema relevante en el desarrollo de la organización es una buena gestión de la diversidad. En este sentido, la inclusión de personas migrantes en la empresa trae nuevos desafíos y oportunidades de multiculturalidad (PROhumana, 2017). La multiculturalidad en organizaciones se asocia a diversos efectos. Por un lado, esta puede traer dificultades, como baja productividad o conflictos basados en diferencias normativas y estilos comunicativos. Sin embargo, se ha estudiado que la diversidad cultural también puede traer múltiples efectos positivos, como un aumento en la creatividad y productividad. De esta manera, las competencias interculturales son fundamentales para maximizar los beneficios de la diversidad en la empresa, la cual es una realidad creciente en el mundo globalizado. En este contexto, se ha estudiado que, a una mayor exposición entre individuos de diversas culturas, los colaboradores aumentan sus competencias interculturales (Dias, Zhu, & Samaratunge, 2017).

En base lo anterior, la inclusión de personas inmigrantes en las empresas, parece ser una gran oportunidad para gestionar la diversidad de manera sostenible, observando las tendencias laborales contemporáneas. Dentro de las estrategias que varias empresas han utilizado, se encuentra primero, el apoyo cuando existen barreras lingüísticas, seguida de una promoción sistemática del conocimiento intercultural, a través de instancias como la celebración de días nacionales y presentación de comidas típicas, reconociendo que el hecho de compartir y conocer estas costumbres, es un punto clave para que exista un acercamiento y vinculación entre colaboradores. (PROhumana, 2017).

Conclusiones

A partir de lo expuesto, se comprende que nos encontramos ante un fenómeno migratorio sin precedentes para el país. La llegada de población extranjera con el fin de residir habitualmente en Chile se ha incrementado, movida en muchos casos por motivos laborales. En este contexto, la integración al trabajo no solo trae beneficios para población que migra, sino que también es una gran oportunidad para potenciar el crecimiento económico en el país en el mediano y largo plazo.

Sin embargo, los inmigrantes se enfrentan con diversas barreras de integración laboral, como son los trámites de visado, convalidación de títulos y barreras lingüístico-culturales. A todas estas se le agrega la dificultad de conciliación trabajo-familia, un impedimento importante para encontrar trabajo, especialmente en el caso de las mujeres.

Respecto a las necesidades de conciliación que tiene los inmigrantes, se ha detectado que existen, un grupo de personas que tiene necesidades de conciliación en el país de destino y otros que han dejado a su familia en el país de origen; distinción que cambia las dinámicas y demandas de cuidado y tiempo según el escenario donde se encuentre la persona. Por un lado, las necesidades de conciliación no suplidas son un estresor adicional para los inmigrantes que tienen familia en Chile. Por otro lado, muchos inmigrantes forman familias transnacionales como una estrategia de conciliación. Sin embargo, esta decisión también puede tener consecuencias en el balance trabajo-familia a largo plazo, sobre todo en el caso de que migrar no reporte un beneficio que supla el costo familiar.

Dado lo anterior, surge como tarea considerar la conciliación trabajo y familia para los inmigrantes como un tema importante para permitir su integración en la sociedad. En este escenario, se encuentran como actores clave, no solo el Estado, si no que toda la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones como principales empleadores y promotores de la inclusión de este segmento de la población. Para llevar a cabo esta labor, es relevante la implementación de políticas de conciliación atingentes para los inmigrantes y su situación familiar particular; tomando en cuenta además la importancia que tienen los liderazgos y una cultura organizacional amigable con la familia como pilares de la Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC).

Bibliografía

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked and work family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389.
- Baeninger, R. (2002). *La migración internacional de los brasileños: características y tendencias*. Santiago de Chile: CELADE.
- Bhagat, R. S., & London, M. (1999). Getting started and getting ahead: Career dynamics of immigrants. *Human Resource Management Review*, 9, 349-365.
- Blanco, C. (2001). La integración de los inmigrantes. Fundamentos para abordar una política global de intervención. *Migraciones*, 207-248.
- Bosswick, W., & Heckmann, F. (2006). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Cano, V., & Soffia, M. (2009). *Los estudios de migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía .
- Cano, V., Contrucci, M., & Martínez, J. (2009). *Conocer para legislar y hacer política: los desafíos de Chile ante un nuevo escenario migratorio*. Santiago de Chile: CEPAL-Serie Población y desarrollo N°88.
- Cerutti, M., & Maguid, A. (2010). *Familias divididas y cadenas globales de cuidado: la migración sudamericana en España*. CEPAL.
- Cho, E., & Allen, T. D. (2019). The transnational family: A typology and implications for work-family balance. *Human Resource Management Review*, 29, 76-86.
- Cuevas, S., & Rivas, J. (2017). *Inmigrantes de Estación Central: ¿Cómo es su proceso de integración en el mercado laboral?*
- Dias, D., Zhu, C., & Samarasinghe, R. (2017). Examining the role of cultural exposure in improving intercultural competence: implications for HRM practices in multicultural organizations. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Dinneen, M. (2015). El transnacionalismo de los Inmigrantes: Los Portugueses y Luso-Venezolanos en Caracas. *Terra Nueva Etapa*, 49-69.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 10, 72-92.

- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advance in Developing Human Resources*, 9, 455-471.
- Grzywacz, J. G., Acury, T., Marín, A., Carrillo, L., & Burke, B. (2007). Work-Family Conflict: Experiences and Health Implications Among Immigrant Latinos. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1119-1130.
- Grzywacz, J., Gopalan, N., & Carlos Chavez, F. (2018). Work and Family among Immigrants. En K. M. Shcokley, W. Shen, & R. C. Johnson, *The Cambridge Handbook of the Global Work-Family Interface* (págs. 454-478). Cambridge University Press.
- Heckmann, F. (2006). *Integration and Integration Policies*. Bamberg, Deutschland: European Forum for Migration Studies.
- INDEC. (2010). *Población nacida en el extranjero según origen limítrofe o no limítrofe 1869-2010*. Buenos Aires, Argentina.
- INE. (2018). *Características de la inmigración internacional en Chile*. Santiago de Chile.
- INE. (19 de Agosto de 2019). *www.ine.cl*. Obtenido de <https://www.ine.cl/prensa/2019/02/14/seg%C3%BAAn-estimaciones-la-cantidad-de-personas-extranjeras-residentes-habituales-en-chile-super%C3%B3-los-1-2-millones-al-31-de-diciembre-de-2018>
- Kossek, E. E., Meece, D., Barrat, M. E., & Prince, B. E. (2005). U.S Latino Migrant Farm Workers: Managing Acculturative Stress and Conservating Work-Family Resources. En S. A. Poelsmans, *Work and Family: An International Research Perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lafortune, J., & Tessada, J. (2016). *Migrantes Latinoamericanos en Chile*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Liu, H., Wang, Q., Keesler, V., & Schneider, B. (2011). Non-standard work schedules, work family conflict and parental well-being: A comparison of married and cohabiting unions. *Social Science Research*, 40, 473-484.
- Mallimaci, A., Cano, V., & Baraldi, C. (2018). *Experiencias de Mujeres Migrantes en Buenos Aires, Santiago de Chile y San Pablo*. Buenos Aires, Argentina: Organización Internacional para las Migraciones.
- Martínez Pizarro, J., Cano Christiny, V., & Soffia Contrucci, M. (2014). *Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda regional*. Santiago de Chile: Naciones Unidas- Serie Población y Desarrollo.

- McGuinness, S., & Wooden, M. (2009). Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility. *Journal of Economy and Society*, 48(2).
- Migrant Head Start. (2015). *Migrant Head Start. About us*. Recuperado el 26 de Agosto de 2019, de <https://www.nmshsa.org/sobre-nosotros/>
- Milkie, M. A., & Bianchi, S. M. (2010). Work and family research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 705-725.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Informe de Seguimiento de Programas Sociales: Jardín Clásico Administrado por Junji y Vía Transferencia de Fondos*. Santiago de Chile .
- Ministerio de Desarrollo Social. (2017). *Informe de Seguimiento de Programas Sociales: Jardines Infantiles y Sala Cuna de Administración Delegada*. Santiago de Chile.
- Observatorio de Políticas Migratorias. (2016). *Boletín N°1*. Universidad Central .
- OCDE. (2017). *data.oecd.org*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de <https://data.oecd.org/migration/stocks-of-foreign-born-population-in-oecd-countries.htm>
- OIM. (2011). *Perfil Migratorio de Uruguay 2011*. Buenos Aires, Argentina.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Pérez, G. (Marzo de 2019). "Migración en Chile". *Claves para el debate n°1*.
- Portes, A., Fernández Kelly, P., & Haller, W. (2009). *La segunda generación en Barcelona: un estudio logitudinal*. Barcelona, España: Universidad de Comillas-Universidad de Princeton.
- PROhumana. (2017). *www.prohumana.cl*. Recuperado el 27 de Agosto de 2019, de https://prohumana.cl/wp-content/uploads/2017/12/Estudio-Mesas-Redondas-PROhumana_-Inmigracion1.pdf
- Retortillo, A., Ovejero, A., Fatima, C., Lucas, S., & Arias, B. (2006). *Inmigración y Modelos de Integración: Entre la asimilación y el multiculturalismo*.
- Silva, V., & Molina, H. (2011). *Cuatro Años Creciendo Juntos: Memoria de la Instalación del Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo*.
- Spector, P., Cooper, C., Poelmans, S., Allen, T., O' Driscoll, M., Sanchez, J., Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57, 119-142.