



UNIVERSIDAD  
SAN SEBASTIAN

Facultad de Ciencias de la Salud.

Terapia Ocupacional.

Sede Los Leones.

**Factores que influyen en el Desempeño Ocupacional orientado  
al área laboral de migrantes haitianos de la comuna de  
Pichidegua, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins,  
Chile. Un análisis desde el Modelo Persona - Ambiente -  
Ocupación.**

Tesina para optar al grado de Licenciado en Ciencias de la Ocupación Humana.

Profesor Guía: Andrea Díaz Cea.

Profesor Metodológico: Guillermo Molina Holmes.

Alumnos: Javiera Castro García.

Cristian Gutiérrez Villagrán.

Sofía Leiva Cornejo.

Catalina Riquelme Jara.

Romina Silva Sanhueza.

Santiago, Chile.

2018.

© Javiera Castro García, Cristian Gutiérrez Villagrán, Sofía Leiva Cornejo, Catalina Riquelme Jara y Romina Silva Sanhueza. Se autoriza la reproducción parcial o total de esta obra, con fines académicos, por cualquier forma, medio o procedimiento, siempre y cuando se incluya la cita bibliográfica del documento.

## HOJA DE CALIFICACIÓN.

En Santiago, el \_\_\_\_ de julio de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que el alumno\_\_\_\_\_ ha aprobado la tesis para optar al título de\_\_\_\_\_ con una nota de \_\_\_\_\_.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

En Santiago, el \_\_\_\_ de julio de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que el alumno\_\_\_\_\_ ha aprobado la tesis para optar al título de\_\_\_\_\_ con una nota de \_\_\_\_\_.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

En Santiago, el \_\_\_\_ de julio de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que el alumno\_\_\_\_\_ ha aprobado la tesis para optar al título de\_\_\_\_\_ con una nota de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma profesor evaluador.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma profesor evaluador.

En Santiago, el \_\_\_\_ de julio de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que el alumno\_\_\_\_\_ ha aprobado la tesis para optar al título de\_\_\_\_\_ con una nota de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma profesor evaluador.

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma profesor evaluador.

En Santiago, el \_\_\_\_ de julio de 2018, los abajo firmantes dejan constancia que el alumno\_\_\_\_\_ ha aprobado la tesis para optar al título de\_\_\_\_\_ con una nota de \_\_\_\_\_.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

---

Nombre y firma profesor evaluador.

## AGRADECIMIENTOS.

Cada uno de los autores del presente trabajo, agradece a todos los participantes de la investigación, por la disposición y buena voluntad que tuvieron en todo momento. Asimismo, queremos agradecer a quienes nos acogieron en la comuna de Pichidegua, en especial a la familia Leiva Cornejo por la grata recepción en su hogar. Por último, agradecer a los profesores guías Andrea Díaz y Guillermo Molina, quienes nos brindaron apoyo y motivación durante todo el desarrollo de la investigación.

## Tabla de contenido.

Resumen. ....	6
Abstract.....	7
Introducción. ....	8
Capítulo I: Antecedentes del problema. ....	11
1. Antecedentes. ....	11
2. Planteamiento del problema. ....	26
3. Justificación de la investigación. ....	27
4. Delimitación.....	29
5. Limitaciones. ....	29
6. Estado del arte. ....	30
7. Pregunta de investigación.....	32
8. Objetivos de investigación. ....	32
Capítulo II: Marco teórico y conceptual.....	33
1. Marco teórico. ....	33
2. Marco conceptual.....	48
Capítulo III: Marco metodológico. ....	54
1. Tipo y diseño de la investigación. ....	54
2. Tipo de estudio.....	54
3. Paradigma filosófico.....	55
4. Población y muestra.....	56
5. Criterios de inclusión.....	57
6. Criterios de exclusión.....	57
7. Recolección de datos.....	57
Capítulo IV: Análisis y discusión. ....	60
1. Análisis de datos. ....	60
1.1. Categorías teóricas. ....	62
1.2 Categorías emergentes.....	72
2. Discusión .....	77
2.1 Categoría teórica .....	77
2.2 Categoría emergente.....	88

Capítulo V: Conclusión y sugerencias .....	92
Bibliografía.....	96
Anexo A: Consentimiento informado y carta de presentación .....	103
Anexo B: Matriz entrevista.....	108

### **Índice de ilustraciones.**

Ilustración 1: Estimación de residentes extranjeros en Chile.....	16
Ilustración 2: Distribución territorial que frecuentan los extranjeros.....	17
Ilustración 3: Distribución de población migrante según sexo.....	18
Ilustración 4: Desglose de la realidad laboral en Haití.....	23
Ilustración 5 Esquema explicativo de resultados obtenidos y proyección de factores que podrían influir en el D.O. ....	95

## **Resumen.**

Esta investigación surge debido a la inquietud de conocer y describir los principales factores que pudiesen influir en el Desempeño Ocupacional (desde ahora en adelante D.O) en el área laboral de la población migrante haitiana, de la comuna de Pichidegua, en donde el principal objetivo es responder a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores que influyen en el D.O orientado al área laboral de la población migrante haitiana, de la comuna de Pichidegua, Región de O'Higgins?

Es necesario destacar la escasa bibliografía de Terapia Ocupacional (desde ahora en adelante T.O) relacionada con la población migrante haitiana, siendo importante para esta disciplina este tipo de investigaciones, ya que nos permite conocer de forma cualitativa, factores que influyen en el D.O de la población haitiana.

Durante el proceso fue posible dar respuesta a nuestra pregunta de investigación, estableciendo que existen factores tanto personales como ambientales que interfieren en el D.O en el área laboral del migrante haitiano, paralelamente, emergen datos que podrían incentivar futuras investigaciones sobre la población haitiana residente en el territorio nacional.

## **Abstract.**

This research arises due to the concern to know and describe the main factors that could influence Occupational Performance (from now on D.O) in the labor area of the Haitian migrant population, in the commune of Pichidegua, where the main objective is answering the research question What are the factors that influence the D.O oriented to the labor area of the Haitian migrant population, from the commune of Pichidegua, O'Higgins Región?

It is necessary to highlight the scarce bibliography of Occupational Therapy (from now on T.O) related to the Haitian migrant population, being this type of research important for this discipline, since it allows us to know qualitatively, factors that influence the D.O of the Haitian population.

During the process it was possible to respond to our research question, stating that there are both personal and environmental factors that interfere in the D.O in the Haitian migrant's work area, in parallel, emerging data that could encourage future research on the Haitian population resident in the National territory.

## Introducción.

Considerando el punto de vista de la T.O, no existen estudios previos que cuenten con experiencias sistematizadas ni trabajos teóricos que expongan intervenciones con la población migrante haitiana, siendo un campo emergente para esta disciplina. En la actualidad se debe considerar la necesidad de llevar a cabo investigaciones y estudios que otorguen información concreta en cuanto al área laboral y estilo de vida que lleva esta población en Chile.

Desde el año 2005 aproximadamente, es posible observar un gran aumento en el ingreso de migrantes al territorio nacional, siendo demostrado mediante datos entregados por la Policía De Investigaciones (desde ahora en adelante PDI). Es a través de estos datos que se considera a Chile, un país que entrega las oportunidades necesarias para quienes entren y se establezcan, cuenten con la estabilidad y calidad de vida para subsistir sin inconvenientes. Todas estas oportunidades están dadas por el variado campo laboral, solidez política y económica del país.

Por otro lado, la situación política y económica actual de Haití obliga a esta población a emigrar en busca de nuevas oportunidades, es por lo mencionado anteriormente que Chile se convierte en un país atractivo para desarrollarse y crecer en diferentes ámbitos, principalmente en el área laboral. La mayoría de la población proviene directamente de Haití, mientras que otros lo hacen desde República Dominicana, siendo este un país transitorio en donde pasan un corto periodo, buscan un trabajo temporal para conseguir un poco más de dinero antes de su llegada a Chile. *“Antes de llegar a Chile pasé por República Dominicana, estuve una semana donde aproveche de trabajar y traer más dinero (...) Llegué hace como un año y medio más o menos”* (RR, 23 años).

A la hora de hablar de barreras, quienes presentan una mínima comprensión del dialecto se les dificulta el traslado entre país y país debido a la barrera idiomática, si a esto se le suma el desconocimiento de su cultura en cuanto a costumbres y creencias por parte de la población receptora, cualquier intervención con y hacia ellos se torna más compleja. Es por esta razón que surge la motivación por estudiar a esta población en el área de ocupación laboral, entendiendo a las ocupaciones como *“Actividades diarias que reflejan valores culturales, proveen estructura a la vida, y significado para el individuo; estas actividades satisfacen las necesidades humanas de auto cuidado, entretenimiento y participación social”* (Crepeau. E, Cohn. E & Shell. B, 2003, p.1031), las cuales además generan salud y bienestar al individuo.

A raíz de esto, surgen las siguientes interrogantes, ¿Existen factores que influyen en el óptimo desempeño en el puesto de trabajo del migrante haitiano? ¿Cuáles? ¿Qué factor es más influyente? Todas las incógnitas de este estudio investigativo se orientan a la población haitiana que desempeña labores en la comuna de Pichidegua, Región del Libertador Bernardo O’Higgins. Se escoge esta comuna, debido a la viabilidad de acceder a la muestra y a información de primera fuente.

Para lograr direccionar esta investigación, se establece como línea de estudio aquellos factores que pudiesen estar influyendo de manera positiva o negativa en el D.O, a raíz de esto se genera la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuáles son los factores que influyen en el D.O orientado al área laboral de migrantes haitianos de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador General Bernardo O’Higgins, Chile? Una vez identificados los factores influyentes, es necesario objetivar este estudio, por lo que la recolección de datos permitirá llegar a estos y describir cuáles son cada uno de ellos.

Debido a esto, se establece que existen tanto factores ambientales como personales que pueden influir en el D.O en el área laboral de la población

haitiana, en los rubros agrícola y de construcción, estos factores pueden responder principalmente a la discriminación que pudiera sufrir el sujeto por parte de los pichideguanos, además de las habilidades sociales y de comunicación, considerando a las habilidades lingüísticas fundamentales como la lectura, expresión escrita, comprensión auditiva y expresión oral propias del español. Se considera este segundo factor porque pensábamos *a priori* que al no manejar apropiadamente el idioma, se generaría a una barrera idiomática, provocando dificultad en la relación y comunicación del individuo en su lugar de trabajo y las diferentes esferas de la vida, afectando directamente el desempeño ocupacional en el área laboral e indirectamente la salud emocional, física y social del migrante haitiano.

Para llevar a cabo nuestra investigación, se realizó un estudio cualitativo de inspiración etnográfica, ya que este tipo de metodología nos permite una aproximación integral al fenómeno en cuestión, mediante un enfoque holístico, “*Comprendiendo el fenómeno desde el punto de vista de los sujetos implicados, su entorno social y la comunidad.*” (Zaharlick, 1992, p. 121).

## Capítulo I: Antecedentes del problema.

### 1. Antecedentes.

El informe desarrollado por el Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo (desde ahora en adelante OBIMID), realizó un reporte sobre la migración en Chile en agosto del año 2016, donde refiere que existe un incremento de la población migrante desde la década de los noventas, principalmente desde el término de la dictadura. No obstante, *“Sí bien estos flujos estarían marcados por motivaciones laborales, en muchos casos se trata hoy de una migración forzada por contextos de origen golpeados por la violencia social y estructural, que busca en Chile cierta estabilidad política y económica”*. (OBIMID, 2016).

Durante el Gobierno Militar se dicta la Ley N°1.094, la que se encargada de regular todo lo relacionado con los migrantes en Chile, ésta rige desde el año 1975 y otorga al extranjero diferentes tipos de permisos o visaciones, las cuales dependen del cumplimiento de condiciones y requisitos. Además, designa a las autoridades competentes la entrega de visaciones y el control fronterizo de Chile, esto quiere decir, que el funcionamiento de esta ley comprende un trabajo multisectorial e intersectorial.

Desde entonces, los diferentes gobiernos que han asumido el cargo de dirigir al país, han tomado diversas acciones políticas con el fin de responder a las necesidades que se presentan con la llegada de migrantes a Chile, creando nuevas visas, consejos, decretos, entre otras; buscando regular la estadía del migrante y el otorgamiento de beneficios, todo esto para prevenir condiciones perjudiciales para su salud e integridad como persona, respetando en todo momento los Derechos Humanos ( desde ahora en adelante DDHH).

Sin embargo, existen sectores políticos y sociales que discrepan de ciertas medidas migratorias, clasificándolas como “discriminatorias y selectivas”, pues los permisos o visas que permiten a la persona migrante entrar al país asumiendo todos los derechos y deberes de este, son entregados con menos limitaciones a migrantes con mayor educación o provenientes de países con un mayor desarrollo económico, siendo la población haitiana una de la más perjudicada con ciertas medidas que los obliga solicitar la visa de turista en el cónsul del país de origen.

A pesar de esto, las autoridades chilenas han demostrado en el último tiempo un mayor interés con respecto al tema de la migración, invirtiendo todo tipo de recursos para lograr contabilizar y caracterizar a los extranjeros que viven en el país, abordando esta problemática de manera eficiente y eficaz. Por este motivo es que en el año 2017, se llevó a cabo un Censo a nivel nacional el cual se enfocó en gran medida en los extranjeros que viven en Chile. No obstante, estos resultados aún no son publicados por las autoridades responsables, teniendo que considerar para esta investigación información de distintas fuentes de años anteriores, considerando el Censo del año 2012, información proporcionada por el Departamento de Extranjería y Migración (desde ahora en adelante DEM).

- **Ley de Extranjería.**

La Ley de Extranjería en Chile, contenida en el Decreto de Ley N°1.094 publicada en el diario oficial en julio en 1975, dictamina que al migrante se le puede otorgar la visa con las siguientes denominaciones, según el Artículo 22: "*Residente sujeto a contrato*", "*residente estudiante*", "*residente temporario*" y "*residente con asilo político*" o "*refugiado*" (Biblioteca del Congreso Nacional, 2018). A continuación se describen las visas con denominación residente sujeto a contrato y residente temporario, debido a la característica de la investigación:

✓ **Residente sujeto a contrato.**

*“Es un permiso que se otorga a los ciudadanos extranjeros que viajan a Chile, con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo”.* (DEM, 2018). Este tipo de visa se entrega a personas que habiten en territorio nacional con interés de radicación permanente. Paralelamente, esta visa de residencia será otorgada al cónyuge, padre e hijos de ambos o de uno de ellos, siempre que residan con el titular del permiso. Sin embargo, este beneficio no permite que las cargas del beneficiado ejerzan un trabajo remunerado en el país. Por último, este tipo de visas caducan al momento de finalizar el contrato, posterior a esto, el migrante contará con 30 días para presentar una nueva solicitud de residencia.

✓ **Residente temporario.**

Este tipo de visas *“Se otorga a extranjeros que acrediten tener vínculos de familia o intereses en el país y cuya residencia se estime útil y conveniente”.* (DEM, 2018). Esta visa permite el desarrollo de cualquier actividad en el país bajo el marco de la ley y el tiempo máximo de este permiso es de un año, pudiendo ser renovable hasta completar los dos años. Finalizado ésta, el migrante deberá solicitar la permanencia definitiva o abandonar el país.

Estas visaciones poseen las características de ser temporales, por lo que el extranjero que decida radicarse en Chile de forma definitiva deberá solicitar la visa denominada “Permanencia definitiva”, la cual permite residir de forma indefinida en Chile y realizar cualquier actividad lícita en el país. Esta puede ser solicitada por los extranjeros que tengan una visa de residente vigente y no hayan estado fuera del país más de 180 días durante el último año. Por último, cabe mencionar que esta visa también puede ser solicitada por los dependientes de un titular con una visa de residencia, siempre que cumplan los requisitos que impone la ley.

En cuanto a las instituciones encargadas de conceder las visas a los

extranjeros, la ley establece que el otorgamiento de permisos estará a cargo del Ministerio del Interior como se menciona en el artículo N° 6 *“El otorgamiento y prórroga de las autorizaciones de turismo y de las visaciones a los extranjeros en Chile será resuelto por el Ministerio del Interior, a excepciones de aquellas correspondientes a las calidades de residente oficial, la que serán otorgada por el Ministerio de Relaciones Exteriores (...) las visaciones de los extranjeros que se encuentren fuera de Chile, serán resueltas por el Ministerio de Relaciones exteriores(...).”* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018).

Asimismo, el control fronterizo como menciona el artículo N° 10 *“Corresponderá a la Dirección General de Investigaciones [...] denunciando ante el Ministerio del interior las infracciones de que tome conocimiento. Y en aquellos lugares que no haya unidades de investigaciones, Carabineros de Chile cumplirá dichas funciones. Sin embargo, en los puertos de mar en que no existan dichas unidades, ellas serán cumplidas por la Autoridad Marítima”*. (Ibíd., 2018).

El año 2015 se crea la visa por motivos laborales, con el fin de eliminar la exigencia de cláusula de viaje y hacer cambio de empleador sin riesgo de perder el permiso de residencia, contraria a la visa sujeta a contrato, si se cumple con lo que la ley establece, el migrante podrá optar a la residencia definitiva luego de un año. En un principio, las visas fueron pensadas para vínculos familiares o intereses en el país, pero con el tiempo las razones de otorgamiento se han categorizado de manera que quienes cuenten con algún vínculo chileno, tengan un hijo de una persona extranjera o algún familiar en el país puedan solicitarla, de igual manera los ex residentes, religiosos, jubilados, inversionistas, profesionales, etc.

Debido a que la normativa en cuanto a migración fue establecida hace más de 40 años, el año 2008 la entonces Presidenta Michelle Bachelet, crea en su administración, el instructivo presidencial N° 9, el cual se orienta a brindar salud y acceso a los niños al sistema escolar. En su segundo mandato, debido

al alza de migrantes, la Presidenta establece a Chile como un país de migraciones, el cual pretende dar acogida a los migrantes, por lo que en el año 2014, se crea el Consejo de Política Migratoria, a través del decreto N° 1.393, el que establece en el artículo N° 2 y N° 3, la necesidad de la coordinación e intercambio de información por parte de los organismos a cargo del tema migratorio, pues se necesita un trabajo intersectorial respecto al tema migrante. No obstante, en la misma línea, el año 2015 se promueve el instructivo presidencial N° 5, el cual establece lineamientos e instructivos para la Política Nacional Migratoria y los diferentes órganos del Estado, instaurando un Sistema Nacional de Migraciones. Por otra parte, ese mismo año se constituye el Consejo Técnico de Política Migratoria, mediante el decreto N° 108, con el fin de apoyar las funciones del Consejo de Política Migratoria (DEM, 2018).

Finalmente, en el año 2018 para frenar la llamada “urgencia migratoria”, el actual Presidente Sebastián Piñera impulsó nuevas medidas en la Ley de Extranjería, las cuales entrarán en vigencia durante el transcurso del mismo año, dependiendo el desarrollo del escenario migratorio en el país. Las medidas que han generado más polémicas son la eliminación de la visa por motivos laborales y la obtención de la visa de turismo simple, la que debe ser solicitada en el Consulado Chileno en Haití por todo ciudadano haitiano que venga a Chile con fines recreacionales, deportivos, estudios u otros motivos similares.

No obstante, se crearon nuevas visas que apoyan los flujos migratorios para la población haitiana, dentro de éstas, se encuentra el visado “Humanitario de Reunificación Familiar”, el cual se entregará a los cónyuges, hijos (hasta los 24 años) y convivientes civiles, con el objetivo de reunir a la familia, sin embargo, esta visa tendrá un máximo de 10 mil vacantes por año.

- **Caracterización demográfica.**

Para el año 2014 existía una población estimada de 411.000 migrantes, correspondientes al 2,3% de la población total en territorio chileno, mostrando un crecimiento de un punto porcentual frente al Censo del año 2002. Según los registros de Naciones Unidas, el promedio de población migrante en países de Sudamérica corresponde al 1,4%, dejando a Chile en el quinto puesto respecto a los países vecinos. Los migrantes sudamericanos han sido históricamente considerados como el grupo más importante en Chile, demostrando su creciente proporción en 7 puntos porcentuales desde el año 2005, así como el gráfico lo indica.



Ilustración 1: Estimación de residentes extranjeros en Chile.  
Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento de Extranjería y Migración 2015.

Los lugares de asentamiento más utilizados en Chile por la población migrante hasta el año 2016, corresponden a la Región Metropolitana con un 61,5% del total, en segundo lugar se encuentra el Norte Grande, agrupando al 16,2% de los migrantes, específicamente en Antofagasta, debiéndose a los cuatro pasos

fronterizos habilitados en la zona. En tercer lugar se encuentra la zona central, teniendo a la región de Valparaíso la cual alcanza el 5,8% de la población nacional según el gráfico.

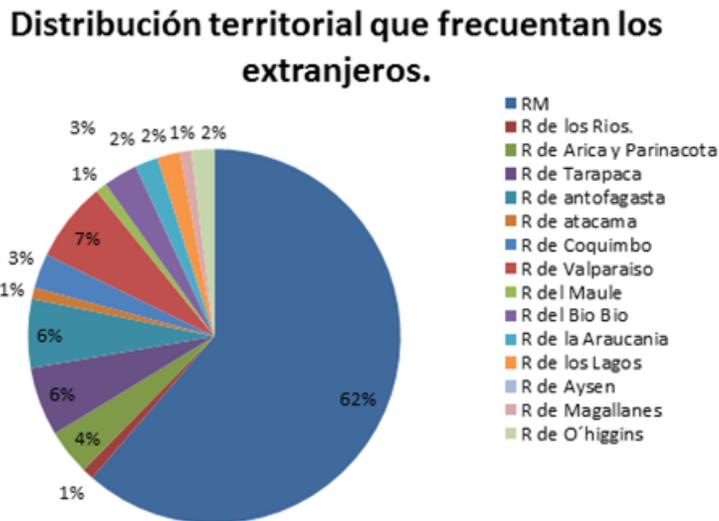


Ilustración 2: Distribución territorial que frecuentan los extranjeros.  
Fuente: Elaboración propia con datos del Censo 2012.

Desde un punto de vista global, se observa una migración ligeramente mayor del género femenino, de todas maneras, el porcentaje femenino/masculino varía según el colectivo estudiado, como es el caso de la población haitiana, en donde el género masculino llega en mayor cantidad al territorio chileno, presentando un rango etario desde los 20 a los 65 años aproximadamente. Esto se puede definir hipotéticamente porque la migración a Chile es debido a un interés laboral.

### Distribución de población migrante según sexo.

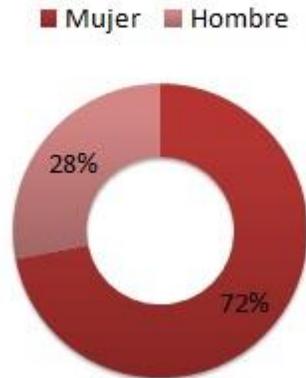


Ilustración 3: Distribución de población migrante según sexo.  
Elaboración propia con datos del Departamento de Extranjería y Migración 2015.

- **Haitianos en La Región del Libertador Bernardo O'Higgins.**

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (desde ahora en adelante INE) en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins cuenta con 351.043 viviendas, en las cuales habitan 908.545 personas según los resultados preliminares del Censo 2017. Los permisos de permanencia definitiva se transforman en un proyecto de largo o mediano plazo para la persona que lo solicita, permitiendo establecer con datos inequívocos la cantidad de población extranjera asentada en la región (INE, 2017).

Gracias a los datos de reportes migratorios entregados en septiembre del 2017, es posible establecer que la migración de mediano a largo plazo con permanencia definitiva fue otorgada a 324.932 personas, de las cuales alrededor de 128.538 (71,9% aprox.) corresponden al rango etario de 20 a 65 años, con una representación del 46,7% correspondiente al género masculino y 53,3% al género femenino, de los cuales solo el 2% ha sido otorgada a la población haitiana a nivel nacional y el 1,1% habita en la región (Ibíd., 2017).

Al hablar de migración de corto plazo y visas temporales, los datos estadísticos varían, ya que la visa temporal se le otorgó a 864.457 migrantes desde el año 2010 hasta el año 2016 y el 5,8% de estos habitantes corresponden a migrantes haitianos. De este total, solo el 1,2% habita en la región (Ibíd., 2017).

En cuanto a la migración reciente y la solicitud de visas, existió un total de 257.090 solicitudes de visas entre los años 2015 y 2016, de las cuales el 1,5% han sido solicitadas desde la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, donde el 4,4% corresponden a visas sujetas a contrato, pero no especifica la cantidad de migrantes que la han solicitado (Ibíd., 2017).

- **Haitianos en la comuna de Pichidegua.**

Actualmente en Pichidegua, no existe un registro de datos que permita cuantificar la cantidad de migrante haitianos que se encuentran dentro de la comuna, pero existe un interés en realizar un “Censo comunal” a partir de julio del 2018, para determinar la cantidad de población extranjera que reside de manera permanente en la zona. Se escoge esta fecha debido a que finaliza el periodo de producción agrícola de temporada, por lo que muchos pobladores nacionales y migrantes vuelven a sus regiones de origen, o bien buscan trabajo en otros sectores. Sin embargo, según datos obtenidos del DEM, desde el año 2005 hasta el año 2016 en la región existían 3.436 habitantes, con permanencia definitiva en la región. (DEM, 2018).

- **Descripción población haitiana.**

Para desarrollar esta investigación, es indispensable comprender tanto el contexto del país de origen, como el contexto del país de destino, entendiendo que el contexto da forma a la identidad y realidad de una persona. Por lo que en este apartado abordaremos antecedentes propios de la población haitiana,

como la cultura, la política, los motivos de migración, las diferencias culturales etc. Incorporando además antecedentes actuales de esta población en Chile, planteando principalmente temáticas laborales.

Dentro de los primeros antecedentes que se deben tener claro, es que existen diversos motivos por los cuales la población haitiana decide migrar, los que apuntan a la actual crisis política e inestabilidad económica, además de la crisis de cólera posterior al terremoto del 2010 y el paso del huracán Matthew en el año 2016, donde se ve una mayor tasa de migración a países de Sudamérica (Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, etc.).

Metzner en el 2014 entrega información respecto al perfil migratorio; sin bien en la actualidad Chile no cuenta con antecedentes respecto a este, se consideran datos del perfil migratorio de Brasil, siendo uno de los países con mayor población migratoria. En este perfil, refieren que son mayormente un grupo masculinizado de migrantes jóvenes en edad laboral en busca de trabajo, tanto de origen urbano como rural. Estas características no se alejan a los antecedentes entregados por el DEM, los cuales mencionan una población compuesta principalmente por varones en edad productiva (Organización Internacional para los Migrantes, 2014).

La antropóloga Alejandra Villanueva el año 2014 llevó a cabo una investigación a partir de relatos biográficos de migrantes haitianos en Chile, mencionando que *“Habría tres clases de migrantes haitianos según uno de los entrevistados que dirige una organización: quienes vienen a estudiar, quienes vienen a trabajar y quienes lo hacen para luego pasar a otro país (teniendo como primer horizonte a Francia o Canadá)”* (Villanueva, 2014, p.18).

Otra forma de clasificar o categorizar al migrante haitiano es expuesta en el trabajo desarrollado por el sociólogo Nicolás Rojas Pedemonte en el año 2015, quien expone que existen *“Al menos dos históricos flujos migratorios desde*

*Haití con sus propias particularidades: por un lado, lo que se ha denominado “la diáspora histórica” (una migración calificada, con mayor nivel de estudios, redes familiares y contactos ya sea en Estados Unidos, Francia o Canadá) y por otro, una migración “pauperizada” (con menores niveles de educación, de origen rural, en búsqueda de trabajos de subsistencia, que sufre incluso el impacto de crisis alimentarias y que históricamente migra a República Dominicana a trabajar en los ingenios de azúcar)” (Pedemonte. N, 2015, p.5).*

Dentro de los indicadores sociales según el Índice de Desarrollo Humano (desde ahora en adelante IDH), Haití se encuentra en la posición N° 168 de un total de 187 países, con una población de 12 millones de habitantes estimado hasta el año 2016, una tasa de desempleo del 70%, donde el 74% de la población se encuentran por debajo del umbral de pobreza y la esperanza de vida es hasta los 63 años (Oficina de información diplomática, 2017).

A nivel cultural, es debido mencionar que Haití es un país bilingüe, en donde se habla tanto francés como creole, siendo la clase alta quienes se comunican a través del francés y los campesinos mediante el creole (Brun. G, 1966, p.194), quedando este último como el que marca principalmente la identidad haitiana. En este punto es importante mencionar que *“Muchas personas no problematizan el carácter imperativo que tiene el aprendizaje del lenguaje para incluirse en la sociedad de llegada, pues conciben que pueden cumplir sus objetivos sin manejar el español”* (Calderón. F, 2017, p.177).

De igual forma, dentro de las creencias religiosas, un alto porcentaje de ellos son practicantes de la religión católica, no obstante un apartado de la población aún practica el Vodou como religión afrodescendiente, la cual a su vez es la principal creadora de creencias y estilos de vida de la población haitiana (Ailledo. F, 2013, p.169).

A nivel político, Haití fue una de las primeras naciones en abolir la esclavitud en América, sin embargo, debido a diferentes situaciones ha acontecido una sucesión de gobiernos efímeros, generando dificultades para desarrollar los mecanismos institucionales y políticos esenciales para la economía. En el presente, el país se encuentra bajo la gobernación de Jovenel Moïse, desde febrero del año 2017 (Oficina de Información Diplomática, 2017).

Desde siglos pasados han existido situaciones de abuso de poder, comandadas por militares, políticos y funcionarios que despojaron a los campesinos de sus tierras, conduciendo a conflictos sociales. Esta ausencia de cultura democrática, toma de decisiones y consensos bilaterales han generado que Haití se vea envuelto en un círculo vicioso en el que el desempleo, la desigualdad y la educación deficiente, son factores provocadores de violencia y anarquía, obstaculizando el crecimiento económico (Poveda. A, 2006, p.213).

A nivel laboral, según cálculos realizados por The World Bank el año 2017, la población total de Haití es de 10,8 millones de personas en 2012, de este número el 64% corresponde a población haitiana en edad laboral y el 36% corresponde a personas menores de 15 años.

De las personas en edad laboral (aproximadamente 6,9 millones de personas), el 44% trabaja recibiendo remuneración, el 26% se encuentra inactivo, el 20% se encuentra desempleado y el 10% corresponde a trabajadores no remunerados. De los trabajadores que reciben remuneración, el 39% se desempeña en el sector agrícola, el 28% trabaja de manera independiente no agrícola, el 7% son propietarios de negocios y el 26% ejecuta labores no agrícolas tanto formal como informal. (World Bank, 2017).

## Desglose de la realidad laboral en Haití.

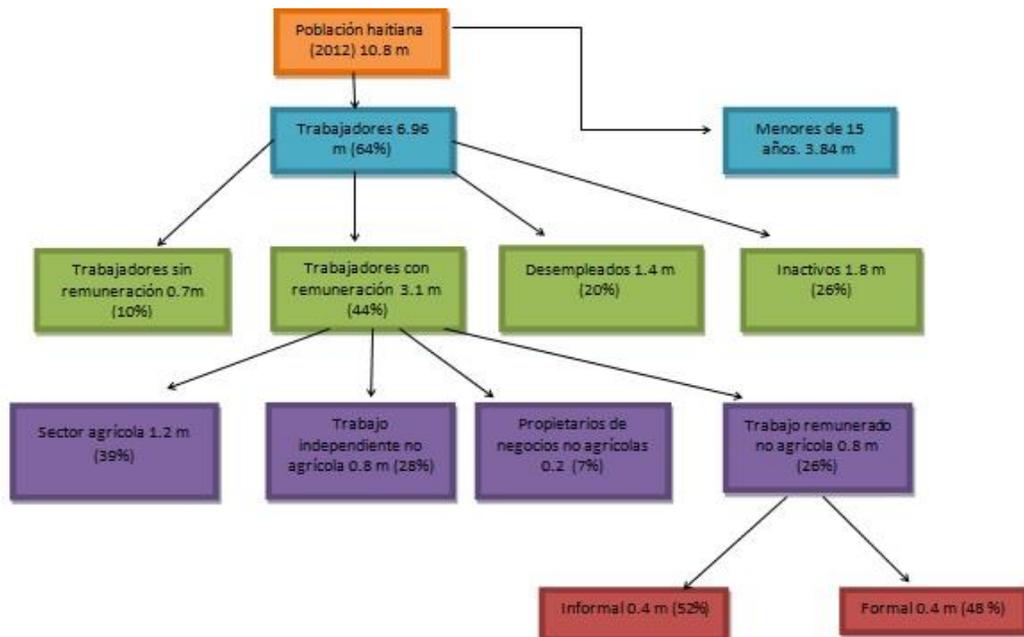


Ilustración 4: Desglose de la realidad laboral en Haití.  
Gráfico de elaboración propia con datos del Banco Internacional 2017.

A nivel económico, el IDH que elabora las Naciones Unidas para medir el progreso de un país, indica que Haití se encontraría dentro de los países con la peor calidad de vida en el mundo, además da a conocer que la economía de Haití hasta el año 2016 está en el puesto N° 143 teniendo una deuda pública de 2.506 millones de euros.

En definitiva, poder contextualizar aspectos políticos, económicos y culturales de Haití ayudará a comprender tanto la realidad vivida por ellos, como los motivos migratorios por los cuales deciden dejar su país, siendo múltiples los factores que impulsan a emprender nuevos desafíos fuera de él.

- **Situación laboral en Chile.**

Según datos entregados por The World Bank en junio de 2017, Chile ha logrado avances inmensos en cuanto al aspecto económico y la reducción de la pobreza, siendo uno de los países de América Latina y el Caribe con la tasa de pobreza más baja. Esta situación genera que la población haitiana considere a Chile como un país llamativo donde migrar, ya que éste puede brindarles una mejor seguridad, salud, educación y oportunidades laborales principalmente, repercutiendo positivamente al bienestar y calidad de vida de la población afro caribeña. (World Bank, 2017).

- **Tipos de trabajos en Chile.**

Según datos del INE, en Chile en el período de septiembre - noviembre del año 2017, existen un total de 8.721.908 personas ocupadas, de las cuales 184.399 declaran no ser chilenas. Los principales sectores donde trabajan los extranjeros que llegan a Chile son el área de comercio, con un 23% de participación, en actividades hogareñas con un 14% y manufactura con un 11%, en cuarto y quinto lugar se ubican alojamiento y servicio de comidas y el sector construcción, con un 9% y un 7%, respectivamente. (Petersen. V, 2017).

El migrante haitiano ingresa al país directamente por el Aeropuerto Internacional de Santiago, siendo un bajo porcentaje el que ingresa de forma clandestina e irregular en su condición migratoria. Las razones de su migración según datos del DEM entre el período 2010 - 2013 dejan en manifiesto un nulo porcentaje de visados por refugio, frente al 42,9% que accede a visa sujeta a contrato y un 54,5% a visa temporaria (DEM, 2018). Estas condiciones legales supondrían mejores oportunidades que el resto de la población migrante latinoamericana en Chile, sin embargo, no se consideran ciertas situaciones que podrían ser posibles, como la segregación, el escaso acceso a servicios

públicos de calidad y la alta exposición a la inseguridad ciudadana.

Desde el año 1999 la Ley de Extranjería entrega jurisdicción para conceder visas y permisos de trabajo a las gobernaciones provinciales en las cuales los extranjeros indican su residencia. Es por ello que durante este año, el DEM, especialmente de las Gobernaciones de Cachapoal y Colchagua, provincias de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, se han visto enfrentados al aumento explosivo de trabajadores haitianos de temporada.

La ley chilena obliga a los extranjeros que quieran trabajar en nuestro país a presentar un contrato de trabajo por el sueldo mínimo, para así obtener una visa que le permita ejercer una actividad remunerada. Así mismo, las empresas deben cumplir con el Código del Trabajo, el cual exige que el número de trabajadores extranjeros en una empresa no sea superior al de los chilenos. Sin embargo, en el caso de la agricultura se ha dado un fenómeno distinto, ya que los interesados en contratar a trabajadores haitianos han debido realizar contratos indefinidos, esto debido a que los contratos temporales no funcionan en un sistema colapsado de solicitudes, así lo afirma Carlos Yáñez, encargado de Extranjería en la provincia de Cachapoal, quien refiere que *“Las faenas de temporada son de dos meses por lo general, pero el trámite para solicitar una visa dura entre dos y tres meses, y ellos tienen contratos de temporada por tanto cuando el extranjero obtiene su visa el trabajo ya no corre. Pero el empleador puede hacer contratos indefinidos y se pueden usar cláusulas para terminar los contratos y así agilizar el trámite, porque lo importante es que deben trabajar cuando tengan permiso”* (Yáñez. C, 2017).

- **Reconocimiento y validación de títulos y grados.**

Actualmente, Chile cuenta con tres alternativas para poder revalidar los estudios obtenidos en el extranjero y quienes quieran ejercer su profesión deben optar a una de ellas, esto es llevado a cabo mediante un reconocimiento

en el Ministerio de Relaciones Exteriores, en el Ministerio de Educación, o bien en la Universidad de Chile. El costo de este trámite puede variar entre 15 y 20 UTM y la programación de las pruebas no puede tardar más de tres semestres (Universidad de Chile, 1994-2018). Estos sistemas de validación de títulos de estudios universitarios solo contemplan a 12 países con los cuales se tiene un tratado bilateral o multilateral, 11 corresponden a países Latinoamericanos y solo un europeo, siendo España. Haití no tiene tratados ni convenios para revalidar y/o reconocer los títulos técnicos/universitarios en Chile, por lo que los haitianos que llegan al país deben desempeñarse en áreas nuevas, que quizás no son de su provecho. La persona interesada debe cumplir con un proceso de validación de título que puede llegar a tardar años.

## **2. Planteamiento del problema.**

En los últimos años Chile ha evidenciado un crecimiento exponencial en el arribo de migrantes, tanto así que datos entregados por el DEM en el año 2015, revelan que existe un aumento del 123% entre los años 2005 y 2014. Uno de los puntos importantes de por qué escogen a Chile frente a otros países vecinos, es la estabilidad política y gran campo laboral que existe, esto último se infiere por la mayor cantidad de visas de trabajos entregadas en comparación a las otras visas a las que pueden optar los extranjeros.

Asimismo, la población que más ha aumentado su entrada al país entre el 2016 a 2017 fue la población haitiana, con un 138% según datos de PDI. Este grupo a diferencia de otras nacionalidades que llegan al país, poseen características que los hacen más susceptibles a presentar dificultades, una de la más importante es el idioma. Sin embargo, no se conoce en detalle a esta población, como sí otras nacionalidades; la peruana, argentina, colombiana, etc., tornando cualquier tipo de intervención más compleja, debido a la falta de información respecto a la cultura, creencias, costumbres, intereses, etc.

Respecto a la T.O en Chile y la población haitiana, se evidenció que es un tema que comienza a ser investigado y estudiado por la disciplina, ya que no se encontraron demasiados documentos con experiencias sistematizadas, trabajos teóricos u otras acciones que brinden información sobre esta población, siendo un campo poco explorado por la T.O.

Este contexto fue lo que motivó la investigación con esta población en el área de ocupación laboral, entendiendo a la ocupación como *“Actividades diarias que reflejan valores culturales, proveen estructura a la vida, y significado para el individuo; estas actividades satisfacen las necesidades humanas de auto cuidado, entretención y participación social”* (Crepeau. E, Cohn. E & Shell. B, 2003, p.1031), que además generan salud y bienestar al individuo.

Por último, debido a la accesibilidad a la muestra y a la información de primera fuente, estas preguntas se orientan a haitianos que se desempeñan en trabajos en la comuna de Pichidegua, pues existen contactos previos con población haitiana en dicha comuna.

### **3. Justificación de la investigación.**

Los antecedentes mencionados anteriormente, señalan que el grupo que ha tenido un mayor crecimiento en este último tiempo corresponde a la población haitiana. Esta comunidad por sobre el resto, ha presentado diferentes dificultades y limitaciones que influyen en el desempeño de ocupaciones significativas, las cuales son necesarias para tener una vida saludable y un bienestar integral. Estas dificultades, se han presenciado debido a las diferencias de la población haitiana con respecto a la población chilena; el idioma, cultura, creencias, costumbres, condición climática, entre otras.

Es por este motivo que la migración haitiana ha sido sobresaliente y ha generado más preocupación frente a otras migraciones anteriores en Chile, originando que sea foco de diferentes estudios, programas y acciones políticas, las cuales están orientadas a conocer a esta población para poder dar respuestas a sus necesidades, según sus características. Sin embargo, estos estudios generalmente son realizados en sectores más urbanizados, esto debido a la concentración de migrantes que existe en aquellas zonas, dejando al margen las zonas más rurales donde también existen gran cantidad de migrantes haitianos. Asimismo, cada estudio tiene una perspectiva diferente que se encarga de indagar información vinculada con el área al cual pertenece, no siendo de utilidad en ocasiones para ciertas disciplinas.

La T.O es una carrera del área de la salud que se caracteriza por considerar la ocupación como una herramienta en la rehabilitación de las personas, familias o comunidades, con el fin de que estas participen de forma independiente y autónoma en las actividades de la vida diaria, potenciando o manteniendo habilidades, desarrollando hábitos, rutinas, roles, entre otros aspectos del dominio ocupacional.

Por consiguiente, esta investigación es un documento que aporta información sobre un evento poco estudiado y explorado por la T.O, respecto a esta población, relacionando términos y conceptos esenciales, en su mayoría propios de la T.O. Por esta razón, es importante identificar y describir los factores que influyen en el D.O en el área laboral de migrantes haitianos en la comuna de Pichidegua, y de esta manera contar con información que apoye la intervención de T.O.

#### **4. Delimitación.**

La investigación estuvo delimitada a pobladores haitianos con una edad superior a 18 años, residentes de la comuna de Pichidegua perteneciente a la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, que trabajen o hayan trabajado en alguna actividad en dicha comuna. La totalidad de los participantes fue de sexo masculino, ya que no se contaba con un acceso previo a mujeres haitianas trabajadoras de la comuna.

#### **5. Limitaciones.**

Durante el desarrollo de la investigación surgieron las siguientes limitantes:

- La barrera idiomática.

La diferencia entre el idioma creole/español generó que en ocasiones fuera difícil establecer un diálogo prolongado con ellos, además de generar confusiones e interpretaciones erróneas de lo que expresaban, por lo que se debió preguntar en reiteradas ocasiones sobre un mismo tema. Esto se solucionó con la ayuda de uno de los entrevistados que cumplió el rol de traductor.

- Falta de información comunal.

Los diferentes departamentos de la Ilustre Municipalidad de Pichidegua no disponen de información sobre la cantidad total de migrantes haitianos en la comuna, esto es por la característica temporera que poseen, teniendo que utilizar datos de fuentes a nivel nacional.

- Escasez de información bibliográfica.

En Chile no existe la suficiente cantidad de literatura sobre el trabajo en ámbitos rurales de migrantes haitianos, esto conlleva a tener que buscar información similar de otros países.

## **6. Estado del arte.**

Los criterios que se utilizaron para la búsqueda de bibliografía referente al tema fueron: Trabajo, migrantes, Desempeño Ocupacional, discriminación en el trabajo y equilibrio ocupacional.

En la actualidad existe escasa referencia literaria en cuanto al abordaje de T.O en esta área, por lo que la búsqueda incluye trabajos de otras disciplinas, como Sociología, Antropología y Psicología.

En cuanto al texto que se relaciona a la discriminación en la temática a investigar, encontramos el trabajo realizado por Martínez. R, Sánchez. A, Pérez. R y García. G, quienes llevaron a cabo una investigación de tipo cualitativa para identificar la relación existente entre discriminación y desempeño académico en estudiantes de la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador (Martínez, Sánchez, Pérez, García, 2017). De igual forma, el autor Pereda. C describe los distintos factores personales y ambientales que afectan a las personas afrodescendiente y asiáticos en el trabajo, siendo el aspecto visual unos de los principales factores en la discriminación (Pereda. C, 2000). Otro autor que habla de la discriminación de migrantes haitianos en Chile es Nicolás Rojas Pedemonte, quien habla del perfil migratorio haitiano al país en el documento “Migración Haitiana hacia el sur de Chile” (Pedemonte. N, 2017), además, en un segundo documento denominado “Racismo y matrices de inclusión de la migración haitiana en Chile: elementos

conceptuales y contextuales para la discusión” (Pedemonte. N, 2015) analiza las experiencias y exclusión sociocultural del migrante haitiano y su proceso de inserción en la sociedad chilena.

En relación a la influencia del entorno físico en el trabajo se utilizó el texto “Promoción de la salud y un entorno laboral saludable”, escrito por Sara Barrios, quien habla de la importancia del entorno físico saludable laboral (Barrios, 2006), en tanto, los autores Carlos Pereda, Miguel Ángel de la Prada y Walter Actis en el texto “Discriminación de los migrantes en el trabajo” (Pereda.C, Prada.M, Actis.W, 2000), exponen por qué sucede la discriminación laboral en los migrantes, y además establecen los diferentes aspectos personales por los que el migrante podría ser discriminado, un tercer documento que se refiere a la influencia del entorno físico en el trabajo fue publicado por la autora María Isabel Soler Sánchez quien expone en su tesis “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS”, donde expone que los permanentes estados de estrés en el trabajador agrícola pueden derivar en problemas psíquicos o físicos, considerando además el entorno como factor psicosocial influyente en esta condición de estrés laboral (Sánchez. S, 2008).

Por último, en cuanto a los textos consultados propios de Terapia Ocupacional se utiliza el texto de “Equilibrio y organización de la rutina diaria” escrito por Gómez, S. (2006), el cual se centra en el equilibrio ocupacional de la persona y en la organización de sus actividades diarias, éste equilibrio contribuye a un D.O exitoso y a su vez aporta a la satisfacción en la vida y en la calidad de ella. Es importante resaltar que la autora menciona que, *“Todas las personas continuamente deben adaptarse de diversas formas en la organización y en la realización de sus rutinas diarias, en donde el proceso de adaptación es necesario para el desarrollo de la persona”*. Gómez, S (2006).

## **7. Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores que influyen en el Desempeño Ocupacional orientado al área laboral de la población migrante haitiana, de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins?

## **8. Objetivos de investigación.**

- **General**

- ✓ Describir cuáles son los factores que influyen en el Desempeño Ocupacional orientado al área laboral de la población migrante haitiana de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins.

- **Específicos**

- ✓ Identificar factores personales que impactan en el rendimiento laboral de la población migrante haitiana.
- ✓ Identificar factores ambientales que impactan en el rendimiento laboral de la población migrante haitiana.
- ✓ Analizar el impacto de los factores personales y ambientales en el rendimiento laboral de la población migrante haitiana, desde el punto de vista del Modelo Persona, Ambiente y Ocupación.

## Capítulo II: Marco teórico y conceptual.

### 1. Marco teórico.

#### 1.1 Marco de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional.

Para unificar los conceptos utilizados en el desarrollo de esta investigación, se emplearon términos como “trabajo”, “participación social”, “Desempeño Ocupacional”, entre otros. Estos términos, en su mayoría fueron extraídos de las definiciones propias que expone el Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional de la Asociación Americana de Terapia Ocupacional (desde ahora en adelante AOTA) editada el año 2014. Por consiguiente, los términos y sus definiciones son los siguientes:

- **Ocupaciones.**

**Trabajo:** Christiansen y Townsend en el año 2012 mencionan que trabajo es *“Hacer, construir, fabricar, formar, diseñar o confeccionar objetos; para organizar, planificar, evaluar, servicios o procesos de la vida o de gobierno; ocupaciones comprometidas que se realizan con o sin recompensa económica”*. (AOTA, 2014, p. 33). Dentro de las actividades identificadas en esta ocupación se encuentran la búsqueda y adquisición de empleo, intereses y actividades para la búsqueda de empleo, rendimiento en el trabajo/empleo, preparación y ajuste para la jubilación/retiro, exploración para el voluntariado y participación como voluntario.

**Participación social:** Gillen & Boyt en el año 2014 mencionan que es el *“Entrelazamiento de ocupaciones para apoyar la participación deseada en las actividades de la comunidad y la familia, como también en aquellas que*

*involucran a compañeros y amigos”.* (Ibíd., p. 34).

**Ocio o tiempo libre:** Parham y Fazio en el año 1997 refieren que es *“Una actividad no obligatoria que está intrínsecamente motivada y en la cual se anticipa durante un tiempo discrecional o libre, es decir, un tiempo no comprometido con ocupaciones obligatorias tales como trabajo, auto cuidado o dormir”.* (Ibíd., p. 34).

- **Patrones de desempeño.**

**Roles:** *“Un conjunto de comportamientos esperados por la sociedad, moldeados por la cultura y que pueden ser conceptualizados y definidos posteriormente por el cliente”.* (Ibíd., p.12).

**Rutinas:** Segal, Fiese y Koome en el año 2004, 2007 y 2012 respectivamente mencionan que son *“Secuencias de ocupaciones o actividades que proporcionan una estructura para la vida diaria; rutinas también pueden promover o dañar la salud”.* (Ibíd., p. 12).

- **Contexto.**

**Cultural:** En este concepto utilizaremos particularmente dos definiciones extraídas tanto de la AOTA, como de la Organización de la Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (desde ahora en adelante UNESCO), entendiendo entonces por *“Cultura las costumbre, creencias y patrones de actividad aceptadas que encajan dentro de las expectativas y estándares de la sociedad”.* (AOTA, 2014, p.45). *“Estas a su vez influye en la forma de expresarse, de reconocer proyectos, de cuestionarse, etc.”.* (UNESCO, 1982).

**Personal:** *“El contexto personal incluye edad, el género, el estatus socioeconómico y el nivel educativo. También puede incluir los niveles de organización (por ejemplo, voluntarios y empleados) y los niveles de población (por ejemplo, miembros de la sociedad)”.* (Ibíd., p.45).

**Virtual:** *“Escenario en el que la comunicación se produce por ondas o por computadores y en ausencia de contacto físico. Incluye la existencia de un ambiente simulado en tiempo real o cercano en el tiempo como pueden ser, salas de chat, correo electrónico, videoconferencias y transmisiones de radio monitoreo remoto a través de sensores inalámbricos; o la recolección de datos por el computador”.* (Ibíd., p.45).

- **Habilidades de desempeño.**

**Habilidades sociales y de comunicación:** Según Fisher en el año 2006, son *“Acciones o comportamientos que una persona usa para comunicarse e interactuar con otros en un medioambiente interactivo”.* (AOTA, 2009, p. 19).

- **Entorno.**

**Físico:** *“Ambiente natural y construido no humano y los objetos dentro de ellos: El entorno natural incluye el terreno geográfico, las plantas y los animales, así como las cualidades sensoriales de los alrededores. El entorno construido incluye edificios, muebles, herramientas y dispositivos”.* (AOTA, 2014, p.46).

**Social:** *“Presencia de relaciones con, y las expectativas de las personas, grupos y poblaciones con las que los clientes tienen contacto. El ambiente social incluye la disponibilidad y las expectativas de las personas importantes, como cónyuge, amigos y cuidadores; relaciones con los individuos, grupos o*

*poblaciones; y las relaciones con los sistemas (por ejemplo, legales, institucionales, económicas y políticas) que influyen normas, las expectativas de rol y rutinas sociales". ( Ibíd., p. 46).*

- **Rendimiento en el trabajo/empleo.**

*"Realización de los requisitos de un puesto de trabajo, incluyendo habilidades de trabajo y patrones; gestión del tiempo; las relaciones con los compañeros de trabajo, jefes y clientes; liderazgo y supervisión; creación, producción y distribución de productos y servicios; iniciación, mantenimiento y finalización de los trabajos; y el cumplimiento de las normas y procedimientos de trabajo". (Ibíd., p. 33).*

- **Desempeño ocupacional.**

*"El acto de hacer y llevar a cabo una acción seleccionada, actividad u ocupación (Fisher, 2009; Fisher & Griswold, 2014; Kielhofner, 2008) que es el resultado del intercambio dinámico entre el cliente, el contexto y la actividad". (Ibíd., p. 57).*

## **1.2 Modelos.**

- **Modelo Persona - Ambiente - Ocupación (PAO).**

Propio de la disciplina de T.O este modelo considera al individuo compuesto por tres componentes; Persona, Ambiente y Ocupación, los cuales están en constante interrelación generando como consecuencia el D.O, la relación de estos componentes es dinámica, por lo que se modifica constantemente durante la vida, siendo única en cada individuo.

Los componentes mencionados anteriormente son considerados esenciales en este modelo, pues todo ser está inserto en un ambiente y participa en una ocupación, existiendo cierta influencia entre componentes. La persona es considerada como *“Un ser que adopta distintos roles, siempre cambiantes y simultáneos. Estos roles varían con el tiempo y el contexto en su importancia, duración y significado. La persona se considera holísticamente como un compuesto de mente, cuerpo y espíritu. Estas cualidades incluyen atributos (habilidades y funciones), físicos, cognitivos y afectivos”*. (Crepeau. E, et al., 2010, p.229). Esto quiere decir, que durante el transcurso de la vida la persona tiene diferentes roles que cumplir, dependiendo del tiempo y el espacio en el que se encuentre, y estos roles podrán ser cubiertos con las habilidades que la propia persona posea.

Asimismo, el ambiente es *“El contexto en el cual tiene lugar el comportamiento, y proporciona indicios a un individuo sobre qué hacer o qué esperar”*. (Crepeau. E, et al., 2010, p.229), en este escenario la persona se deberá desenvolver y desempeñar, por lo que las habilidades propias son relevantes en este aspecto, pues le ayudarán a participar en las diferentes ocupaciones y actividades. La ocupación incluye a toda actividad significativa para la persona, de ocio y productiva, sin embargo, existe una distinción entre tareas, actividades y ocupaciones. *“Las actividades se consideran como la unidad básica de las tareas, siendo estas un conjunto de actividades con propósitos y las ocupaciones son grupos de tareas funcionales y auto dirigido que la persona realiza durante su vida”*. (Crepeau.E, et al., 2010, p.229).

Por último, la interacción de estos tres componentes genera el D.O, este desempeño variará según el grado de influencia que exista en cada componente, por lo que se puede decir que es *“Una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones dentro de un ambiente”*. (Crepeau. E, et al., 2010, p, 229).

En definitiva, cada componente de este modelo es relevante y juega un papel principal en el D.O de la persona, por lo que mientras exista mayor congruencia y equilibrio entre los componentes, mayor será el D.O de la persona, favoreciendo la salud, bienestar y calidad de vida de ella.

- **Modelo de Redes Sociales.**

Desde un enfoque comunitario se busca orientar el trabajo de las instituciones junto a la comunidad, estableciéndose como una herramienta para la implementación de proyectos e intervenciones sociales utilizadas para el diseño y ejecución de acciones sociales. Desde aquí, surge el Modelo de Redes Sociales, el cual comprende la interacción de las distintas redes que rodean a una persona.

La red se entiende *“Como una organización de lazos establecidos tanto entre personas, actores sociales u organizaciones (Nodos), que buscan un intercambio recíproco de afecto/emociones, material, financiero, etc., resultando en un apoyo social, el cual puede ser traducido como la entrega de apoyo material, asistencia física, de información, etc.”*. (Martínez. V, 2006, p.66). Por otro lado existen distintos tipos de redes, dentro de los cuales definiremos la red social focal, red social abierta, red social primaria y secundaria.

La red social focal (desde ahora en adelante RSF) *“Es la que integra las personas a sus matrices cotidianas de vida, construyendo el espacio social íntimo, privado y semiprivado (o semi-público) fundamental para su economía afectiva e instrumental”*. (Ravanel, 2006). Entendiendo de esta forma que son las relaciones y vínculos más íntimos de la persona ya sea familiar o grupos pequeños, en pocas palabras es la constitución del ecomapa o genograma del individuo.

La red social abierta (desde ahora en adelante RSA) *“Constituye un sistema de conversación - acción más amplio y flexible de articulaciones multidimensionales entre organizaciones, instituciones, asociaciones, grupos y actores individuales”*. (Martínez. V, 2006, p. 64). De esta forma, la RSA integra a las personas al mundo público, a las instituciones y organizaciones comunitarias, posibilitando la obtención de recursos como ciudadanos. Así mismo, las entidades sociales se organizan y crean recursos para la necesidad de la población.

Las redes primarias y secundarias están dadas por la proximidad que tiene cada una hacia el individuo, entendiendo esto, la red primaria corresponde al círculo más próximo del individuo proporcionando apoyo afectivo y emocional de forma directa. Por otro lado, la red secundaria comprende a las relaciones distantes entre el individuo y un tercero, relaciones formales e impersonales. Las redes primarias son pequeñas e íntimas en comparación con la secundaria, de igual forma dentro de la red primaria existe una comunicación cara a cara individualizada para cada sujeto, con relaciones estables en su mayoría.

De esta forma las demandas actuales de la modernidad exigen un constante movimiento y flexibilidad en cuanto a la forma de relacionarse de las personas, *“La relación entre las personas se construye sobre lazos débiles, fácilmente instrumentalizados, renovables, sustituibles”*. (Abarca. M, Martínez. V, 1997, p. 22). Las personas cada vez viven menos en comunidad, esto debido a que *“Las redes sociales desplazan a las comunidades tradicionales como principal soporte de integración social de las personas. Así, para solucionar problemas en los ámbitos de la salud, la vivienda, la crianza y cuidado de los niños, las personas recurren y utilizan sus redes micro y macro sociales que les proporcionan apoyo material, emocional, afectivo, informacional, etc.”*. (Abarca.

M, Martínez. V, 1997, p. 22). No obstante, también existen redes dentro de la comunidad, las que corresponden principalmente a los lazos y vínculos creados entre los miembros y la comunidad. *“La comunidad, además, tiene símbolos, tiene una historia, una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia, estabilidad y permanencia, dispositivos de socialización y control social más desarrollados”*. (Abarca. M, Martínez. V, 1997, p. 22).

Es a partir de las redes sociales, ya sean micro o macro, que el individuo o comunidad se hace partícipe dentro de la sociedad, entregando sentido de identidad, protección y pertenencia.

### **1.3. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud.**

Su principal objetivo es otorgar lenguaje común, estandarizado y marco conceptual para la salud y estados relacionados con esta. La Clasificación del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (desde ahora en adelante CIF) define los componentes de la salud y algunos componentes relacionados con la salud y el bienestar (tales como educación, trabajo, entre otros). Al igual que la T.O, esta clasificación considera a la persona de forma integral, la cual está formada por distintos componentes, relacionándose entre sí.

Si bien la CIF está orientada hacia las personas con discapacidad, en este documento utilizaremos el componente contextual que describe esta clasificación, con el objetivo de poseer una fuente confiable y validada por organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (desde ahora en adelante OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (desde ahora en adelante OPS) que fundamente y complemente al momento de referirnos a Factores Ambientales y Factores Personales.

En primer lugar, la CIF incorpora y hace mención a los factores nombrados anteriormente en el componente denominado Factores Contextuales, estos *“Representan el trasfondo total tanto de la vida de un individuo como de su estilo de vida. Incluyen los Factores Ambientales y los Factores Personales que pueden tener un efecto en la persona con una condición de salud y sobre la salud y los estados “relacionados con la salud” de esta persona”*. (CIF, 2001, P. 26). A continuación definiremos los factores ambientales y personales a los cuales se hará referencia en el presente estudio:

- **Factores Personales**

*“Constituyen el trasfondo particular de la vida de un individuo y de su estilo de vida. Están compuestos por características del individuo que no forman parte de una condición o estados de salud. Estos factores pueden incluir el sexo, la raza, la edad, otros estados de salud, la forma física, los estilos de vida, los hábitos, los “estilos de enfrentarse a los problemas y tratar de resolverlos”, el trasfondo social, la educación, la profesión, las experiencias actuales y pasadas (sucesos de la vida pasada y sucesos actuales), los patrones de comportamiento globales, el tipo de personalidad, los aspectos psicológicos personales y otras características”*. (Ibíd., P.27). La CIF no clasifica estos factores, ya que debido a la diversidad y amplias características que posee la persona es difícil lograr establecer criterios.

- **Factores Ambientales.**

La CIF distingue y organiza estos factores en 2 niveles; individual y social. El nivel individual está compuesto por el contexto del individuo como su hogar, escuela y/o lugar de trabajo, también se incluyen las propiedades físicas o materiales en las que este se desenvuelve y el contacto directo que mantiene, ya sea su familia, amigos, compañeros o desconocidos. En cuanto el nivel social, está compuesto por estructuras sociales formales e informales, sistemas o servicios que existen en la cultura o comunidad en que este se desenvuelve y los efectos que podrían causar, también se incluyen los servicios que se

relacionan con su entorno laboral, las actividades comunitarias, servicios de comunicación, transporte y las redes sociales.

Entonces, la CIF se refiere a los factores ambientales como *“El ambiente físico, social y actitudinal en el que las personas viven y conducen sus vidas”*. (Ibíd., p. 173). La clasificación de estos factores corresponden a:

- ✓ **Productos y tecnología:** *“Es cualquier producto, instrumento, equipo o tecnología adaptada o diseñada específicamente para mejorar el funcionamiento de una persona”*. (Ibíd., p.176).
  
- ✓ **Entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana:** *“Elementos animados e inanimados del entorno natural o físico, así como sobre los componentes de ese entorno que han sido modificados por el hombre, y también sobre las características de las poblaciones humanas de ese entorno”*. (Ibíd., p. 182).
  
- ✓ **Apoyo y relaciones:** *“Son personas y los animales que proporcionan apoyo a otras personas, tanto físico como emocional, así como apoyo en aspectos relacionados con la nutrición, protección, asistencia y relaciones, en sus casas, en sus lugares de trabajo, en la escuela o en el juego o en cualquier otro aspecto de sus actividades diarias”*.(Ibíd., p.186).
  
- ✓ **Actitudes:** *“Actitudes que son las consecuencias observables de las costumbres, prácticas, ideologías, valores, normas, creencias reales y creencias religiosas. Estas actitudes influyen en el comportamiento y la vida social del individuo en todos los ámbitos, desde las relaciones interpersonales y las asociaciones comunitarias hasta las estructuras políticas, económicas y legales;*

*por ejemplo, actitudes individuales o sociales sobre la honradez y el valor de una persona como ser humano que pueden originar prácticas positivas o negativas y discriminatorias (ej., estigmatización, creación de estereotipos y marginación de determinadas personas)”. (Ibíd., p. 190).*

- ✓ **Servicios, sistemas y políticas:** En este factor la CIF define servicios como *“Programas estructurados y operaciones, en varios sectores de la sociedad, diseñados para satisfacer las necesidades de los individuos. (Incluyendo a las personas que proporcionan estos servicios). Pueden ser públicos, privados o voluntarios, y estar desarrollados en el ámbito local, comunitario, regional, estatal, provincial, nacional o internacional, por parte de empresarios, asociaciones, organizaciones, organismos o gobiernos”.* (Ibíd., p.194).

Por otra parte considera a los “sistemas” como toda forma que *“Representan el control administrativo y los mecanismos organizativos, y están establecidos por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional. Estos sistemas están diseñados para organizar, controlar y supervisar los servicios que proporcionan beneficios, los programas estructurados y el funcionamiento en varios sectores de la sociedad”.* (Ibíd., p.194).

Por último, las “políticas” son las que *“Representan las reglas, los reglamentos, las convenciones y las normas establecidas por los gobiernos u otras autoridades reconocidas de ámbito local, regional, nacional e internacional. Estas políticas rigen o regulan los sistemas que organizan, controlan y supervisan los servicios, los programas estructurados y el funcionamiento en varios sectores de la sociedad”.* (Ibíd., p. 194).

#### **1.4 Derechos Humanos.**

Cuando se habla de un tema como la migración parece casi imprescindible mencionar los DDHH, y como no, teniendo en cuenta que en el artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos refiere que *“Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado”* como también que *“Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país”*, validando así, la migración como un Derecho Universal. (ONU, 1948).

Para adentrarnos en este tópico se debe entender los DDHH como *“Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”* (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1996-2018). Esto básicamente quiere decir que toda persona tiene normas y obligaciones las cuales se debe respetar y garantizar.

Los DDHH fueron aprobados y proclamados el 10 de diciembre de 1948 en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Esta asamblea fue comandada por la ex Primera Dama Eleanor Roosevelt y en ella se creó “La Declaración Universal de Derechos Humanos”, documento con 30 derechos fundamentales que toda persona del mundo posee, sin distinción de raza, etnia, color, cultura, etc., los cuales deben ser respetados y asegurados por los estados miembros, para así garantizar una vida digna y segura.

Dentro de estos, los derechos más relevantes a mencionar considerando el tema de la investigación son los siguientes:

- ✓ Art.13 “1. *Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado*”. “2. *Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país*”.
  
- ✓ Art 23 “1 *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”. “2 *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”.
  
- ✓ Art 24 “*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*”.

Estos y todos los derechos descritos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, poseen cuatro principios básicos esenciales, los cuales tienen el mismo valor, son imprescindibles y que en ninguna ocasión, uno de estos puede entrar en conflicto con otro. Estos son los siguientes:

- ✓ Universales e inalienables.
- ✓ Interdependientes e indivisibles.
- ✓ Iguales y no discriminatorios.
- ✓ Derechos y obligaciones.

Por otro lado, en Chile estos derechos se encuentran consignados en la constitución chilena, presentes en el capítulo III llamado “De los derechos y deberes constitucionales” esto quiere decir, que el estado debe ser el garante responsable de salvaguardar los derechos de todas las personas que se

encuentren en territorio chileno, esto incluye a los migrantes regulares como irregulares que se encuentren de forma pasajera o permanente en Chile, para que así, la persona pueda gozar de sus derechos sociales, económicos, culturales, cívicos y políticos.

## **1.5 Discriminación.**

- **Discriminación racial en Chile.**

El término discriminación racial de manera general hace referencia al acto de apartar, excluir o restringir a una persona por motivos como el color de piel, nivel socioeconómico, idioma, etc., esta ideología ha tenido serias repercusiones en tiempos pasados hacia distintos grupos, donde han sido víctimas de abusos físicos, psicológicos, económicos, segregados, esclavizados y asesinados.

La situación que suscitó el comienzo del cambio fue la Segunda Guerra Mundial, puesto que en ella existieron tratos inhumanos, crueles y barbáricos hacia la población judía, siendo considerados por el régimen alemán una raza inferior al resto. Esto provocó que las naciones del mundo tomaran medidas para evitar que estos episodios se volvieran a repetir, es entonces que se crea la ONU y la UNESCO en el año 1945, ambas organizaciones tienen como objetivo promover la paz mundial, seguridad internacional, educación, ciencia y cultura. Estas acciones fueron los cimientos que impulsaron a crear medidas encargadas de salvaguardar y evitar la discriminación arbitraria hacia cualquier persona del globo.

Uno de los eventos trascendentales frente al de discriminación motivada por las diferencias raciales, fue la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (desde ahora en adelante ICERD),

aprobada por la Asamblea General de la Organización Nacional de las Naciones Unidas (desde ahora ONU) en 1965 y entrando en vigor en 1969. En esta convención se conceptualiza el término discriminación racial, entendido como: *“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”*. (ICERD, 1969). Este concepto se puede relacionar de forma directa con otros como racismo, xenofobia y prejuicio, siendo estas formas diferenciadas de discriminación, ya que en estos se califica a la persona según sus características y particularidades, ocasionando barreras que no permiten el desarrollo satisfactorio de la persona.

En la misma línea, la UNESCO tiene como tarea *“Crear condiciones propicias para un diálogo entre las civilizaciones, las culturas y los pueblos fundado en el respeto de los valores comunes”*. (UNESCO, 2017). Por otra parte, ha dejado en evidencia que los temas como el racismo y la discriminación son prioritarios para esta organización.

Por lo que en el año 1964 convoca a una reunión en Moscú para definir el constructo de raza, llegando a la conclusión de que *“Todos los seres humanos hoy vivientes pertenecen a una misma especie llamada homo sapiens, y proceden de un mismo tronco”*. (UNESCO, 1965), zanjando las controversias pasadas sobre si existen razas humanas en el mundo.

Adicionalmente, en 1978 la UNESCO ratificando su compromiso en la lucha contra el racismo y tratos discriminatorios crea *“La Declaración sobre la raza y prejuicios raciales”*, en el que se consignan 10 artículos relacionados con la discriminación racial en todas sus formas, y mantiene la idea al igual que la

Declaración de los Derechos Humanos que *“Todos los humanos pertenecen a la misma especie y tienen el mismo origen. Nacen iguales en dignidad de derechos y todos forman parte integrante de la humanidad”* (Art.1 Declaración sobre la raza y prejuicios raciales, 1978).

## **2. Marco conceptual.**

- **Identidad ocupacional.**

Según Boyt Schell en el año 2014 la define como: *“Sentido compuesto entre lo que uno es y desea llegar a ser como un ser ocupacional generado a partir de la propia historia de la participación ocupacional”*. (AOTA, 2014, p.71).

### **2.1 Factores de riesgo de la ocupación.**

La importancia del presente trabajo investigativo exige incluir como aspecto relevante en el tema de la migración, factores políticos, sociales, económicos, religiosos y medioambientales, es por esta razón que los conceptos de Apartheid Ocupacional, Marginación, Alienación Ocupacional, Segregación, Vulneración, Justicia Ocupacional e Injusticia Social son complementarios y para referirnos a estos conceptos es necesario conocerlos.

- **Justicia Ocupacional.**

El concepto de Justicia Ocupacional surge por primera vez en el año 2003 en los trabajos de Elizabeth Townsend y Ann Wilcock, en los cuales abogaban por la Justicia Ocupacional y la promoción de esta como el objetivo fundamental de la T.O, dando a entender que a la Justicia Ocupacional como *“La promoción de*

*un cambio social y económico para incrementar la conciencia individual, comunitaria y política, los recursos y la igualdad de oportunidades para el desarrollo de ocupaciones que permitan a las personas alcanzar su potencial y experimentar bienestar*". (Simó. S, Powell. F & Kapanadze. M, 2008, p. 23).

- **Injusticia Ocupacional.**

Se ocasiona según Townsend & Wilcock en el año 2004 *"Cuando la participación de la ocupación se limita, restringe, segrega, prohíbe, subdesarrolla, deteriora, aliena, margina, explota, excluye o limita de cualquier modo"*. (Kronenberg. F, Simó. S & Pollard. N, 2007, p. 66), esto quiere decir, que la injusticia ocupacional es cualquier situación que no permita la participación en actividades significativas para la persona.

- **Justicia Social.**

Según el Secretario General de la ONU en el año 2010, la justicia social *"Se sustenta en los valores de la equidad, la igualdad, el respeto en la diversidad, el acceso a la protección social y aplicación de los derechos humanos en todas las esferas de la vida, incluso en el lugar de trabajo"*. (Navarrete, E. Cantero, P. Guajardo, A. Sepúlveda, R. Moruno, P. 2015, p.31).

- **Apartheid Ocupacional**

Se define como *"La segregación de grupos de personas mediante restricción o negación de su acceso a una participación digna y significativa en las ocupaciones de la vida diaria, basada en la raza, color, discapacidad, procedencia nacional, edad, sexo, orientación sexual, religión, creencias políticas, estatus en la sociedad u otras características. Ocasionado por fuerzas políticas, sus consecuencias sociales, culturales y económicas sistémicas y dominantes, ponen en peligro la salud y el bienestar del individuo, comunidades*

y sociedades”. (Kronenberg.F, et al., 2007, p. 67).

- **Alienación ocupacional.**

Son las *“Experiencias prolongadas de desconexión, aislamiento, vacío, falta de sentido de identidad, una limitada o confinada expresión del espíritu, o una sensación de falta de sentido que se siente al realizar una ocupación”*. (Townsend y Wilcock, p. 283).

- **Marginación.**

Ocurre cuando la *“Necesidad de los seres humanos para ejercer las pequeñas, diarias elecciones sobre las ocupaciones cotidianas”*. (CITO, 2017, p.36) es negada por la normalización social (normativo de las expectativas acerca de cómo y donde la gente debería participar). Esta situación se da en un proceso con un tiempo determinado, entonces quien es incluido y excluido y/o de igual forma marginado y no marginado puede variar su condición en el tiempo, y esto depende de los diferentes factores como la educación, los prejuicios sociales, las características demográficas, políticas públicas, etc.

- **Vulneración.**

Según la Federación Internacional de Sociedades de La Cruz Roja y de la Media Luna Roja, mencionan que la vulneración puede definirse como *“La capacidad disminuida de una persona o un grupo de personas para anticiparse, hacer frente y resistir a los efectos de un peligro natural o causado por la actividad humana, y para recuperarse de los mismos. Es un concepto relativo y dinámico. La vulnerabilidad casi siempre se asocia con la pobreza, pero también son vulnerables las personas que viven en aislamiento, inseguridad e indefensión ante riesgos, traumas o presiones”*. (IFRC, 2018).

- **Segregación.**

*“Separar y marginar a una persona o a un grupo de personas por motivos sociales, políticos o culturales”.* (Real Academia Española, 2017).

- **Equilibrio ocupacional.**

Está definido por Wilcock en el año 2006 como *“Un equilibrio de compromiso en la ocupación que conduce al bienestar. Por ejemplo, el equilibrio puede ser entre ocupaciones físicas, mentales y sociales; entre ocupaciones elegidas y obligatorias; entre ocupaciones extenuantes y tranquilas, o entre hacer y ser”.* (Wagman. P, Håkansson. C, Björklund. A, 2012.)

Debido a esto, la T.O aborda al sujeto desde un enfoque holístico, considerando a la persona como un ser ocupacional compuesto tanto por factores biológicos, psicológicos y sociales, que se desenvuelve en diferentes contextos en donde desarrolla distintas actividades, otorgando salud y bienestar.

Uno de los objetivos de esta disciplina en la actualidad, es impulsar la inclusión social de todas las personas que presenten limitaciones para ejecutar satisfactoriamente sus ocupaciones y actividades significativas de la vida diaria.

## **2.2 Calidad de vida.**

Según la OMS, *“La calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes”.* (OMS, 2015).

Otros autores como Shumaker y Naughton en el año 1995 definen la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) como *“La evaluación subjetiva de las influencias del estado de salud actual, los cuidados sanitarios y la promoción de la salud sobre la capacidad del individuo para lograr y mantener un nivel global de funcionamiento que permite seguir aquellas actividades que son importantes para el individuo y que afectan a su estado general de bienestar (...) Las dimensiones que son importantes para la CVRS son: el funcionamiento social, físico y cognitivo, la movilidad y el cuidado personal y el bienestar emocional”*. (Montero, D. Fernández, P, 2012, p. 67).

### **2.3 Trabajo decente.**

La Organización Internacional del Trabajo (desde ahora en adelante OIT) define al trabajo decente como *“La oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”*. (OIT, 2010).

En base a lo mismo, surge el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), el que se caracteriza por tener *“Una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural, y con su calidad de vida en general. Esta visión integradora relaciona directamente los aspectos sociales que son parte de la vida de las personas y de los trabajadores con los aspectos propios de la vida laboral”*. (OIT, 2014). Por lo tanto las condiciones laborales son todas las múltiples condiciones que rodean al trabajador en su puesto laboral. Sin embargo, para términos prácticos la OIT identifica tres tipos *”Condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo*

*de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otras)". (OIT, 2014).*

#### **2.4 Discriminación laboral.**

*"La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación". (Castro. F, 2001, p.8).*

## Capítulo III: Marco metodológico.

### 1. Tipo y diseño de la investigación.

El presente estudio es de tipo cualitativo, metodología que permite aproximarse de forma integral al fenómeno en cuestión mediante el enfoque holístico con que se caracteriza, comprendiendo el fenómeno desde una amplia perspectiva, recurriendo al relato o la narrativa de los propios protagonistas, considerando en todo momento la diversidad que existe en la realidad. Esto quiere decir, que *“La metodología cualitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos, es un modo de encarar el mundo empírico y entenderlo desde la mirada de los involucrados”*. (Bogdan, R. & Taylor, S. J, 1998).

El diseño de la investigación es no experimental y transversal. No experimental ya que *“Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”*. (Hernández. R, Fernández. C, Baptista. M, 2014, p. 152). Transversal ya que *“Se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”*. (Hernández. R, et al., 2014, p. 154).

### 2. Tipo de estudio.

Nuestra investigación es de tipo exploratorio - descriptivo. Exploratorio, porque no ha sido estudiado en detalle desde la T.O, por lo tanto, es una realidad todavía desconocida, que mediante el presente trabajo se pretenderá aportar y profundizar en la información disponible para la disciplina. Del mismo modo, será un estudio de tipo descriptivo el cual *“Consiste en describir fenómenos,*

*situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan*". (Hernández. R, et al., 2014, p. 92). La investigación no pretende buscar relaciones entre variables, más bien busca caracterizar y especificar cualidades sobresalientes de cualquier fenómeno que se someta al análisis.

### **3. Paradigma filosófico.**

La claridad del paradigma filosófico en una investigación es sumamente relevante, pues trata de la posición que toma el investigador de la realidad que va a estudiar, y como lo afirman Guba y Lincoln en el año 1994 *"No se puede entrar al terreno de la investigación sin tener una clara percepción y conocimiento de qué paradigma direcciona la aproximación que tiene el investigador hacia el fenómeno de estudio"*. (Ramos. C, 2015, p.10).

Sin embargo, la concepción de paradigma posee varias definiciones, Flores en el año 2004, menciona que *"Un paradigma engloba un sistema de creencias sobre la realidad, la visión del mundo, el lugar que el individuo ocupa en él y las diversas relaciones que esa postura permitiría con lo que se considera existente"*. (Ibíd., 2015, p.10). Asimismo, Patton en el año 1990, menciona que *"El paradigma indica y guía a sus seguidores en relación a lo que es legítimo, válido y razonable. El paradigma se convierte en una especie de gafas que permitirán al investigador poder ver la realidad desde una perspectiva determinada, por tanto, éste determinará en gran medida, la forma en la que desarrolle su proceso investigativo"*. (Ibíd., 2015, p.10).

En este caso, la corriente filosófica en la que se encuadra esta investigación es fenomenológico - hermenéutica, a virtud de esto último, es necesario conocer la concepción de estas corrientes filosóficas. *"La fenomenología se presenta como una reflexión filosófica que quiere fundamentar firmemente la objetividad del saber mediante un método, cuya principal regla es dejar que "las cosas mismas" se hagan patentes en su contenido esencial, a través de una mirada*

*intuitiva*". (De la Maza, 2005, p.123), esto quiere decir, observar de forma reflexiva un fenómeno sin coaccionar o influir en el.

Por otro lado, el término hermenéutico, proviene del griego "*hermeneutiqué que corresponde en latín a interpretâri, o sea el arte de interpretar los textos, especialmente los sagrados, para fijar su verdadero sentido, según se señala en (Diccionario Hispánico Universal, 1961)*". (Arráez, Calles, Moreno de Tovar, 2006, p.173). A su vez, Heidegger, eminencia experta en esta filosofía se refiere a la interpretación como "*Un desarrollo ulterior de la comprensión, la que se apropia de lo comprendido, haciéndolo expreso o explícito*". (De la Maza, 2005, p.128).

#### **4. Población y muestra.**

La muestra seleccionada es una muestra teórica guiada por la pregunta de investigación, ya que "*Para generar la teoría se selecciona, codifica y analiza la información para luego ir al lugar donde se puede generar la teoría*". (Glasser. B, Strauss. A, 1969, p.1), por lo tanto, es de tipo no probabilística, ya que los integrantes del subgrupo no dependen de la probabilidad, sino que de la toma de decisiones de los investigadores y los criterios que se fijaron con anterioridad.

El tipo de muestreo que se utilizó en este estudio, fue el llamado "bola de nieve", este tipo "*Se denomina así cuando la muestra se obtiene yendo de unos sujetos a otros; útil cuando la característica de la población es poco común o de acceso no fácil y unos sujetos informan sobre otros que participan de la misma característica*". (Morales, P. 2012. p.3).

La muestra está conformada por 6 personas de nacionalidad haitiana, los cuales tienen entre 23 y 36 años de edad, de género masculino, quienes viven en el mismo domicilio, compartiendo algunos espacios en común. Son

trabajadores dependientes que se desempeñan como temporeros agrícolas y maestros de la construcción, todos viven en la comuna de Pichidegua, sin embargo no todos trabajan allí.

#### **5. Criterios de inclusión.**

- Personas haitianas que trabajen o que hayan trabajado en la comuna de Pichidegua.
- Personas haitianas que comprendan el español de manera total o parcial.
- Personas haitianas que hablan el español de manera total o parcial.
- Personas haitianas de género masculino o femenino.
- Persona haitianas que tengan mayoría de edad.

#### **6. Criterios de exclusión.**

- Personas haitianas que residen fuera de la comuna de Pichidegua.
- Personas haitianas que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Personas haitianas con nulo dominio del español.

#### **7. Recolección de datos.**

La recolección de información corresponde a los propios del enfoque cualitativo con inspiración etnográfica, ya que mediante este se *“Busca obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, situaciones o procesos en profundidad; en las propias “formas de expresión” de cada uno. Al tratarse de seres humanos, los datos que interesan son conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias y vivencias manifestadas en el lenguaje de los participantes, ya sea de manera individual, grupal o colectiva. Se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento”*. (Hernández. R, et al., 2014, p.396). Por

otra parte, Muela Meza y Martin Zapopan en el año 2004, señalan a la etnografía como *“Estudios que tratan con la descripción cultural basada en la participación de la investigadora o investigador en la vida diaria de un grupo cultural definido sobre un periodo de tiempo prolongado, describe la cultura como conocimiento compartido y entendimiento de sentido común de los miembros de un grupo determinado apropiado a tal escenario”*. (Ferrada. M, 2006, p.2). Esta investigación se considera de “Inspiración etnográfica” ya que existió un estudio directo de personas y grupos, pero este no fue durante un tiempo prolongado como lo define la etnografía, sino que se estudió a esta población durante aproximadamente siete días no consecutivos, acordando encuentros para realizar las entrevistas.

En este caso, uno de los métodos de recolección de datos e información fue por medio de una entrevista semi - estructurada en profundidad. *“Por entrevistas cualitativas en profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras”*. (Taylor. S & Bogdan, 1992, p. 1).

La elección de una entrevista semi - estructurada como método de recolección de información fue en gran medida por las características que posee, como la flexibilidad, que nos permitió formular nuevas preguntas durante el transcurso de la entrevista, como también entregar el espacio al entrevistado para que pudiera expresarse y ahondar en sus respuestas.

Otra técnica utilizada en la recolección de datos fue la observación participante con inspiración etnográfica, lo que Según Longabaugh en el año 1980 *“Es observable aquella conducta que, sí ocurre en presencia de otro sujeto, tiene la capacidad de actuar como estímulo para dicho sujeto, el cual puede obtener de ella un registro de conducta”*, (Murillo, F & Martínez, C, 2010, p.7). Mucchielli

menciona en el año 1974 que *“Observar es en primer lugar percibir por lo que la percepción se constituye como el elemento básico de la observación. El tipo de conductas que el etnógrafo capte desde la perspectiva de la observación participante dependerá de la capacidad del etnógrafo”*. (Ibíd., 2010, p.7). Estas observaciones fueron escritas en una libreta de campo que cada investigador poseía, las que posteriormente fueron sometidas a un análisis y conclusión respectivamente.

Por último, se tuvieron conversaciones informales con informantes claves, definido por Robledo en el año 2009 como *“Personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios”*. (Mejías. A, 2016, p. 14). Las conversaciones con estos informantes claves fueron al igual que las observaciones, consignadas en la libreta de campo.

- **Enfoque narrativo.**

Se utilizó una metodología narrativa, ya que al ser un trabajo de inspiración etnográfica, fue más fácil lograr el sentido de lo que se quiere expresar a través de un relato, en donde el lector puede interiorizarse y poder generar un espacio reflexivo propio. Además, se hace uso de la libreta de campo como medio facilitador para establecer antecedentes, ya que en ella se escribe lo observado y lo más relevante para el análisis. *“El enfoque surge de la constatación de dos hechos fundamentales. Primero, reconoce que una forma básica a través de la cual los seres humanos otorgan sentido a sus experiencias pasándose como historias o relatos. Segundo, constata que la práctica de contar historias (o la narrativización) constituye una forma de comunicación humana fundamental”*. (Bernasconi. O, 2011, p. 56).

## **Capítulo IV: Análisis y discusión.**

### **1. Análisis de datos.**

El análisis de datos se llevó a cabo a partir de la creación de dos categorías, la teórica y la emergente. Dentro de la categoría teórica se establecen tres sub-categorías basadas en los componentes del Modelo PAO, de igual forma, para poder abordar cada uno de estos componentes se utilizó la definición de los factores personales y ambientales de la CIF, para determinar desde la bibliografía y antecedentes reunidos, los elementos a analizar a partir de las entrevistas, la observación y las notas de campo realizadas.

Por otro lado, la categoría emergente está compuesta por nuevas temáticas que surgieron durante el transcurso de la investigación. Esta categoría al igual que la anterior fue dividida en sub-categorías basadas en los componentes del Modelo PAO.

<b>Categoría.</b>	<b>Sub-categoría PAO.</b>	<b>Sub-categoría CIF.</b>
<b>Teórica.</b>	Persona.	Habilidades sociales y de comunicación en el trabajo.
		Influencia cultural en el trabajo.
	Ambiente.	Entorno físico saludable.
		Discriminación social y laboral.
		Redes de apoyo.
	Ocupación.	Condición laboral.
Rendimiento laboral.		
<b>Emergente.</b>	Persona.	La nueva cultura del migrante haitiano.
		Apartheid educacional.
	Ambiente.	Contexto virtual: Puente entre Chile y Haití.
	Ocupación.	Percepción de las habilidades laborales.

Tabla n° 1. Análisis por categorías. Elaboración propia.

Para tener una visión clarificadora del perfil de los sujetos, se realizó un esquema para referirnos a los entrevistados por sus iniciales, su edad, area labora y el dominio del español, este último será categorizado en alto, medio y bajo.

<b>Iniciales.</b>	<b>Edad.</b>	<b>Dominio del español.</b>	<b>Área laboral</b>	<b>Nivel educativo.</b>
FR.	36.	Bajo (con traductor).	Agrícola.	Con estudios.
MG.	33.	Medio.	Agrícola.	Con estudios.
RR.	23.	Medio.	Agrícola.	Con estudios.
AP.	36.	Alto.	Agrícola.	Sin estudios.
MR.	30.	Alto.	Construcción.	Sin estudios.
FE.	32.	Alto.	Construcción.	Sin estudios.

Tabla n° 2. Datos generales de los participantes. Elaboración propia.

## 1.1. Categorías teóricas.

- **Persona.**

Las sub-categorías utilizadas en este componente fueron seleccionadas teniendo en cuenta las definiciones ya vistas del Modelo PAO y de la CIF. Considerando entonces, aspectos de la persona como el trasfondo social, la educación, la profesión, las experiencias actuales y pasadas, además de las habilidades y funciones, ya sean físicas, cognitivas y afectivas. De igual forma, al término “habilidades” será asociada la definición entregada por la AOTA. Entendiendo además que la cultura influye en las decisiones de las persona.

- ✓ **Habilidades sociales y de comunicación en el trabajo.**

Desde el primer acercamiento a los entrevistados, lo observado en el pueblo (supermercados, plaza, municipalidad), lo comentado por algunos pobladores de Pichidegua y en las mismas entrevistas realizadas, se evidencia que las habilidades sociales y de comunicación se alteran principalmente en torno a las “Habilidades lingüísticas fundamentales” tales como escuchar, hablar, leer y escribir (Sandoval. I, 2011, p. 11), esto se debe principalmente al bajo dominio del español con el que llegan al país. Si bien, la mayoría de los entrevistados tienen un dominio parcial del idioma; se reflexiona en cuanto a lo observado y relatado por pobladores del sector. *“Cuando llegan no saben hablar casi nada de español, cuesta mucho entenderles, a puras señas tratamos de comunicarnos”* (Comunicación personal, [Comerciante 1]).

Al momento de difundir la información de necesitar personas para realizar las entrevistas, se acerca un grupo de cuatro personas haitianas que se encontraban fuera de la Municipalidad al creer que se estaban ofreciendo trabajos, luego uno de los entrevistados aclara lo sucedido *“La mayoría cuando llega a Chile solo entienden la palabra trabajo, a mi igual me pasaba antes, pero ahora ya entiendo mejor”* - *¿Y cómo lo hacías cuando no sabías español?-* *“Cuando no sabía español tuve que entender solo (...) Preguntando el*

*significado de las cosas, antes no entendía nada, ahora entiendo un poco más, cuando no sabía se me complicaron las cosas... ahora más o menos". (MG, 33 años).*

Por otro lado, algunos de los entrevistados refieren haber llegado a Chile con un dominio básico del español. *"Yo hice un curso de español en Haití, porque sabía que era necesario antes de venir a Chile para encontrar trabajo y un lugar donde vivir más fácil". (RR, 23 años), "Ya manejaba el idioma, porque estuve viviendo un tiempo en República Dominicana, aunque acá me cuesta entender, porqué los chilenos tienen muchos modismos y hablan rápido (...) con el tiempo he ido entendiendo así que ahora no tengo problema". (FE, 32 años), "No me costó la comunicación, porque hice un curso de 6 meses antes de venir para acá (...) encontré trabajo fácil y un lugar donde vivir con mi pareja gracias a que manejaba el idioma". (AP, 36 años).*

En cuanto al desarrollo de preguntas orientadas a la búsqueda y adquisición de trabajo, llama la atención la respuesta dada por uno de los entrevistados a la siguiente interrogante *¿Y los que no saben español como lo hacen al firmar el contrato de trabajo?, "Cuando entro a un trabajo, tenemos primos o alguien que hable español, ellos leen el contrato y si firman, todos los demás firmamos"- ¿Y crees que es importante saber español en tu trabajo? - "No, porque siempre hay alguien que traduzca... como ahora. En el trabajo ando con haitianos y así nos entendemos". (FR, 36 años). A esta frase se añade lo comentado por FE, quien refiere una riña donde se vio involucrado FR al no hablar español, "(...) a mi primo lo golpearon por no saber español, no lo entendieron así que yo tuve que ir a explicar que no entiende". (FE, 32 años).*

Si bien, la mayoría de los entrevistados maneja parcialmente el idioma, existe un gran interés en seguir perfeccionando sus habilidades, ya que lo consideran necesario para poder comunicarse tanto en su trabajo como en la cotidianidad. La Municipalidad de la comuna a creado un programa en conjunto con el

departamento de educación y la red de bibliotecas del municipio, dirigido a los haitianos que residen en la comuna, sin embargo, la mayoría de los entrevistados no puede asistir a este programa debido a la falta de tiempo. *“Cuando llegué a Pichidegua fui algunas veces pero, después salí a trabajar y ya no alcanzaba a llegar al curso (...) aparte siempre estaba cansado”*. (RR, 23 años).

✓ **Influencia cultural en el trabajo.**

Al observar a esta cultura, es posible establecer que aún en Chile ellos mantienen sus costumbres, creencias y hábitos, sin embargo, debido al proceso de adaptación, algunas de estas han tenido que ser modificadas durante el tiempo que han permanecido en Chile.

Esto queda demostrado en situaciones comentadas por el arrendador del lugar, quien comenta *“(...) las mujeres no van ni al súper, acá todo lo hacen los chiquillos, ellos manejan la plata, compran las cosas para el mes y las traen para acá (...) yo les tuve que decir que por lo menos sacaran a sus esposas a caminar”*. (Arrendador [Comunicación personal]).

El arrendador refiere que los entrevistados han debido aprender costumbres chilenas para poder adaptarse mejor al contexto social, desde actividades de higiene y auto cuidado posteriores a la jornada laboral, hasta la reestructuración de hábitos y rutinas acostumbradas en Chile *“Los chiquillos al principio no estaban acostumbrados al ritmo de trabajo, entonces llegaban y se acostaban no más, no comían, no se duchaban ni cosas así (...) con mi señora igual nos costó decirles “oigan chiquillos tienen que bañarse”, pero fuimos bien pertinentes creo yo (...) aún comen a deshoras, pero yo creo que eso es porque andan siempre aprovechando el tiempo para alguna peguita.”* (Arrendador [Comunicación personal]).

Otro aspecto mencionado por el arrendador, es la baja participación social que

tienen los entrevistados en Chile, lo cual se confirma con comentarios como “*No salgo mucho, igual me gustaría hacerlo más pero siempre prefiero trabajar, a veces me llaman a un trabajo el sábado o domingo y yo prefiero aprovecharlo (...) en Haití no hacía eso, porque iba siempre a la iglesia o me juntaba con amigos, pero acá no se puede hacer eso, uno sabe a lo que viene (...)*”. (MG, 33 años). Otro entrevistado refiere “*Cuando estábamos allá siempre hacíamos fiestecitas en mi casa. En mi tierra siempre se disfrutaba más. Yo estoy acá, pero siempre estoy pendiente de mi tierra también (...) ¿Extrañas esa forma de vida? “Si, echo de menos (...) yo voy a estar un tiempo, pero con el tiempo quiero volver”*”. (AM, 36 años).

- **Ambiente.**

- ✓ **Influencia del entorno físico en el desempeño laboral.**

El entorno físico de los entrevistados se compone principalmente por la vivienda, el lugar de trabajo y la comuna de residencia.

En cuanto a la vivienda se puede mencionar que los entrevistados viven en casas compartidas, dentro de las cuales llegan a vivir 3 hombres con sus respectivas esposas, compartiendo living - comedor, cocina y baño. Las viviendas cuentan con agua, luz y cable, los gastos son incluidos en el mismo arriendo, “*Acá nos arriendan una piececita en \$100.000 mensual, pero con todo, agua, luz y yo voy comprando mi gas*”. (AP, 36 años).

En cuanto al lugar de trabajo, considerando que se desempeñan en área rural, un aspecto relevante es el clima al cual están expuesto la mayor parte de la jornada laboral, ya que debido a este, deben llevar a cabo un proceso de adaptación y ajuste climático “*En Chile hace mucho calor y mucho frío, no como en Haití que es tropical*”. (MG, 33 años). “*Me complica el frío, hace mucho frío*”.

*acá, pero uno se acostumbra". (MM, 30 años).*

Por último, en cuanto a la comuna se puede evidenciar que al ser rural, el acceso a servicios o espacios, como tiendas comerciales, parques y servicios comunales, es más engorroso, ya que las distancias donde se encuentran estos servicios y espacios son mayores, teniendo que utilizar el transporte público o dispositivos de transporte propios, como la bicicleta. Esto causa una baja participación en estos espacios y servicios, como lo mencionan *"No, no voy al centro de la comuna muy seguido, porque queda muy lejos". (FE, 32 años).* Otros no acceden a éstos debido al cansancio o agotamiento que poseen luego de la jornada laboral *"Salgo de trabajar y estoy en mi casa, cuando no estoy en mi casa voy a la iglesia y listo, para que descanse el cuerpo uno no tiene que andar de arriba para abajo, tu tienes que estar tranquilo, me gusta". (AP, 36 años).*

Estos entornos físicos sin embargo, no actúan como barreras para el D.O en el área laboral, pues buscan la manera de ajustarse a las condiciones que se les presentan, para así llevar a cabo sus trabajos de forma efectiva. No obstante, si bien este entorno no influye de forma negativa en el D.O en el área laboral actual de los entrevistados, sí puede afectar a la salud de los participantes.

✓ **Discriminación laboral y social.**

Ninguna sociedad está libre de discriminación, esto queda demostrado en opiniones contrapuestas entre pobladores y migrantes haitianos al momento de preguntar si han observado alguna situación de discriminación en el sector, a lo que el arrendador responde haciendo alusión a la obtención de trabajo para los haitianos *"En el campo no existe discriminación porque siempre se necesita mano de obra". (Arrendador [Comunicación personal]).*

Se reformula esta pregunta a una vendedora ambulante del sector, respondiendo a la interrogante ¿Cómo ha visto la llegada de los migrantes haitianos al sector?, a lo que responde *“Son una plaga, no me junto con ellos, siempre que vengo a la plaza está lleno de ellos”* -¿Entonces, con quienes prefiere trabajar?- *“Prefiero diablo conocido que diablo por conocer, porque yo no me relaciono con morenos”*. (Comerciante 2 [Comunicación personal]).

Esta opinión es acompañada por lo observado al momento de recorrer los sectores del lugar, en los que se ven grupos de haitianos y grupos de chilenos separados unos de otros, esto además queda en evidencia con la frase *“(…) en el trabajo ando con haitianos y así nos entendemos”*. (FR, 36 años).

Así mismo, surge la reflexión de cómo ellos perciben el trato del chileno con otros migrantes residentes de la zona (peruanos, colombianos, etc.) y el trato de los chilenos con ellos mismos, por lo que surge la interrogante en el transcurso de la entrevista ¿Crees que por venir de Haití tienes un trato diferente a otros migrantes como argentinos o peruanos? *“No he sentido que me traten distinto, somos gente, todos iguales”*. (FR, 36 años), *“No, para nada, todos somos personas iguales”*. (AP, 36 años).

No obstante uno de los entrevistados sí refiere tener un trato distinto, en el cual menciona un conflicto puntual en el puesto de trabajo de su primo, al no hablar español y no comprender las instrucciones de sus compañeros chilenos, éste fue golpeado. *“Sí, tenemos un trato distinto, pero solo algunos chilenos hacen la diferencia. A mi primo lo golpearon por no saber español, no lo entendieron así que yo tuve que ir a explicar que no entiende”*. (FE, 32 años).

Este hecho apunta principalmente a malos tratos por el escaso dominio del español, si bien el resto de los entrevistados no mencionan haber recibido conductas agresivas de este tipo, sí mencionan que saber español sirve para que no los molesten ni insulten *“Si las personas saben que hablas español no te*

*van a decir nada, no te van a molestar, porque saben que uno entiende".* (RR, 23 años).

Por otro lado, llama la atención la diferencia salarial que se observa entre haitianos y chilenos, siendo los entrevistados quienes ganan menos realizando el mismo trabajo que un chileno, *"Los chilenos ganan más que un haitiano, pero eso favorece a los haitianos porque somos más baratos"*. (MR, 30 años), *"He tenido algunos problemas con el jefe, porque en un comienzo me dijo que ganaría 13 y me pagó 9 mil por día"*. (MR, 30 años).

A pesar de esta evidente situación desventajosa, los entrevistados creen todo lo contrario, al ser considerados mano de obra barata no les falta el trabajo, estas conductas a pesar de vulnerar los derechos de los entrevistados, no afectan en su cotidianidad, ni en su D.O en el área laboral ya que si estas afectan de forma directa se optaría por dejar su lugar de trabajo, *"Primero me dio contrato trabajando en los tomates, después tenía que descobijar arriba y eso no estaba en el contrato, si me caigo arriba es otra cosa, porque eso no está en el contrato, y yo le decía, bueno eso no está en el trabajo, el jefe me dice que tengo que hacer de todo"*. (AP, 36 años).

✓ **Redes de apoyo, la motivación para trabajar.**

Las redes sociales son parte fundamental en el proceso de adaptación de una persona migrante, ya que a través de lazos o relaciones que se establecen con personas o instituciones se puede facilitar o acelerar la búsqueda y adquisición de un empleo, la obtención de un espacio habitacional y otras necesidades que brinden una mejor calidad de vida, estas redes se denominan redes de apoyo.

A través de los instrumentos de recolección de datos, se aprecia que a pesar de la necesidad laboral con que vienen los migrantes haitianos a la comuna de Pichidegua, no se acercan a los sistemas municipales a buscar ayuda en relación al trabajo, *"Nunca fui a la municipalidad, porque cuando llegué mi*

*hermana me tenía casa y trabajo*". (RR 23 años.). Por otro lado, las personas que se acercan mencionan que no les facilitó la obtención de una actividad laboral, *"Fui, pero son muy lentos...yo necesito el trabajo al tiro, no me sirve que me digan que me llamaran... aún no me llaman"*. (FE. 32 años).

Por este último punto, es que para los haitianos las relaciones familiares o más íntimas son más efectivas para encontrar y adquirir un trabajo remunerado, pues la mayoría de los entrevistados encuentra trabajo por medio de esta vía, así lo confirman los siguientes relatos *"Le pedí a mi primo que me ayudara a encontrar trabajo...ahora estoy trabajando con él"*. (MR, 30 años.), *"Trabajo con mi primo, él me tenía trabajo cuando llegué de Haití"*. (MG, 33 años).

Otro dispositivo al cual se acercan los migrantes haitianos y que busca favorecer la inclusión de esta población en Pichidegua es el taller de español para haitianos, este taller es totalmente gratuito y abierto a toda persona de nacionalidad haitiana que busque aprender español. Este programa ha tenido gran aceptación en la comuna como menciona la profesora que imparte las clases; *"Asisten aproximadamente 80 haitianos al taller, hay algunos que saben un poco de español, pero hay otros que son analfabetos y a estos les cuesta mucho más aprender el nuevo idioma"*. (Profesora de español [Comunicación personal]).

Las redes abiertas no son utilizadas por los entrevistados, aún estando presentes y las redes focales son un facilitador al momento de adquirir un trabajo, pero también es la responsable de proporcionar contención emocional, por lo que es una prioridad para los entrevistados comunicarse diariamente con la familia, *"Hablo todos los días con mi familia de Haití para saber cómo están por allá...por ellos es que estoy acá trabajando... son mi motivación"*. (MR, 30 años.).

- **Ocupación.**

- ✓ **La condición laboral como barrera y/o facilitador.**

Las condiciones laborales se componen por múltiples aspectos relacionados al entorno laboral en el cual se desenvuelve la persona, por lo tanto, estas condiciones tiene la capacidad de influir favorable o desfavorablemente en el estado de salud y bienestar de quien realice la labor. Según la OIT, existen condiciones físicas, medioambientales y organizativas.

Durante el transcurso de la investigación, fue posible evidenciar que la mayoría de los entrevistados cuenta con contrato laboral, implementos de seguridad, horarios establecidos de entrada y salida del trabajo, además de horarios de alimentación, por lo que estarían bajo las condiciones propias de un trabajo decente. *“Ahora trabajo cortando uvas y colocando mallas en las viñas (...) tengo contrato (...) trabajo de lunes a viernes de las 7:30 a las 5 de la tarde más o menos y me pasan a buscar y me van a dejar a la casa (...) la empresa me pasa todos los materiales para trabajar, me pasa guantes, casco, tijeras y lentes, yo estoy cómodo trabajando ahí, me gusta el trabajo y el ambiente laboral”.* (MG, 33 años.), este tipo de comentarios se repite entre quienes cuentan con contrato *“Estoy trabajando poniendo mallas a las cerezas (...) trabajo de lunes a viernes de las 8:00 a las 6 y los sábados medio día y todas las horas extras me las pagan (...) tengo mi lugar para comer y me pasan todos las herramientas para trabajar (...) me pasan a buscar en furgón todos los días, porque queda lejos el lugar”.* (AP, 36 años). Además, muchos de los entrevistados refieren que no existen atrasos en sus pagos, por lo que en este aspecto se cumple el derecho de trabajar en la labor acordada con el empleador y recibir oportunamente el pago pactado en el contrato *“En mi trabajo tengo que ponerle mallas a las cerezas, lo hago bien mi jefe me lo ha dicho (...) el cumple el contrato, no se atrasa en la fecha y si se lo pido, a veces me lo deposita”.* (FR, 36 años).

Por otra parte, quienes cuentan con contrato de trabajo tienen la oportunidad de acceder a un seguro en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aunque la mayoría de los entrevistados refieren no conocer los centros de asistencia ya que no han tenido la necesidad de asistir.

Es debido a estas razones, que los entrevistados que cuentan con contrato expresan que el clima laboral es -salvo algunas ocasiones- grato, pudiendo desenvolverse y desarrollar al máximo sus habilidades, aun cuando el trabajo que realizan es completamente nuevo para ellos.

Por otro lado, existen entrevistados que por una demora en el otorgamiento de visa, no contaban con contrato laboral al momento de realizar la investigación, pero aún así se encontraban trabajando bajo condiciones irregulares frente a quienes sí presentaban contrato laboral, estos entrevistados comentan haber sufrido episodios a los que se les denomina discriminación salarial, en donde el pago por sus servicios a final de mes, fue considerablemente más bajo del acordado en un principio con su empleador. *“No, no tengo visa todavía, por eso no tengo contrato (...) no tengo horario fijo, hay veces que trabajo 7 horas y otras veces 9 horas, cuando no almuerzo salgo más temprano (...) he tenido algunos problemas con el jefe, porque en un comienzo me dijo que me iba a pagar 15, después 13 y al final me pagó 9 mil por día”*. (MR, 30 años). A pesar de esto, según los derechos del trabajador, quienes no cuenten con contrato laboral pero ejerzan la labor, tienen el derecho a las prestaciones laborales y previsionales que correspondan.

#### ✓ **Rendimiento laboral**

La mayoría de los entrevistados se desempeñan en el rubro agrícola, mientras otros lo hacen en el ámbito de la construcción. Quienes trabajan en la construcción comentan haberlo hecho anteriormente en Haití, por lo que presentan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar el trabajo *“Me gusta mi trabajo, realizo lo mismo que hacía en Haití”*. (FE, 32 años). Por

otra parte, quienes se desempeñan en el rubro agrícola han debido aprender nuevas habilidades para poder desarrollarse óptimamente en el puesto de trabajo *“Trabajé en la construcción haciendo de todo, pero llego a Chile y no hay mucho trabajo de eso, por lo que tengo que sacar tomates, arrancar cebollas, lo que sea para tener dinero”*. (MR, 30 Años).

En cuanto a las interacciones sociales en el lugar de trabajo, los entrevistados refieren que solo se relacionan entre ellos y poco o nada con chilenos, ya que han tenido problemas de comunicación, donde la barrera idiomática ha sido la determinante *“Algunos chilenos a mi primo lo golpearon por no saber español, no lo entendieron así que yo tuve que ir a explicar que no entiende”*. (FE, 32 años).

Aun cuando estos antecedentes dan a pensar que el rendimiento laboral de los migrantes debiese ser más bajo de lo esperado, ellos creen todo lo contrario, en base a esta opinión emerge un nuevo dato, el cual hace referencia a la auto-percepción del desempeño laboral, el cual estaría por sobre el desempeño de los chilenos.

## **1.2 Categorías emergentes**

- **Persona**

- ✓ **La cultura del migrante haitiano**

Desde el análisis de datos surge el concepto *“La cultura del migrante haitiano”* el cual emerge a partir de una serie de coincidencias en las respuestas de los entrevistados. Cuando nos referimos a este concepto hablamos de una serie de creencias, costumbres y patrones que surgen en base a la necesidad de adaptación del migrante haitiano con su llegada a Chile.

Dentro de estas conductas adquiridas con su llegada al país, surge el conformismo en cuanto a la diferencia salarial entre chilenos y haitianos. Ellos saben que son considerados mano de obra barata, situación que sin embargo,

es creída ventajosa por ellos. *“Los chilenos ganan más que un haitiano, pero eso favorece a los haitianos porque somos más baratos”*. (MR, 30 años), motivo por el cual tampoco expresan molestia con el tema.

Así mismo la necesidad económica por la que viajan a Chile, los obliga (en los primeros meses) aceptar cualquier trabajo que les ofrecen, sin considerar las condiciones laborales en las que se encontrarán, a esto se suma que algunos llegan al país sin dominar el idioma, por lo que firman contratos sin saber las fechas de pago o el sueldo que deben recibir, por lo que quedan expuestos a estafas *“(…) He tenido algunos problemas con el jefe, porque en un comienzo me dijo que me iba a pagar 15, después 13 y al final me pagó 9 mil por día”*. (MR, 30 años). A esta situación se suma además el conocimiento previo de los entrevistados de no poder hacer efectivo el título universitario con el que llegan al país, asumiendo con anterioridad que deberán desempeñarse en el trabajo que les ofrezcan. *“Estudié contabilidad en Haití, pero ahora trabajo en la agricultura”* (MG, 33 años).

Cuando hablamos de nueva cultura haitiana también nos referimos al estilo de vida que adoptan con su llegada a Chile; siendo el trabajo, el principal objetivo con el que llegan al país, dedican gran parte de su tiempo a esta ocupación, desatendiendo el desarrollo de otras ocupaciones, como el ocio y el tiempo libre.

#### ✓ **Apartheid ocupacional en el ámbito educacional.**

Las entrevistas realizadas dejaron en evidencia que la mitad de los participantes cuentan con un título profesional o estudios superiores incompletos, *“Estudié pedagogía en matemáticas en Haití”*. (RR, 23 años.), sin embargo, estos no se desempeñan en actividades relacionadas con lo que

estudiaron. Esto se debe a que en Chile no se revalidan y reconocen los estudios conseguidos en Haití teniendo que trabajar en áreas distintas a lo que estudiaron *“Estudí contabilidad en Haití, pero ahora trabajo en la agricultura”*. (MG, 33 años.).

La mayoría de los entrevistados que poseen estudios, mencionan tener el interés de poder trabajar en lo que estudiaron o continuar sus estudios, para tener un mejor ingreso económico y realizar lo que les gusta *“Me gustaría trabajar en lo que estudié, es mi sueño a futuro”*. (RR, 23 años.). No obstante, deben buscar trabajos los cuales muchas veces no ejercieron en Haití, debiendo aprender nuevas técnicas y habilidades que les permitan desarrollar sus actividades laborales, tener un ingreso económico estable mensual, costear las necesidades básicas en Chile (alimentación y arriendo de vivienda) y enviar dinero a sus familias *“A mí me gusta trabajar en lo que hago, pero en la situación que estoy uno siempre hace lo que aparezca, en todo tipo de trabajo”*. (AP, 36 años.).

Como plantean los autores Schkade y Schultz (1992, p. 831) definen el término adaptación ocupacional como *“Un estado de competencia en el funcionamiento ocupacional hacia el cual aspiramos todos los seres humanos”*, los participantes de la investigación están sometidos a esta adaptación laboral constantemente, ya que al no ser validado su título profesional deben buscar nuevos trabajos, los cuales nunca ejercieron en su país natal, repercutiendo en su identidad ocupacional, puesto que al no realizar una actividad laboral de su interés y elección, se pierde el sentido propio de capacidad y eficacia para poder realizar las ocupaciones, no obstante, este cambio no ha sido perjudicial en su desempeño laboral actual, sino enriquecedor permitiéndoles adquirir nuevos conocimientos y habilidades para experiencias futuras.

Debido a esto, es posible establecer que los entrevistados se encuentran en una situación de *Apartheid Ocupacional*, ya que se ve restringida la participación en sus ocupaciones significativas relacionadas a la educación, alterando a su vez, la identidad ocupacional y roles de la persona.

- **Ambiente.**

- ✓ **Contexto virtual: Puente entre Chile y Haití.**

En este escenario se logra establecer una comunicación mediante cualquier tipo de aparato de larga distancia, estando esta población constantemente sumergida en él, por la necesidad de estar en contacto permanente con familiares y amigos que se encuentran fuera de Chile, comunicándose por medio de las diferentes aplicaciones que posee el celular. Esto se observó no sólo en los entrevistados, sino que también en otros haitianos de la comuna, a quienes siempre se les podía ver con un celular de alta gama en sus manos.

La razón que relataron fue principalmente para poder comunicarse con la familia en Haití, *“Me comunico todos los días con mis familiares y amigos en Haití, me comunico con ellos por teléfono”*. (RR, 23 años.), *“Hablo todo el tiempo con mi familia y amigos, para saber cómo están y que ellos sepan como estoy acá”*. (MR, 30 años.), *“Sí, hablo todo el tiempo con mi familia”*. (FE, 32 años).

Esto último confirma el constante uso de este medio, ya que el migrante haitiano a través de los aparatos tecnológicos tiene la posibilidad de acercarse y compartir breves momentos con sus seres queridos, escuchando su voz o viendo imágenes de lo que está pasando en su hogar. Se puede decir que el haitiano migrante vive en dos territorios, en el que se encuentra físicamente (Chile) y en un sitio virtual, encontrando allí a su familia y amigos, otorgándole a este último un significado emocional y motivacional *“Hablo todos los días con mi*

*familia de Haití... Por ellos esto acá... Son mi motivación*". (MR, 30 años).

- **Ocupación.**

- ✓ **Auto percepción del rendimiento laboral.**

*“Los chilenos no pueden trabajar igual que un haitiano, los haitianos tienen más fuerza, aguanta el sol, el frío. Los chilenos son más flojos”*. Esta cita dicha por un entrevistado, expresa a simple vista una actitud de superioridad frente a los chilenos, sin embargo, se pueden interpretar otras razones que se encuentran implícitas y profundas en su relato.

Es por esto que identificamos dos tipos de haitianos migrantes en Chile, uno con fortaleza y gran carácter resiliente, y otro débil que tiende a victimizarse, tal como es señalado en el artículo de Nicolás Pedemonte titulado *“Racismo y matrices de “inclusión” de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión”*.

Este documento establece que ante un sistema neoliberal como el que Chile posee, pueden existir dos clases de migrantes, uno denominado *“Yo migrante, sujeto a crédito, que se considera fuerte, hábil, buen trabajador, proactivo, civilizado y que no se deja discriminar”*. (Pedemonte. N, Amode. N, Vázquez. 2015. p.17) y un segundo grupo denominado, *“Otro migrante haitiano”*. (Ibíd., 2015), los cuales según los mismos autores, asumen como naturales las condiciones racistas y discriminatorias, considerándose débiles y victimizándose por los hecho que vive. Esto explica las respuestas de algunos haitianos con una impronta de superioridad y competitividad, refiriéndose a sí mismos como mejores para cualquier tipo de trabajo frente a los chilenos

## **2. Discusión.**

Se argumenta a partir del análisis de las sub - categorías teóricas y emergentes establecidas anteriormente, por consiguiente los párrafos expuestos a continuación serán encausados a partir de los datos obtenidos en el análisis, los cuales serán discutidos con el apoyo de bibliografía concordante al tema en cuestión. De esta forma esperamos responder la pregunta de investigación. ¿Cuáles son los factores que influyen en el desempeño ocupacional en el área laboral de la población migrante haitiana de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins?

Para poder entender la disposición de la discusión, se mantendrán las mismas sub - categorías analizadas anteriormente, en donde ciertas sub - categorías teóricas y emergentes serán discutidas de manera conjunta con el objetivo de abordar los temas de manera integral.

### **2.1 Categoría teórica.**

- **Persona.**

- ✓ **Habilidades sociales y de comunicación en el trabajo.**

Existen entrevistados que dominan el español ya sea de forma parcial o total y quienes tienen muy bajo dominio de este, quienes llegaron a Chile hablando el idioma y quienes no, por lo que se discute en cuanto a estas distintas situaciones vistas y cómo estas influyen en el D.O en el puesto de trabajo de los entrevistados.

El proceso de adaptación, el asentamiento en la comuna, la búsqueda y adquisición de trabajo de quienes llegaron a Chile con un manejo parcial del idioma, no tuvo mayores complicaciones, ya que dentro de las opciones laborales ofrecidas fueron capaces de elegir de forma autónoma la actividad

laboral, como también renunciar si observaban que existían incumplimientos del contrato, orientados principalmente a actividades que se encontraban fuera de las especificaciones laborales. Los entrevistados, tienen mayor libertad en cuanto a la elección de trabajo, ya que no dependen de la existencia de otro migrante haitiano que les traduzcan el contrato.

Por otro lado, se observa todo lo contrario en los entrevistados que llegaron a Chile sin dominar el idioma, pues son dependientes de alguien que cumpla el rol de traductor, afectando la autonomía en la búsqueda de trabajo, limitándose solo a lugares donde ya existan personas haitianas que les ayuden a comunicarse con otros. De igual forma, se observa una situación de vulnerabilidad al momento de firmar el contrato de trabajo, debido a no saber leer ni hablar español, quedando expuestos a incumplimientos del contrato por desconocimiento de su contenido, este tipo de circunstancias exponen a la población haitiana a sufrir estafas e incumplimientos de pago, esta situación hacen reflexionar en cuanto al concepto de trabajo decente según la OIT, ya que no tiene *“Libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos (...).”* (OIT, 2010)

Esta misma situación provoca que los trabajadores se organicen y diferencien entre chilenos y haitianos para desarrollar las distintas actividades en el puesto de trabajo, de igual forma se observa esta conducta en espacios públicos de la comuna, como el supermercado y negocios del sector. Este hecho haría pensar de una posible auto - segregación de los migrantes haitianos, ya que si bien, en ocasiones personas de la comunidad los invitan a participar de sus actividades, ellos se muestran reacios a involucrarse de esta actividad.

En definitiva, los entrevistados que arriban al país con previos conocimientos del idioma, ya sea de forma parcial o total, presentan un mejor D.O en el trabajo, ya que pueden actuar y ejecutar esta ocupación sin dificultades. En el caso de los entrevistados que presentan escaso manejo del idioma, se observa una influencia que interfiere en el D.O en el área laboral, restringiendo el exitoso desempeño de la actividad, pues la comunicación con sus compañeros, la elección del tipo de trabajo y la toma de decisiones no son llevadas a cabo de forma autónoma e independiente. Esto se confirma al momento de preguntarles ¿Crees que es importante el español para el trabajo? A lo que responden “No, no fue un problema para nada, porque antes de venir estudié español en Haití”: (AP, 36 años). “Es difícil, siempre ando con mi primo para que me traduzca”. (FR, 36 años).

#### ✓ **Influencia cultural en el trabajo.**

La llegada a un nuevo país requiere de “*Procesos adaptativos, donde el individuo se debe ajustar a la nueva cultura, esto a su vez se encuentra condicionado al contexto en el que se encuentre el migrante*”. (Ferrer, J. Palacio, J. Hoyos, O. Madariaga, C ,2013, p. 564 ), en este caso los entrevistados han debido modificar algunas de sus rutinas, mayormente las que realizaban posterior a la jornada laboral y las referentes los horarios de alimentación, aun así, esto no ha sido razón para desarraigarse de su cultura madre. Si bien, los entrevistados han tenido que realizar modificaciones culturales para poder adaptarse al país, éstas no han tenido un mayor impacto, por lo que la cultura haitiana no interfiere de forma directa en el D.O en las actividades dentro de su puesto de trabajo.

Otro aspecto importante a abordar en esta temática, es el estilo de vida que están adoptando los entrevistados, a esta situación la llamamos “La nueva cultura del migrante haitiano”. El estilo de vida de los participantes cambia una

vez que llegan a Chile, principalmente por la imposibilidad de participar en actividades significativas no laborales, a raíz de la necesidad de encontrar prontamente un trabajo con el fin único de enviar dinero a sus familias en Haití, *“En Haití hay poco trabajo, y con el trabajo puedo mantener mi familia, pagar mis cosas”*. (MR, 30 años). Esta situación, cumple con los requisitos para poder hablar de desequilibrio ocupacional en la población entrevistada, ya que existe un desajuste evidente en la estructura de la rutina. Este desajuste prolongado a futuro, puede provocar deterioro en la calidad de vida de los participantes (Gómez Lillo, 2006) y por consiguiente interferir de forma directa en el D.O en el área laboral de los entrevistados.

De igual forma, cuando nos referimos a “La nueva cultura del migrante haitiano” hacemos referencia a conductas de sumisión frente a situaciones de evidente discriminación o desigualdad, estas conductas son incorporadas por el migrante haitiano mediante las coloquialmente llamadas “reglas del juego”. Este comportamiento se evidencia en el conformismo frente a la diferencia salarial entre chilenos y haitianos, en la aceptación de trabajos sin considerar las condiciones laborales y la predisposición de realizar trabajos no relacionados al título profesional adquirido en Haití.

- **Ambiente.**

- ✓ **El entorno físico saludable.**

El entorno físico es considerado un factor preponderante para los Terapeutas Ocupacionales, ya que influye directamente en el D.O del sujeto y en la participación en estas ocupaciones. La CIF al igual que la T.O, manifiesta la importancia de este entorno en la funcionalidad de la persona, el que puede actuar como facilitador o barrera para ella. Sin embargo, en este caso no existe dificultad en el desempeño y participación ocupacional en el ámbito laboral de los entrevistado, pues realizan estas actividades sin problemas, no obstante, las

condiciones en las que la realizan (jornadas laborales extensas), pueden afectar la salud y bienestar de la persona si estas se mantienen durante el tiempo.

Esto último es confirmado en el artículo titulado “Promoción de la salud y un entorno laboral saludable” de las autoras Sara Barrios y Tatiana Paravic, en el cual se refieren a la importancia de un entorno laboral con condiciones que promuevan la salud de la persona, las cuales a su vez inciden en la motivación del trabajador, pues mencionan que *“Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general”*. (Barrios. S, Paravic. T. 2006, p. 137).

Para lograr este entorno saludable, se deben cumplir con principios que promueven la salud en el puesto de trabajo, *“Participación y empoderación, cooperación multisectorial, justicia social, sostenibilidad y carácter integral”*. (Barrios. S, Paravic. T, 2006, p. 137-138). Estos principios son fundamentales para que se logre un entorno laboral saludable como lo mencionan las autoras, sin embargo, en este caso no se cumplen todos estos, como el de participación y empoderación, pues en su puesto laboral, no se relacionan con compañeros de trabajo chilenos, debido principalmente a dificultades para comunicarse *“No, no me relaciono mucho con los chilenos con quienes trabajo, porque no me entienden”*. (AP, 36 años), y tampoco se sienten empoderados en su trabajo, pues en situaciones donde se vulneran condiciones contractuales, prefieren no hablar con su jefe, para así evitar cualquier tipo de problema, esto queda en evidencia en un entrevistado cuando se le pregunta *¿Qué harías si no se cumple tu contrato? A lo que responde “Nada, prefiero evitar problema ... cuidando mi trabajo”*. (RR, 23 años).

En definitiva, si bien se desempeñan ocupacionalmente de forma efectiva en su entorno físico laboral, existen condiciones que si permanecen durante el tiempo, pueden repercutir en la salud y bienestar de los entrevistados.

✓ **Discriminación social y laboral.**

Los datos hallados en el análisis, manifiestan que actualmente Pichidegua no se encuentra exenta de discriminación social ni laboral. En cuanto a la discriminación social, esta se evidencia en las conversaciones con algunos de los pobladores, de quienes fue posible obtener opiniones como *“Son una plaga, no me junto con ellos, siempre que vengo a la plaza está lleno de ellos”* (Comerciante 2 [comunicación personal]). Esta opinión vislumbra una sensación de desagrado y molestia por la presencia de migrantes, generando un distanciamiento entre las personas haitianas y los pobladores de la comuna. Este tipo de situaciones concuerdan con lo mencionado por la autora María Ana Tijoux *“Los inmigrantes son percibidos como sujetos de peligro, contaminación o infección, que no es más que el resultado de una visión anclada en la historia, generalizada y difundida que los deja permanentemente expuestos a violentos hechos de discriminación, xenofobia y racismo”*. (Tijoux, 2016, p. ).

Por otra parte, existen textos en donde se explica que el proceso discriminatorio ocurre debido a las diferencias entre colectivos, en este caso, se cree que la diferencia de fenotipo es la que estaría provocando situaciones de discriminación social, ya que según se habla en el artículo *“Discriminación de los migrantes en el trabajo”*, el fenotipo hace referencia a las *“Diferencias en la imagen corporal como el color de la piel, la forma de los ojos u otros rasgos físicos. El caso más frecuente de este tipo de discriminación se produce en relación a las personas de piel negra pero también aparece hacia los individuos de tez morena (magrebíes, indios americanos), de ojos rasgados (asiáticos)”*.

(Pereda, C., Prada, M., Actis, W. 2000, pág. 5), este tipo de discriminación se deja ver por comentarios como *“Prefiero diablo conocido que diablo por conocer, porque yo no me relaciono con morenos”*. (Comerciante 2 [Comunicación personal]).

Finalmente, existen quienes consideran que los beneficios otorgados por el Estado, recaen mayormente en la población migrante, considerando este aspecto completamente negativo para la población chilena, de esta forma manifiestan su desacuerdo en cuanto a la permanencia de la población migrante en el territorio nacional *“Está lleno de haitianos por todos lados y lo malo que todos los beneficios que existen se los dan ellos y no tendría porqué ser así”*. (Poblador 1, [Comunicación personal]). Carlos Pereda, Miguel Ángel de la Prada y Walter Actis abarcan este tipo de comentarios bajo la premisa de la discriminación basada en las diferencias nacionales y culturales de la población, explicando que *“En estas condiciones, la presencia de inmigrantes puede ser valorada positivamente siempre que adopten una posición subordinada en lo político (derechos limitados en relación a los autóctonos)”*. (Pereda, C., Prada, M., Actis, W. 2000, pág. 5).

En cuanto la discriminación laboral, cabe mencionar que *“Puede traducirse en múltiples conductas, no sólo referidas al acceso al empleo, sino que a todos los aspectos vinculados a la prestación de servicios laborales, teniendo un campo de aplicación amplio o extensivo, el cual incluye situaciones tales como las condiciones de trabajo, la capacitación y formación profesional, la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, la seguridad en el empleo, etc.”*. (Castro. F, 2001, p. 8), sin embargo, mediante las entrevistas solo se logró observar que la única conducta que reconocen, es la desigualdad salarial entre la población chilena y haitiana realizando un mismo trabajo *“Los chilenos ganan más que un haitiano, pero eso favorece a los haitianos porque somos más baratos”*. (MR, 30 años).

No obstante, como los mismos entrevistados refieren, estas conductas de desigualdad salarial, las consideran como facilitador para la adquisición de un trabajo, porque como ellos mismo mencionan *“El empleador si tiene a un chileno que cobra 25 y un haitiano que hace lo mismo pero cobra 15, siempre elegiré al haitiano”*. (MR, 30 años), asumiendo su condición frente al chileno, pero con una perspectiva de oportunidad laboral, más que discriminación.

A pesar de la actitud que tienen los entrevistados, esto no invisibiliza el hecho de que existe una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en torno a la igualdad salarial, que según la OIT menciona en el Convenio N° 100, suscrito y ratificado por Chile en el año 1971, sobre igualdad de remuneraciones. Este Convenio consagra como principio internacional del trabajo, en su artículo 2º, que *“Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”*. (Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, art 2). Debido a esto último es de vital importancia que este tema sea abordado en profundidad por las autoridades competentes, para que se actúe tempranamente frente a un problema que transgrede los derechos de las personas, evitando así, que se produzcan situaciones que puedan afectar a otras áreas.

Teniendo en consideración la existencia de estos dos tipos de discriminación (social y laboral), estas no estarían interfiriendo en el D.O en el área laboral , de esta forma queda anulado el vínculo entre discriminación y desempeño ocupacional, ya que cumplen y llevan a cabo de igual forma las actividades

solicitadas dentro del puesto de trabajo, existen investigaciones que han llegado al mismo consenso como la “Evaluación del desempeño y discriminación en la Universidad Tecnológica Equinoccial del Ecuador”, investigación en la que refutan el vínculo entre discriminación y desempeño en los estudiantes de la universidad (Martinez, 2017 pág.12). Por otro lado la situación actual de discriminación que vive la población migrante haitiana da para pensar que esta situación de vulneración en el trabajo persista en el tiempo, fomentando estas conductas discriminatorias salarial y social.

✓ **Redes de apoyo, la motivación para trabajar.**

Debemos tener en cuenta que el concepto de red de apoyo involucra los lazos o relaciones que se establecen con personas o instituciones, donde estas son las que prestan soporte, ayuda y contención a la persona. Podemos evidenciar redes que son medios facilitadores para el proceso de adaptación por el que están pasando las personas haitianas entrevistadas en Chile, en este caso, según nuestro análisis e interpretación de datos, se puede deducir que los familiares que se encuentran en Haití, con los que se comunican todos los días, ya sea por WhatsApp y/o Facebook, son el principal medio facilitador de su D.O, porque son parte de la motivación constante que ellos tienen al momento de buscar mejores oportunidades con el fin de ayudarles económicamente, además cuentan con el apoyo directo de familiares que ya se encuentran en Chile, quienes los orientan en la búsqueda y adquisición de trabajo. *“Le pedí a mi primo que me ayudara a encontrar trabajo... ahora estoy trabajando con él”.* (MR, 30 años.), *“Trabajo con mi primo, él me tenía trabajo cuando llegué de Haití”.* (MG, 33 años).

También se cuenta con redes que influyen de manera negativa o enlentecen el proceso de adaptación de los migrantes haitianos entrevistados, como lo es la OMIL, esta oficina presta asesoría de manera gratuita en la búsqueda y adquisición de trabajo, no obstante es un proceso que requiere de un tiempo

indeterminado, donde la persona debe pasar por una serie de etapas para poder lograr la adquisición del trabajo, si bien ellos destacan que muchas veces prefieren no acercarse a la municipalidad, en ocasiones han tenido que recurrir como última opción en momentos que se encuentran sin trabajo. *“Me acerqué a la municipalidad a buscar trabajo, me dijeron que me iban a llamar, pero todavía no me llaman”*. (MR 30 años).

- **Ocupación.**

### **Condiciones laborales.**

Una vez analizados todos los datos obtenidos mediante las entrevistas y notas de campo, es posible establecer que la existencia de las condiciones físicas y medioambientales establecidas por la OIT, se consideran un factor facilitador a la hora de desempeñar la labor, mientras que las condiciones organizativas, si bien se cumplen por parte del empleador, son los mismos entrevistados quienes no las cumplen en su totalidad, extendiendo su jornada laboral y evitando tomar los descansos correspondientes con el fin de generar mayores ingresos, considerando que en este tipo de trabajos, quien más produce es quien más dinero gana, esto último se puede establecer como un factor negativo debido a la gran cantidad de tiempo que destinan para trabajar.

El hecho de que los entrevistados extiendan sus jornadas laborales, utilizando tiempo en los coloquialmente denominados “pololitos”, implica una directa limitación en la participación de actividades de ocio y tiempo libre, provocando un significativo desequilibrio ocupacional, según refiere la AOTA. Por otra parte, si nos referimos a la salud de los entrevistados, es posible inferir que si este tipo de comportamientos se mantiene en el tiempo, los individuos se exponen a que su estado de salud se ve afectado, por factores psicosociales como el estrés, lo cual es explicado por María Isabel Soler Sánchez, quien en el año 2008 presenta la tesis “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo

en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS”, en donde expone que *“Los estudios sobre la salud laboral han puesto de manifiesto este hecho, que no provienen exclusivamente de los factores físicos del entorno de trabajo, sino que los factores psicosociales son importantes e influyentes en los estados de malestar, es decir, en los estados de estrés que pueden derivar en problemas psíquicos y/o físicos”*. (Soler.M, 2008, p.66).

Estos estados o episodios de estrés a los cuales nos referimos, se pueden desencadenar principalmente por la preocupación que presentan los entrevistados por mantener sus trabajos e ingresos económicos, con el objetivo de poder enviar dinero a Haití, de esta forma ayudar a sus familias.

✓ **Rendimiento laboral y desempeño ocupacional.**

En cuanto a las limitadas relaciones sociales de los entrevistados en su lugar de trabajo, se observa que a pesar de tener desencuentros con sus compañeros, no es esta la razón por la que no se relacionan, sino que se debe a las características propias del trabajo “a trato”, en donde se paga por la cantidad recolectada y no por hora, como en la mayoría de los trabajos en donde existe un sueldo fijo en el contrato.

Dicho esto, es posible establecer una influencia en el D.O del migrante, ya que presentan una auto - exigencia, lo que les facilita el generar más ingresos *“Prefiero no tomar mi colación porque puedo ganar más dinero”*. (RR, 23 años). Este tipo de situaciones deja abierta la posibilidad de verse alterado aspectos como la relación social del migrante con el trabajador chileno y entre ellos mismos, además del tiempo libre que podrían destinar a actividades recreacionales, ya que al preguntarles qué hacen luego de la jornada laboral, la mayoría de las respuestas apuntan a lo mismo *“No hay tiempo para realizar otras cosas, yo vine a trabajar”*. (MR, 30 años).

Por otra parte, lo más sobresaliente de su relato es la auto-percepción de sus habilidades físicas frente a las de sus compañeros chilenos, ya que comentan que gracias a estas, su rendimiento laboral es mejor *“Los chilenos no pueden trabajar igual que un haitiano, los haitianos tienen más fuerza, aguanta el sol, el frío. Los chilenos son más flojos”*. (MR, 30 años). Este tipo de percepciones pueden deberse a la necesidad de sobresalir en un contexto laboral altamente competitivo como lo es el rubro agrícola.

En definitiva, el rendimiento laboral de los migrantes no presenta grandes afectaciones en el presente, pero, si este tipo de conductas se mantiene en el tiempo, existe la posibilidad de desencadenar problemas físicos y psicológicos, además de seguir afectando su participación social.

## **2.2 Categoría emergente.**

- **Persona.**

La discusión de este ítem se realizó en conjunto con el factor “La influencia de la cultura en el trabajo” en datos teóricos.

- **Ambiente.**

- ✓ **Apartheid ocupacional en el ámbito educacional.**

Dentro de los tratados en que Chile participa, se debería contemplar a Haití ya que el artículo 1 de la Constitución Política de Chile hace referencia a que *“Es derecho del estado promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”*. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018). Además se deben considerar los beneficios en común que tiene la población migrante, permitiéndoles el acceso a un trabajo digno en igualdad de oportunidades, remuneración y la creación de nuevos puestos de trabajo, lo que

favorece a Chile impulsando al crecimiento y producción económica del país.

Los Terapeutas Ocupacionales consideran a los seres humanos como seres ocupacionales, por lo que tener una ocupación digna que entregue significado a la existencia de la persona es fundamental para la salud y el bienestar de esta. Cuando los sujetos siguen una rutina de trabajo, de cuidado personal y de actividades de ocio, crean una perspectiva ocupacional que define en medida quiénes son y hacia dónde se dirigen. Si pueden sobrellevar sus vidas, se dan cuenta del potencial que poseen y automáticamente se mejora la calidad de vida, generando recursos personales a través de su ritmo diario y rutina de actividades, sin embargo, cuando estas ocupaciones son restringidas y/o apartadas se les arrebató la capacidad de poder desarrollarse.

✓ **Contexto virtual: Un puente entre Chile y Haití.**

Los datos recabados en esta investigación refieren que los migrantes haitianos entrevistados están involucrados de manera constante en este contexto, pues es de vital importancia para ellos comunicarse con su familia y amigos que están en Haití, *“Hablo todos los días por Whatsapp. Hablo con mi mamá y mi papá... ellos me apoyan desde allá”*. (AP, 36 Años). Expresando por distintos medios de comunicación sentimientos, pensamientos y creencias, fortaleciendo el vínculo que poseen.

Siendo un apoyo y facilitador en el proceso de adaptación social que viven en Chile, sintiéndose acompañados en todo momento por alguien cercano en un país nuevo, tal como menciona Rebeca Oroza y Yoannis Puente *“Las redes comunicacionales inspiran confianza y apoyo al migrante en su espacio de soledad y de conocimiento de nuevas personas que a su vez están enfrentando este proceso, por lo que le brindan información oportuna acerca de las posibles conductas a seguir y las formas de relacionarse”*. (Oroza. R, Puente. Y, 2017, p.

13). Así mismo, esto también influye en el D.O en el trabajo, pues al poder comunicarse con sus familiares, intercambiar información sobre lo que sucede en Haití y saber que su esfuerzo ayuda a sus seres queridos a tener una mejor calidad de vida, genera una motivación extra para seguir en Chile cumpliendo con su trabajo, ya que esa es la única manera que tienen de ayudar a sus familiares, siendo también una de las principales razones de su venida al país *“Vine para acá (Chile), porque en Haití hay poco trabajo, con el trabajo puedo mantener mi familia y pagar mis cosas...En Haití hay poco trabajo establecido”*. (MR, 30 años).

- **Ocupación.**

- ✓ **Participación social y ocio.**

Durante el análisis de la investigación surgieron situaciones que reflejan una escasa participación social en la comunidad, ocio o tiempo libre de los entrevistados, siendo prácticamente escaso en algunos casos, evidenciándose en relatos como *“En Haití me juntaba con amigos y familias, pero acá solo estoy con mi pareja... No hay tiempo para nada después del trabajo”*. (MR, 30 años), siendo el trabajo la actividad a la que destinan mayor cantidad de tiempo durante el día, dejando un periodo muy escaso para realizar actividades relacionadas con la participación social y ocio o tiempo libre. La causa de esto parece ser multifactorial, pues existen factores temporales, culturales, laborales, emocionales, etc., que no permiten o restringen el desarrollo de las ocupaciones mencionadas anteriormente, pudiendo afectar la salud, bienestar y calidad de vida de la persona, principalmente si esta conducta se mantiene en el tiempo.

Estos relatos dan la impresión de que existe un panorama poco alentador respecto al sentimiento que tienen del trabajo, sin embargo, no pueden dejar de

trabajar por la responsabilidad de tener dinero para la familia, teniendo que ocuparse en cualquier cosa, como lo evidencia el siguiente comentario “*Trabajo en la construcción haciendo de todo, pero llego a Chile y no hay mucho trabajo de eso, por lo que tengo que sacar tomates, arrancar cebollas, lo que sea para tener dinero, para mandar dinero a mi familia*”. (MR, 30 años). Esto puede hacer referencia al concepto de alienación ocupacional, pues no se sienten identificados con su trabajo, vinculándose a una sensación de falta de sentido y significado.

Sin embargo, no hay evidencia de qué factores son los que principalmente afectan tanto facilitando o restringiendo la participación social, ocio o tiempo libre, desprendiendo la siguiente interrogante ¿Qué es lo que provoca la baja participación social y ocio o tiempo libre en el inmigrante haitiano?

## **Capítulo V: Conclusión y sugerencias**

### **Conclusión y sugerencia**

Tal como esta investigación lo ha expuesto, es posible establecer que existen factores que influyen en el D.O en el área laboral de la población migrante haitiana de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins. Dentro de los factores encontrados se identifican aquellos que favorecen e interfieren en el D.O en el trabajo.

Los factores identificados han sido categorizados según los componentes de Modelo PAO. Se han establecido las habilidades sociales y de comunicación; redes de apoyo; rendimiento laboral y condición laboral, respectivamente.

En cuanto a las habilidades sociales y de comunicación, estas actúan como un facilitador y como una barrera, esta variación dependerá del grado de dominio del español, aunque si bien, no manejar el idioma no influye en la ejecución de la labor, este aspecto sí puede dificultar la adquisición y la organización del trabajo, interfiriendo en el D.O del mismo.

Por otro lado las redes de apoyo se consideran un factor facilitador para el migrante, incorporando en este apartado las RF y las RA, la red focal cumple un rol fundamental ya que proporciona motivación para que el migrante haitiano pueda desempeñarse de mejor manera en sus actividades significativas, como también, ayudar al proceso de adaptación, ya que por medio del apoyo que entregan la familia y amigos, este logra apaciguar las dificultades que se pudiesen presentar en el país.

Esta comunicación ocurre mayormente a través del contexto virtual, mediante uso de distintos aparatos que permiten una comunicación a larga distancia, teniendo una influencia directa en el D.O de los entrevistados.

El rendimiento laboral corresponde a otro factor influyente en el D.O dentro del puesto de trabajo de los entrevistados, ya que priorizan el desarrollo continuo de las actividades requeridas dentro de la jornada de trabajo, abandonando otras como las relaciones sociales con sus pares chilenos, prescindiendo además de las horas destinadas a la alimentación y descanso.

La condición laboral es otro factor que influye en los entrevistados, sin embargo, se expresa desigualmente en personas que arriban al país de forma regular frente a otras que llegan de manera irregular al mismo. Puesto que, los entrevistados en condiciones regulares obtienen trabajos con mejores condiciones laborales, promoviendo un mejor D.O en comparación con sus compatriotas en condiciones irregulares, a los cuales se les dificulta la adquisición de trabajo, no obstante, una vez que lo adquieren estos poseen condiciones laborales que dificultan el D.O, como horarios inestables o remuneraciones bajas, que son modificadas arbitrariamente por su empleador.

Por otro lado, en el transcurso de la investigación se han identificado diferentes factores que en la actualidad no influyen en el D.O del migrante, pero si estos factores se mantienen en el tiempo pueden repercutir negativamente en otras áreas de la ocupación, la salud y el bienestar de la persona. Dentro del componente Persona se identifica “La nueva cultura del migrante haitiano”, en el componente Ambiente se incluye “El apartheid ocupacional en el ámbito educacional” y en el componente Ocupación “La participación social, ocio y discriminación”.

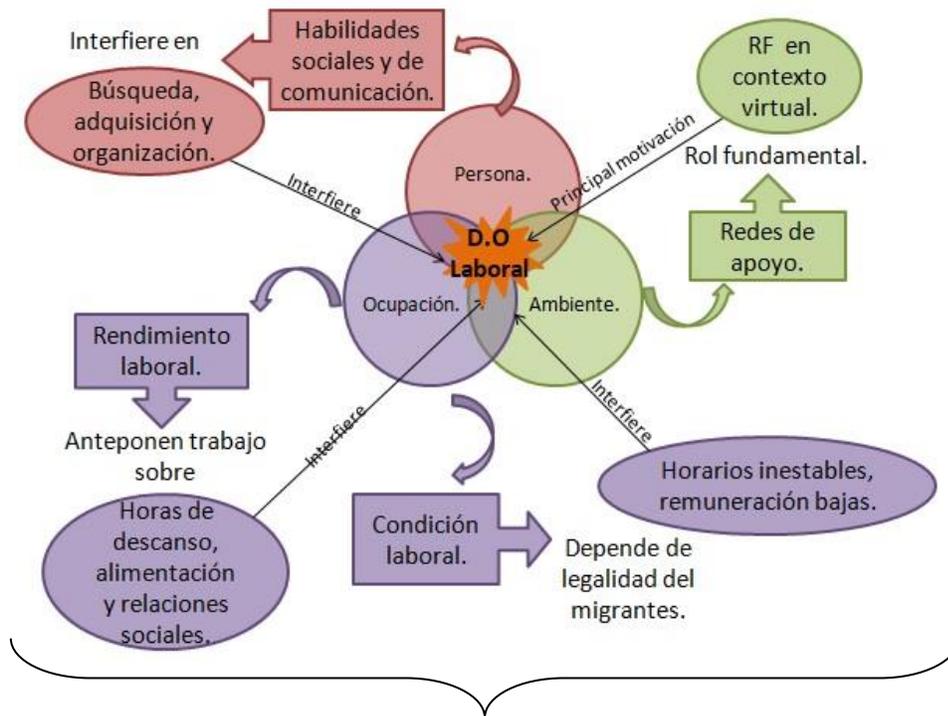
Los factores anteriormente mencionados, pueden alterar la condición de salud de los entrevistados, dado que a largo plazo, y desde el punto de vista de la

T.O, el mantenimiento del estilo de vida en el tiempo podría generar riesgo a la salud y calidad de vida del migrante provocado por un desequilibrio ocupacional. Esto se debe, a que los actuales patrones de desempeño, las ocupaciones significativas como la participación social, el ocio o tiempo libre no se encuentran en armonía, ya que sólo priorizan la ocupación de trabajo.

Es importante mencionar que este estudio no es representativo sobre la población haitiana a nivel nacional, debido a la reducida muestra que se utilizó en la investigación. Por esto, se sugiere replicar este tipo de investigaciones sumando a más participantes, entre ellos a la población de género femenina.

Además, se propone realizar un estudio que evalúe el D.O en el área laboral de la población femenina desde una perspectiva de género, esto debido a los antecedentes reunidos en el proceso de recolección de datos, en los que se evidenció que la mujer desempeña principalmente labores domésticas, incentivando una mayor exploración del área por la disciplina, con el objetivo de generar datos e información relevante sobre patrones de ejecución, características propias del cliente, contextos, entornos y áreas de ocupación, a fin de guiar una intervención más personalizada e integral.

### Esquema explicativo de resultados obtenidos



### Proyección de factores que podrían influir en D.O



Ilustración 5 Esquema explicativo de resultados obtenidos y proyección de factores que podrían influir en el D.O.

Elaboración propia. En el *esquema explicativo de resultados obtenidos*, muestra los factores de cada componente persona-ambiente-ocupación que influyen en el D.O. En la *proyección de factores que podrían influir en D.O.*, se exponen los factores que influyen en el estilo de vida, en cada componente produciendo un desequilibrio ocupacional, afectando la salud, calidad de vida y bienestar de los entrevistados.

## Bibliografía.

- III Congreso internacional de Terapia Ocupacional y VII Congreso internacional de estudiantes de Terapia Ocupacional. (2017).

### A

- Abarca. M & Martínez. V. (1997). Hacia un modelo de intervención. Programa de Maltrato. SENAME. Recuperado de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://members.tripod.com/ps\\_comunitaria.cl/imagenes/trabajos\\_catedra/redes\\_sociales.htm](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://members.tripod.com/ps_comunitaria.cl/imagenes/trabajos_catedra/redes_sociales.htm) [Consultado el 5 de mayo de 2018].
- Ailledo. F. (2013). Elaboración de la cultura haitiana en Pays sans chapeau de Dany Laferriere. En *Literatura: Teoría, historia, crítica*. Vol. 15, núm. 2, (pp. 169 - 179). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/lthc/article/view/41304/50283> [Consultado el 6 de mayo de 2018].
- AOTA. (2014). *Occupational Therapy Practice Framework: Domain & Process*. 3<sup>rd</sup>.
- Arráez. M, Calles. J & Moreno de Tovar. L. (2006). *La Hermenéutica: una actividad interpretativa*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. Vol. 7, núm. 2. (pp. 171-181). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf> [Consultado el 20 de mayo de 2018].

### B

- Barrios. S & Paravic. T. (2006). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf> [Consultado el 6 de junio del 2018].
- Bernasconi. O. (2011). *Aproximación narrativa al estudio de fenómenos sociales: Principales líneas de desarrollo*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/28611/26630> [Consultado el 5 de junio de 2018].
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2018). Decreto Ley N° 1.094. Recuperado de <https://www.bcn.cl/https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6483&idVersion=2011-04-08&buscar=1094> [Consultado el 8 de mayo de 2018].
- Bogdan. R. & Taylor, S. J. (1998). *Introducción a los Métodos cualitativo*

de Investigación. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.

- Brun. G. (1966). Lengua y literatura: dos aspectos de la cultura del pueblo haitiano. En *Thesaurus*. Vol. 11, núm 2. (pp. 194 – 198). Colombia: Instituto Caro y Cuervo.

### C

- Calderón. F. (2017). Colectivo haitiano en Chile: Particularidades culturales e intervención social desde la experiencia del Servicio Jesuita a migrantes. En J. K. Nicolás Rojas Pedemonte, *Migración haitiana hacia el sur andino* (p. 177). Lima: Litho & Arte S.A.C.
- Castro. F. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf) [Consultado el 6 de junio de 2018].
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1969). Ginebra. Recuperado de [https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/HRBodies/CERD/ICERDManual_sp.pdf) [Consultado el 30 de abril de 2018].
- Poveda. A. (2006). *Crecimiento, desigualdad y pobreza: un análisis de la violencia en Colombia*. Revista de investigación. Vol. 6, núm 2. (pp. 209-222). Universidad La Salle. Bogota, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/952/95260208.pdf> [Consultado el 5 de abril de 2018]
- Crepeau. E, Cohn. E & Shell. B. (2003). *Willard & Spackman. Terapia Ocupacional*. Madrid. Médica Panamericana.

### D

- De la Maza. L. (2005). *Fundamentos de la filosofía hermenéutica: Heidegger y Gadamer: Teología y vida*, Vol. 46. (pp 122-138).
- Departamento de Extranjería y Migraciones. (2018). *Legislación migratoria*. Recuperado de <http://www.extranjeria.gob.cl/legislacion-migratoria/> [Consultado el 5 de abril de 2018].

### F

- Federación Internacional de Sociedades de La Cruz Roja y de la Media Luna Roja. Recuperado de <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/> [Consultado el 23 de mayo del 2018].
- Ferrada. M. (2006). *Etnografía un enfoque para la investigación de weblogs en Biblioteconomía y Documentación*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/161/16172302/> [Consultado el 22 de mayo de 2018].
- Ferrer. R, Palacio. J, Hoyos. O & Madriaga. C.(2014). *Proceso de*

*aculturación y adaptación del migrante: Características individuales y redes sociales.* 32 (3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/213/21332837009/> [Consultado el 3 de junio de 2018].

## G

- Glasser. B & Strauss. A.(1969).*The discovery of grounded theory strategies for qualitative research.*New York. Aldine Publishing Company.
- Gómez. S. (2006) *Equilibrio y organización de la rutina diaria.* Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129445/Equilibrio-y-organizacion-de-la-rutina-diaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultado el 1 marzo del 2018] .

## H

- Hernández. R, Fernández. C & Baptista. M. (2014). *Metodología de la investigación.* 6ª ed. México D.F.: McGrawHill.

## I

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). Recuperado de <http://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2017/08/31/segun-cifras-preliminares-del-censo-2017-poblacion-censada-en-chile-llega-a-17373831-personas> [Consultado en marzo de 2018].

## K

- Kronenberg. F, Simó. S & Pollar. N. (2007). *Terapia Ocupacional Sin Fronteras.* Madrid. Médica Panamericana.
- Kielhofner. G. (2004).*Terapia Ocupacional Modelo de Ocupación Humana: Teoría y aplicación.* Panamericana S.A .

## L

- La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2018). Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/WhoWeAre.aspx> [Consultado el 30 de abril de 2018].

## M

- Martínez. R, Sánchez. A, Pérez, R. García. G. (2017). *Evaluación del desempeño y discriminación en la Universidad Tecnológica.* Vol. 23, núm. 1. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181549596005> [Consultado el 6 de junio de 2018].

- Martínez. V. (2006). Parte III: Redes sociales. Bases para un modelo. En V. M. Ravanal, *El Enfoque Comunitario. El desafío de incorporar a la comunidad en las intervenciones sociales* (pp. 64-72). Santiago: Universidad de Chile. Recuperado de [http://dspace.utralca.cl/bitstream/1950/9417/1/martinez\\_ravanal.pdf](http://dspace.utralca.cl/bitstream/1950/9417/1/martinez_ravanal.pdf) [Consultado el 4 de abril de 2018].
- Mejías. A. (2016). *Articulación en la promoción ambiental desde la triada: escuela, familia y comunidad*. Venezuela. Vol 1, Núm 1. (pp. 1- 291). Recuperado de: <https://view.joomag.com/revista-scientific-volumen-1-n%C2%BA-1-agosto-octubre-2016/0583277001475190343?page=15> [Consultado el 5 de junio de 2018].
- Metzner. T. (2014). La migración haitiana hacia Brasil: estudio en el país de origen. En O. I. Migraciones, *La migración haitiana hacia Brasil: Características, oportunidades y desafíos Cuaderno migratorio N°6* (pp. 15 - 19). Buenos Aires: OIM.
- Montero. D & Fernández. P. (2012). *Calidad de vida, inclusión social y procesos de intervención*. Universidad de Deusto.
- Morales. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas. Madrid. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf> [Consultado el 20 de mayo de 2018].
- Murillo. F & Martínez. C. (2010). *Investigación Etnográfica*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/I\\_Etnografica\\_Trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/I_Etnografica_Trabajo.pdf) [Consultado el 6 de junio de 2018].

## N

- Navarrete. E, Cantero. P, Guajardo. A, Sepúlveda. R & Moruno. P. (2015). *Terapia Ocupacional y Exclusión Social*. Segismundo SpA.

## O

- Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo. (2016). *La migración en Chile: Breve reporte y caracterización*. Madrid: OBIMID.
- Oficina de información diplomática. (2017). *Ministerio de asuntos exteriores, unión Europea y de cooperación*. Recuperado de: [http://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/HAITI\\_FICHA%20PAIS.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/HAITI_FICHA%20PAIS.pdf) [Consultado el 5 de mayo de 2018].

- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de: [http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf) [Consultado el 30 de abril de 2018].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1982). *Declaración de México sobre las políticas culturales, Conferencia mundial sobre las políticas culturales*. México.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1965). Las razas y el Racismo. *El Correo*, 8.
- Organización Internacional del Trabajo (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Recuperado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_249891.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249891.pdf) [Consultado el 5 de mayo de 2018].
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Trabajo decente*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [Consultado el 5 de mayo de 2018].
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Ginebra. Recuperado de: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445\\_spa.pdf?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf?sequence=1). [Consultado el 20 de abril de 2018].
- Oroza. R & Puente. Y. (2017). *Migración y comunicación: su relación en el actual mundo globalizado*. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v13n25/rnp02117.pdf> [Consultado el 7 de junio de 2018].

## P

- Pedemonte. N. R. (2015). Racismo y matrices de "inclusión" de la migración haitiana en Chile: elementos conceptuales y contextuales para la discusión. *Polis, Revista Latinoamericana*. (pp.220 – 223).
- Pedemonte. N. R. (2017). Migración haitiana hacia Chile: Orígenes y aterrizaje de nuevos proyectos migratorios. En N. R. Pedemonte, *Migración haitiana hacia el sur andino*. (pp. 101 - 102). Lima: Litho & Arte S.A.C.
- Pereda. C, Prada. M & Actis. W. (2000). *Discriminación de los inmigrantes en el trabajo*. Recuperado de <http://www.colectivoioe.org/uploads/53192a61002805ab4d3c94eac6848a842ecdcde6.pdf> [consultado el 13 de junio del 2018].
- Petersen. V. (2017). Haitianos irrumpen en mercado laboral y se acercan al 10% de empleo migrante. *La Tercera*.

## R

- Ramos. C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/282731622\\_LOS\\_PARADIGMAS\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CIENTIFICA\\_Scientific\\_research\\_paradigms](https://www.researchgate.net/publication/282731622_LOS_PARADIGMAS_DE_LA_INVESTIGACION_CIENTIFICA_Scientific_research_paradigms) [Consultado el 5 de mayo de 2018].
- Real Academia Española. (2017). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=XSZ6njm> [Consultado el 15 de abril de 2018].

## S

- Sandoval. I. (2011). *Habilidades lingüísticas de comunicación*. Universidad Mayor. Recuperado de <http://cronistamayor.cl/wp-content/uploads/2015/01/Libro-Habilidades-Ling%C3%BC%C3%ADsticas.pdf> [Consultado el 6 de mayo de 2018].
- Simó, S, Powell. F & Kapanadze. M. (2008). *Quijotes en la conquista de la justicia social*. Revista Terapia Ocupacional de Galicia. Vol. 5, núm. 1. (pp.1-18). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2581192>. [Consultado el 8 de abril de 2018].
- Soler. M. (2008). *La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS*. Universidad de Murcia. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/11033> [Consultado el 15 de julio del 2018].

## T

- Taylor. S & Bogdan. R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Ed. Paidós, España. (pp. 100 -132).
- Tijoux. M. (2015). *Racismo en Chile: colonialismo, nacionalismo, capitalismo*. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-65682015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682015000300001) [Consultado el 15 de junio de 2018].

## U

- Universidad de Chile. (s.f.). *Revalidación de títulos extranjeros..* Recuperado de: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/relaciones-internacionales/revalidacion-de-titulos-extranjeros/8312/revalidacion-y-reconocimiento-en-la-u-de-chile> [Consultado el 30 de Mayo de 2018].

## V

- Villanueva. A. (2014). *Construcción del relato biográfico y proyecciones*

de vida. *Versiones de la migración haitiana en Santiago de Chile*. Buenos Aires: CLACSO.

## W

- Wagman. P, Håkansson. C & Björklund. A. (2012). Equilibrio laboral tal como se utiliza en la terapia ocupacional: un análisis conceptual. *Revista escandinava de terapia ocupacional*. Vol. 19, núm. 4. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/11038128.2011.596219>. [Consultado el 15 de mayo de 2018].
- World Bank. (2017). *The Republic of Chile, Systematic country diagnostic Transitioning to a prosperous society*. The World Bank.

## Y

- Yañez. C. (2017). *Haitianos en los campos de la región de O'higgins: un fenómeno que llegó para quedarse*. Recuperado de <http://www.comitedearandanos.cl/haitianos-en-los-campos-de-la-region-de-ohiggins-un-fenomeno-que-llego-para-que-darse/> [Consultado el 3 de abril de 2018].

## Z

- Zaharlick. A. (1992): *Ethnography in Anthropology and its value for education*. *Theory into Practice*. Vol. 31, núm. 2. (pp. 116-125).

## **Anexo A: Consentimiento informado y carta de presentación**



## **Consentimiento informado para participantes de la investigación.**

El presente documento es un consentimiento informado dirigido a hombres y mujeres de nacionalidad haitiana que realicen o hayan realizado algún trabajo rural en la comuna de Pichidegua. A estas personas se les invita a participar en la investigación académica que tiene como título **“Factores que influyen en el desempeño ocupacional orientado al área laboral de migrantes haitianos de la comuna de Pichidegua, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Chile. Un análisis desde el Modelo Persona - Ambiente – Ocupación”**. Esta investigación es propiamente académica y es procedente de la asignatura “Seminario de investigación” de la carrera de Terapia Ocupacional de la Universidad San Sebastián.

Esta investigación será conducida por los alumnos: **Javiera Castro, Cristian Gutiérrez, Sofía Leiva, Catalina Riquelme y Romina Silva** que se encuentran cursando la carrera Terapia Ocupacional en la Universidad San Sebastián, sede los Leones. Los objetivos principales de esta investigación, serán determinar y describir los posibles factores que interfieran en el desempeño laboral de personas inmigrantes haitianas mayores de 18 años de edad, que se encuentren o hayan realizado trabajos en la comuna de Pichidegua.

**Si usted accede a participar de esta investigación probablemente se le realizará una o más entrevistas semi-estructuradas**, que estarán compuestas con preguntas relacionadas a su vida personal, vida familiar y vida laboral. Estas entrevistas tendrán una duración de aproximadamente 40 minutos o más y **se usarán aparatos tecnológicos para grabar la conversación**, de modo que el investigador pueda posteriormente transcribir la información obtenida.

**La participación de esta investigación es totalmente voluntaria**, por lo que usted puede elegir participar o no en ella. Sin embargo si elige ser partícipe de este estudio, debe tener conocimiento de lo siguiente:

- La participación en este estudio no estará sujeta a ningún tipo de remuneración.
- Las informaciones obtenidas en las entrevistas tendrán un fin estrictamente académico, por lo que no se hará difusión en otros ámbitos.
- Los archivos grabados en los aparatos tecnológicos serán destruidos luego de transcribir la información.
- En todo momento se respetará la privacidad de los entrevistados, jamás exponiendo la información entregada con su nombre, siendo reemplazado con un número.
- Si tiene alguna duda sobre la investigación puede hacerla saber a cualquier investigador/a, en cualquier momento o llamar al teléfono celular perteneciente a Sofía Leiva +56942420819
- Si se siente incomodo/a con alguna pregunta de la entrevista, tiene el derecho de hacérselo saber al entrevistador/a
- Usted puede decidir dejar de participar en cualquier etapa de la investigación, aún cuando ya haya aceptado antes. Sin tener ningún tipo de repercusiones para su persona.
- Si usted participa en la investigación no recibirá ningún tipo de beneficio del empleador ni de los alumnos que llevaran a cabo este estudio.
- La investigación concluirá en el transcurso del 2018
- Si usted desea puede solicitar a los investigadores información sobre el resultado de la investigación al término del estudio.

Desde ya le agradecemos su participación.

Don o Doña:

---

He leído las condiciones de esta investigación y acepto participar voluntariamente en ésta, conducida por los estudiantes de Terapia Ocupacional: **Javiera Castro, Cristian Gutiérrez, Sofía Leiva, Catalina Riquelme y Romina Silva.** Además, he sido informado sobre el objetivo de este estudio.

**Me han indicado y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento,** y en la cual deberé responder preguntas en torno a mi vida personal, familiar y laboral en una o más entrevistas, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos o más por entrevista.

**Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún**

**otro propósito más que la presentación formal a una comisión evaluadora en la asignatura Seminario de la investigación.** He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto coloque en riesgo alguno a mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ Participante

Firma del Participante \_\_\_\_\_ Fecha  
\_\_\_\_\_ Día/mes/año

**Si es analfabeto o desconoce el idioma en el que está escrito el consentimiento. Un testigo elegido que sepa leer y escribir debe firmar, éste será escogido por el participante.** Los participantes a quienes se les haya leído la carta, deberán incluir su huella dactilar del pulgar en el documento.

He sido testigo de la lectura exacta del documento de consentimiento para el potencial participante y el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas. Confirmando que el individuo ha dado consentimiento libremente.

Nombre del testigo \_\_\_\_\_ Y Huella dactilar del participante.

Firma del testigo \_\_\_\_\_ Fecha  
\_\_\_\_\_ Día/mes/año

**Confirmando que el individuo ha dado consentimiento libremente.**

Nombre del Investigador \_\_\_\_\_

Firma del Investigador \_\_\_\_\_ Fecha  
\_\_\_\_\_ Día/mes/año

Ha sido proporcionada al participante una copia de este documento de  
Consentimiento Informado por (nombre del investigador)

---

**Anexo B: Matriz entrevista.**

Matriz de entrevista

Categoría	Subcategoría	Preguntas	Respuestas
Trabajo	1.- Intereses y actividades	1.1 ¿Le gusta su trabajo?	<p><b>FR:</b> Sí, me gusta trabajar con las mallas  <b>MG:</b> Sí, me gusta.  <b>RR:</b> Sí, me gusta.  <b>AP:</b> Sí, a mi me gusta trabajar de eso  <b>MR:</b> Me gusta mi trabajo, pero la plata es el problema.  <b>FE:</b> Sí, me gusta me siento bueno</p>
	2.- Búsqueda y adquisición de trabajo	2.1 ¿Ha encontrado trabajo en lo que le gusta o interesa?	<p><b>FR:</b> No responde.  <b>MG:</b> Me gustaría trabajar poniendo cerámicas.  <b>RR:</b> No responde.  <b>AP:</b> Uno hace lo que aparezca, en todo tipo de trabajo uno se defiende en todo.  <b>MR:</b> Trabajo en la construcción haciendo de todo, pero llego a Chile y no hay mucho trabajo de eso, por lo que tengo que sacar tomates, arrancar cebollas, lo que sea para tener dinero, para mandar dinero a mi familia.  <b>FE:</b> Sí, en la construcción, pero si hay más trabajo y dinero en otra cosa, trabajaré en la otra cosa.</p>
	3.- Rendimiento	<p>3.1 ¿Cuántas horas trabaja diariamente?</p> <p>3.2 ¿Cuántos días a la semana trabaja?</p>	<p><b>FR:</b> 7 horas, con una hora de colación.  <b>MG:</b> Trabajo de 7 de la mañana a 5 de la tarde (10 horas).  <b>RR:</b> Me levanto a las 5 y media de la mañana pasa el bus a las 6:10, llego a Millahue a las 7:15 y trabajo hasta las 5:30 de la tarde, tengo una hora de colación de 12:30 a 13:30.  <b>AP:</b> 10 horas, hago horas extras pero me las pagan.  <b>MR:</b> No tengo un horario fijo, hay veces que desde las 8 hasta las 5, otros días de 8 a las 3. Cuando no almuerzo salgo más temprano.  <b>FE:</b> Empiezo a trabajar a las 8 y salgo a las 6 de la tarde.</p> <p><b>FR:</b> Sí, trabajo de lunes a viernes.  <b>MG:</b> Trabajo de lunes a viernes.  <b>RR:</b> De lunes a viernes y fines de semanas en ocasiones.  <b>AP:</b> De lunes a viernes y sábado</p>

		<p>3.3 ¿Se siente parte del ambiente laboral y de sus compañeros de trabajo?</p>	<p>medio día.  <b>MR:</b> De lunes a sábado y el domingo si sale algún trabajo  <b>FE:</b> De lunes a viernes</p> <p><b>FR:</b> No responde.  <b>MG:</b> Mas o menos el otro día le pegaron con un palo a mi primo, a nosotros nos pasaron escaleras y nos quedamos con tres y ellos los chilenos con una, entonces le pegaron a mi primo  <b>RR:</b> No responde.  <b>AP:</b> Sí, estamos trabajando bien con todo el equipo de trabajo, todo bien.  <b>MR:</b> Trabajo solo con el patrón, me llevo bien con él.  <b>FE:</b> Bueno, pero yo trabajo tranquilo. Son simpáticos, a veces me dicen que descanse un rato, que no trabaje tanto.</p>
	<p>4.- Condición laboral</p>	<p>4.1 ¿Se respetan las horas de trabajo y descanso?</p> <p>4.2 ¿Está contratado? ¿Tiene visa de trabajo?</p> <p>4.3 ¿Tiene conocimientos claros de sus derechos y obligaciones como trabajador?</p>	<p><b>FR:</b> Sí, tengo horario de entrada y de salida, además de mi hora de colación.  <b>MG:</b> Sí, se respeta el horario de colación.  <b>RR:</b> Almuerzo de las 12:30 a 13:30, prefiero no tomar mi colación porque puedo ganar más dinero.  <b>AP:</b> Sí, respetan mi hora de colación.  <b>MR:</b> Sí, mis horarios varían según almuerce o no, según esto salgo más temprano o tarde  <b>FE:</b> Sí, no hay problema con eso.</p> <p><b>FR:</b> Sí, tengo contrato y visa de trabajo  <b>MG:</b> No, ahora no, antes tenía, y con respecto a la visa, sí, tengo carnet chileno.  <b>RR:</b> Sí, tengo carnet temporal por un año.  <b>AP:</b> Sí, visa de trabajo por un año.  <b>MR:</b> El 15 de mayo tengo contrato  <b>FE:</b> Todavía no tengo, el mes que viene la voy a buscar a San Fernando en extranjería.</p> <p><b>FR:</b> Si a uno no le gusta una cosa del contrato hay que cancelarlo, una vez me dieron un contrato muy bueno y después</p>

		<p>4.4 ¿Ha percibido incumplimientos de tu contrato de trabajo? Ej.: salarios, horas de trabajo.</p> <p>4.5 ¿Cuenta con elementos de seguridad?</p>	<p>un contrato que no me convenía, en donde no podía hacer ese trabajo, reclamé porque no me correspondía según mi contrato.  <b>MG:</b> Sí.  <b>RR:</b> Sí, pero si existiera algún incumplimiento no le diría para evitar problemas. nada, prefiero evitar problema (...) Cuido mi trabajo.  <b>AP:</b> Sí, conozco los horarios de entrada y salida y el trabajo que debo realizar y también el medio y fecha de pago.  <b>MR:</b> Sí, respetan mi hora de ingreso y de salida y colación. El empleador si tiene a un chileno que cobra 25 y un haitiano que hace lo mismo pero cobra 15, siempre elegiré al haitiano. Los chilenos ganan más que un haitiano, pero eso favorece a los haitianos porque somos más baratos.  <b>FE:</b> Sí.</p> <p><b>FR:</b> No, cumplen con el contrato, no se atrasan en la fecha de pago.  <b>MG:</b> Sí.  <b>RR:</b> No, eso es bueno estoy conforme.  <b>AP:</b> En el pasado no se cumplieron, primero me dio contrato trabajando en los tomates, después tenía que descobijar arriba y eso no estaba en el contrato, si me caigo arriba es otra cosa, porque eso no está en el contrato, y yo le decía, bueno eso no está en el trabajo, el jefe me dice que tengo que hacer de todo.  <b>MR:</b> Sí, porque me dijo que voy a ganar 15, después me dijo que voy a ganar 13, pero al final de mes me pago 9 por día.  <b>FE:</b> No, se cumple todo las tareas, las imposiciones y horarios.</p> <p><b>FR:</b> Para utilizar las escaleras me pasan cintas de seguridad.  <b>MG:</b> Sí, guantes tijeras gorros y lentes, me los da la empresa.  <b>RR:</b> Si, me las dan en el trabajo pero tengo unas tijeras propias.  <b>AP:</b> Sí, guantes.  <b>MR:</b> Sí, pero no ocupo muchas cosas, porque no tiene tantas</p>
--	--	---	---

		<p>4.6 ¿Cuenta con espacios adecuados para su hora de colación y descanso? (techo agua asientos, etc.)</p> <p>4.8 ¿Su empleador le proporciona traslado? (hogar - trabajo - hogar)</p>	<p>cosas. <b>FE:</b> Sí, un casco, zapatos</p> <p><b>FR:</b> Sí, un comedor. <b>MG:</b> Sí, hay comedores. <b>RR:</b> No responde. <b>AP:</b> Sí, un lugar con mesas y sillas. <b>MR:</b> Tengo 30 minutos para comer, almuerzo en mi casa <b>FE:</b> Como estoy cerca voy para la casa a almorzar y después vuelvo.</p> <p><b>FR:</b> Me pasan a buscar en furgón a la casa. <b>MG:</b> Me vienen a buscar y dejar a la casa en furgón. <b>RR:</b> Si me pasan a buscar en bus. <b>AP:</b> Queda lejos, me pasan a buscar en furgón. <b>MR:</b> Me voy en bicicleta <b>FE:</b> Me traslado en bicicleta</p>
Participación social	<p>1.- Participación en la comunidad</p> <hr/> <p>2.- Relación familiar</p>	<p>1.1 ¿Realiza alguna actividad extra-programática? (post. horario laboral, fines de semana)</p> <p>1.2 ¿Sabe si la municipalidad realiza actividades recreativas o talleres? ¿Participa de estas?</p> <hr/> <p>2.1 ¿Recibe apoyo (emocional, económico, otro) de tu núcleo cercano?</p>	<p><b>FR:</b> No, porque no comprende lo que hablan en la misa. <b>MG:</b> Iba a la iglesia todos los sábados pero ya no, ahora voy a la escuela a aprender español. <b>RR:</b> Voy a la iglesia el fin los domingos en la mañana. <b>AP:</b> Voy a misa los domingos. <b>MR:</b> No hay tiempo para hacer otras cosas, en Haití me juntaba con amigos y familias, pero acá solo estoy con mi pareja... No hay tiempo para nada después del trabajo. <b>FE:</b> A veces salgo a caminar. En Haití salía más y hacía más cosas.</p> <p><b>FR:</b> No responde. <b>MG:</b> Participo de la escuela para aprender español. <b>RR:</b> Si, pero no voy al taller de español. <b>AP:</b> No responde. <b>MR:</b> Sí, me presenté a buscar trabajo, pero me dijeron que me iban a llamar y todavía no me llaman. <b>FE:</b> No, nunca he ido</p> <p><b>FR:</b> No responde. <b>MG:</b> No, cada uno se apoya solo. <b>RR:</b> Me comunico todos los días con mis familiares y amigos en</p>

	<p>2 Relación laboral</p> <hr/> <p>4 Habilidades lingüísticas (idioma)</p>	<p>3.1 ¿Cómo es la relación con su jefe y compañeros de trabajo?</p> <hr/> <p>4.1 ¿Considera que es importante el manejo del español en tu desempeño laboral?</p> <p>4.2 ¿El idioma ha sido una barrera al momento de encontrar o mantener su trabajo?</p> <p>4.3 ¿Cómo se comunica con su jefe y compañeros de trabajo?</p>	<p>Haití. , me comunico con mi familia por teléfono y les envío dinero.  <b>AP:</b> Si, cuento con el apoyo de mi pareja.  <b>MR:</b> Si, si él no trabaja y yo sí, yo compro todo y lo mismo con él. Pero no todos son iguales, hablo con mi familia en Haití todos los días  <b>FE:</b> Sí, con mis primos nos juntamos a conversamos, jugamos y a veces bebemos algo</p> <p><b>FR:</b> No responde.  <b>MG:</b> Más o menos, el otro día le pegaron con un palo a mi primo, a nosotros escaleras y nos quedamos con 3 y ellos los chilenos con 1 entonces le pegaron a mi primo.  <b>RR:</b> Buena.  <b>AP:</b> La relación siempre bien  <b>MR:</b> Trabajo solo con el patrón. Me llevo bien con él.  <b>FE:</b> Son simpáticos, a veces e dicen que descanse un rato, que no trabaje tanto.</p> <p><b>FR:</b> No es importante, me traducen en el trabajo.  <b>MG:</b> Si, es importante saber español.  <b>RR:</b> Si es importante, porque cuando te mandan a hacer una cosa si no entiendes no puedes hacer nada.  <b>AP:</b> Si, es importante.  <b>MR:</b> Es importante, porque si no sabe hablar no puede trabajar.  <b>FE:</b> Si, porque si no sabe no puede comprar nada, no puede pedir trabajo, no puede pedir comida y eso es malo.</p> <p><b>FR:</b> No, no necesito hablar español en el trabajo  <b>MG:</b> Si, ha sido una barrera.  <b>RR:</b> No, llegue hablando español  <b>AP:</b> No ha sido una barrera ya que aprendí español básico antes de llegar.  <b>MR:</b> Es importante, porque si no sabe hablar no puede trabajar.  <b>FE:</b> Si, porque si no sabe no puede comprar nada, no puede pedir trabajo, no puede pedir comida y eso es malo</p> <p><b>FR:</b> No, no necesito hablar español en el trabajo</p>
--	--	--	---

	5 redes de apoyo	5.2 ¿Ha tenido un accidente laboral o acontecimiento particular que requiera asistencia a un centro de salud?	<p><b>MG:</b> Si, ha sido una barrera.  <b>RR:</b> No, llegue hablando español  <b>AP:</b> No ha sido una barrera ya que aprendí español básico antes de llegar.  <b>MR:</b> Es importante, porque si no sabe hablar no puede trabajar</p> <p><b>FR:</b> Si, pero no sabría como reaccionar en caso que en suceda algo.  <b>MG:</b> No, nunca.  <b>RR:</b> No, y tampoco sabría donde ir.  <b>AP:</b> No, pero sé dónde ir.  <b>MR:</b> No, pero sé donde ir si me pasa algo  <b>FE:</b> No</p>
Estilo de vida	1 Roles	1.1 Según su rol de trabajador ¿Cual es su función dentro de su puesto laboral?	<p><b>FR:</b> Poner mallas a los cerezos.  <b>MG:</b> Cortando uvas y colocando mallas.  <b>RR:</b> En las viñas, cortando uvas.  <b>AP:</b> Poniendo malla a los cerezos  <b>MR:</b> No responde.  <b>FE:</b> Trabajo en contracción</p> <p><b>FR:</b> Primo.  <b>MG:</b> Hermano y primo.  <b>RR:</b> Primo.  <b>AP:</b> Primo y concubino.  <b>MR:</b> primo, esposo, papá  <b>FE:</b> Primo</p>
	2 Rutinas	2.1 ¿En qué consiste su rutina durante el día?	<p><b>FR:</b> Me levanto, voy al trabajo, llega a la casa y de vez en cuando salgo al pueblo a pasear.  <b>MG:</b> Me levanto a las 06:30, trabajo hasta las 4 o 5 todos los días y me acuesto a las 09:00 o 10:00, después del trabajo me baño y me acuesto.  <b>RR:</b> Me levanto a las 5:30 de la mañana pasa el bus a las 06.10, llego a Millahue a las 07:15, trabajo hasta las 05:30, llego a la casa a las 6:030, si tengo que hacer comida hago comida, me baño y me acuesto como a las 11 o 12.  <b>AP:</b> Me levanto, hago trabajos en su hogar, llega a la casa comparte con mi pareja y me acuesto.  <b>MR:</b> A las 6:30, a las 7:30 me voy al trabajo y comienzo a trabajar como las 8. Me voy en bicicleta, la salida varía según el día, puedo salir a las 5 otros días</p>

			<p>a las 3, cuando no almuerzo salgo más temprano.</p> <p><b>FE:</b> Me levanto a las 7 de la mañana, trabajo de 8 de la mañana a 6 de la tarde, mi colación es de la 1 a las 2.30, llegando a la casa me baño, como algo y me acuesto como a las 10, los fines de semana me levanto más tarde</p> <p><b>FR:</b> No responde <b>MG:</b> Sí <b>RR:</b> No responde <b>AP:</b> Sí, estamos bien... Todo súper bien <b>MR:</b> No responde <b>FE:</b> No vivo bien, la casa no aguanta el frío y se nos mete por abajo, pero yo me aguanto esto porque vengo a este país a buscar oportunidades para mí y mi familia.</p>
	3 Ocio/Tiempo libre	<p>1.2 ¿Está conforme con su rutina?</p> <hr/> <p>3.1 ¿Realizaba alguna actividad extra programática en Haití?</p>	<p><b>FR:</b> Jugaba a la pelota, si no tenía que trabajando. Acá en Chile voy a la escuela (para aprender español) <b>MG:</b> No responde <b>RR:</b> No responde <b>AP:</b> Sí, siempre cuando estábamos allá siempre hacíamos su fiestecita en su casa. En su tierra siempre se disfrutaba más. Yo vengo acá, pero siempre estoy pendiente de mi tierra también <b>MR:</b> No responde. <b>FE:</b> No responde.</p>
		3.2 ¿La realiza en Chile?	<p><b>FR:</b> No responde <b>MG:</b> No responde <b>RR:</b> Si <b>AP:</b> Llego a mi casa a descansar, pura pega acá <b>MR:</b> No hay tiempo para hacer otras cosas. <b>FE:</b> No responde</p>
	4 Descanso y sueño	<p>4.1 ¿Considera que duermes las horas necesarias?</p> <hr/> <p>4.2 ¿Se siente cansado durante el día?</p>	<p><b>FR:</b> No responde <b>MG:</b> Me acuesto a las 10 y me levanto a las 6.30 <b>RR:</b> Si. <b>AP:</b> No responde <b>MR:</b> Sí <b>FE:</b> No responde</p> <p><b>FR:</b> No responde <b>MG:</b> No responde <b>RR:</b> No me siento cansado porque en Haití hacia lo mismo. <b>AP:</b> No, llego a mi casa a descansar</p>

			<b>MR:</b> No responde <b>FE:</b> Los domingos trato de descansar
--	--	--	--