

Los hitos críticos de la trayectoria laboral ascendente de peruanas y peruanos en Chile¹

Proceso de producción de conocimiento que dio origen a la ponencia: Resultado de investigación finalizada

GT18 Reestructuración productiva, trabajo y dominación social

Camila León Gin

Resumen:

La ponencia examinará la trayectoria de peruanos y peruanas en el mercado laboral chileno de acuerdo a los hitos críticos o puntos de inflexión en su recorrido, para luego explorar sus efectos en el trayecto laboral ascendente. Se indagará en los discursos, percepciones y significaciones que surgen de la experiencia en el trabajo en Chile a través de la realización de 32 relatos de vida a hombres y mujeres con una trayectoria laboral ascendente en Chile, mediante el análisis de los discursos, se ve que los principales son los hitos laborales, histórico sociales, familiares y personales, que inciden en su ascenso laboral en la medida que se hace uso de las redes y el capital simbólico con el que cuentan.

Palabras Claves: Trayectoria Laboral- Género- Estratificación Racial

RESUMEN

Analizar el recorrido de hombres y mujeres en el mercado del trabajo es relevante y sociológicamente pertinente, pues está determinado por estructuras sociales arraigadas (estratificación social) y también por procesos personales, sociales e históricos (Bourdieu, 1997; Bourdieu, 1979; Dávalos, 2001; Pries, 1999; Jiménez, 2009) que culminan en puntos de inflexión de las trayectorias laborales. En este caso particular, es interesante para la sociología indagar sobre los fenómenos sociales como la migración laboral peruana, examinar estructuras como el funcionamiento del mercado del trabajo chileno e inquirir en las significaciones que las personas asignan a dichos procesos.

La trayectoria laboral es la orientación que toma la vida de las personas en el campo laboral, ésta se define de manera no lineal a través del tiempo de acuerdo a las experiencias, acciones y prácticas (Guzmán, 1999) que resultan de la mediación entre los condicionamientos externos y los individuales. El primer condicionamiento (plano externo), se refiere al mercado laboral chileno y la segregación laboral de género y hacia el migrante, que se constituyen como problemas de inserción en el trabajo inicial en Chile y luego como obstáculos para la ascendencia. El segundo condicionamiento (plano interno o individual), son los recursos con los que cuentan -ya sean sus conocimientos o calificaciones previas a la llegada, como también su capital económico, social y/o cultural- y las percepciones personales respecto a sus itinerarios en el mercado del trabajo. Se indagará en ambos condicionamientos, aunque se profundizará éste último.

Las trayectorias laborales se componen por un conjunto de hitos críticos que se ven ampliamente influidos por situaciones de las condiciones externas y/o individuales, los cuales son “coyunturas específicas que exigen de los trabajadores decisiones y/o nuevas respuestas que ponen en juego sus motivaciones, sus recursos y representaciones e influyen sobre la dirección posterior que toma el

¹ El artículo se enmarca el Proyecto Fondecyt N° 1100793 titulado “Trayectorias laborales de los inmigrantes peruanos en Chile: estrategias de estructuración de la movilidad ocupacional ascendente”

itinerario laboral” (Guzmán et al, 1999:145). Estos puntos de inflexión reflejan momentos históricos de la sociedad en general y también capturan decisiones y etapas de las personas en particular.

Las trayectorias laborales son el resultado de la mediación entre los condicionamientos externos e internos. En el plano externo, un condicionante es la migración de peruanos a Chile la cual está principalmente motivada por la integración laboral y económica, ya que el trabajo les permite ser valorados en la sociedad (Miguelez, 2005) y se constituye como una de las esferas principales para elevar las condiciones de vida de los sujetos. Por lo tanto, la migración peruana a Chile es un fenómeno esencialmente económico-laboral (Stefoni, 2009; Texidó, 2003; Miguelez, 2005).

El mercado laboral Chileno funciona de manera diferente y desigual entre hombres y mujeres, lo que se sustenta en una sobrerrepresentación de las últimas en empleos que reproducen su rol tradicional y su situación de subordinación, lo que también incide en su trayectoria laboral. La tasa de participación femenina en el país, ha experimentado un incremento en la última década, pasado de un 34,6% en 1996 a un 38.5% en el 2006 (OIT, 2007:1). En el año 2009, las mujeres lograron un record de participación en el mercado laboral. De acuerdo al INE, el 41,3% de las mujeres en edad de trabajar formó parte de la fuerza laboral. En cuanto a la educación, la mujer tiene mayor posibilidad de participación laboral al aumentar sus años de escolaridad, lo que no implica necesariamente ventaja en las remuneraciones como sí sucede con los hombres (Sernam, 2004).

Considerado el total nacional según rama de actividad, casi tres cuartas partes (44%) del empleo femenino (OIT, 2007:2), se concentran en los sectores de servicios sociales y personales, y en el comercio. La mujeres se ubican en un conjunto reducido de empleos que son definidos socialmente como femeninos pero además, están ausentes en los directorios de organizaciones e instituciones desarrollándose en cargos de menor jerarquía, prestigio y poder de decisión. En el caso de los hombres, la concentración según ramas de actividad se establece mayoritariamente en la Construcción, Industria manufacturera, Explotación de minas y canteras, y Servicios. Respecto a los tramos de remuneraciones, las brechas más significativas se consignan en los tramos más altos en el caso de los hombres, y en los tramos más bajos, en el caso de las mujeres (Sernam, 2004; Dirección del Trabajo, 2007). Tal como se puede apreciar, el mercado de trabajo chileno en el cual se incorporan los inmigrantes peruanos/as está segregado, diferenciado y contiene brechas de género importantes. Ahora bien, es necesario estimar la población inmigrante que se integra en el mercado laboral de dichas características.

Texidó et al (2003), señalan que en 2002 residían en Chile 220.000 extranjeros, los que representaban aproximadamente el 1,3% de la población total (Censo 2002). La primera mayoría de inmigrantes proviene de Argentina, seguida de Perú, Bolivia y Ecuador. Sin embargo, la información actual del Departamento de Extranjería del Ministerio del Interior permite identificar una nueva tendencia: *“la migración peruana superó por primera vez a la argentina”* (Stefoni, 2009: 4). Lo nuevo de la migración peruana, por lo tanto, no es la migración fronteriza, sino el incremento y la llegada de personas que provienen de diversos lugares de Perú y que llegan a Santiago de Chile (Stefoni, 2009). Esta migración se caracterizó desde temprano por la alta presencia femenina (índice de masculinidad² de 0,66 en el Censo 2002, situación que se mantuvo similar en la encuesta Casen 2006), y la concentración etárea en los tramos 15-29 y 30-34³. Se trata de una migración en edad laboral, con alta presencia de mujeres (Stefoni, 2009).

Otro condicionante del plano externo es la segregación laboral hacia el migrante y de género. Un análisis de las ocupaciones de los solicitantes de visa provenientes de los países vecinos, señala que alrededor del 85% de los varones desarrollan actividades tales como: obreros y jornaleros, trabajadores de servicios personales y empleados de oficinas y afines. En el caso de las mujeres, el 90% se concentra en ocupaciones como: trabajadores de servicios personales y empleados de oficinas y afines

² La proporción de hombres frente a la de mujeres en la población.

³ La población peruana que llega a la capital mayoritariamente tiene entre 15 a 34 años en edad laboralmente activa.

(Texidó, 2003). La fuerza de trabajo migrante se concentra principalmente en las ramas de servicios y comercio (ambos sectores absorben a más de la mitad de la PEA migrante); le siguen en importancia la industria, las finanzas, el transporte, la agricultura y, por último, la construcción (Baer, 2003; Cortés, 2005). Esta segregación ocupacional a la que se enfrentan los inmigrantes peruanos, se constituye como obstáculo para la movilidad –por ende la ascendencia- pues limita la posibilidad de inserción en otros espacios, rubros, puestos y tipos de trabajo.

En el mercado laboral chileno, este tipo de inserción de peruanos al trabajo es frecuente, sin embargo, es posible distinguir otro grupo minoritario de profesionales, técnicos y peruanos altamente calificados que tienen distintas trayectorias y procesos de integración al mercado del trabajo y que se insertan en sectores medios con mayores oportunidades de movilidad y ascendencia (Stefoni, 2009). Cabe destacar que dicha inserción, que profundizaremos más tarde, está determinada por su capital simbólico⁴ y la ocupación en la que se desenvuelven en Chile.

Respecto a los condicionamientos del plano interno, los recursos económicos y sociales, sumado a los recursos simbólicos y culturales con los que viene este grupo minoritario de peruanos, se constituyen como ventajas elementales a la hora de construir su itinerario laboral en Chile. Las ventajas que tienen las personas con un alto capital cultural (Bourdieu y Passeron, 1977) y social (Coleman, 1998), es que alcanzan mayores y mejores logros educativos. Estos atributos a su vez, son transmitidos por las familias de origen y reforzados a través de la interacción con amigos y otros miembros que participan del mismo contexto social y cultural, lo que finalmente se traduce en la obtención de mejor información y contactos al momento de insertarse en el mercado del trabajo (León y Martínez, 2001). Lo anterior explica la relevancia del capital cultural en la inserción en el mercado laboral (Torche y Wormald, 2004) para chilenos y peruanos. Sin embargo, en el caso de los últimos, dada la discriminación y segregación, requieren mayores credenciales que habiliten sus capacidades en el trabajo y por ende, requieren del uso de otro tipo de capitales para insertarse laboral y economicamente.

Aún cuando la inserción laboral de inmigrantes es heterogénea internamente, el presente estudio se enfocará en trayectorias laborales ascendentes. Entenderemos la trayectoria tomando en cuenta el primer trabajo en Perú -como punto de referencia para comparación- hasta el trabajo actual. La ascendencia será analizada desde dos esferas: el plano subjetivo, es decir, la forma como perciben los inmigrantes su ascenso laboral, y el plano objetivo, mejorías en condiciones económicas, sociales o personales tales como: el aumento del ingreso, condiciones de trabajo, estatus social, contratación, acceso a beneficios sociales, etc.

Se desprende de lo anterior la pertinencia de un análisis de movilidad social producto de la trayectoria laboral ascendente de los inmigrantes. Claramente existe una estrecha relación entre los desplazamientos que efectúan los individuos, familias o grupos dentro de un determinado grupo socioeconómico y el al interior del mercado laboral. Sin embargo, la siguiente investigación pretende indagar sobre los trayectos y los hitos que los marcan, no busca analizar el impacto en su posición social, más bien, se posiciona desde la sociología del trabajo y el fenómeno de la migración para indagar los elementos que producen el paso de un trabajo a otro mejor que el anterior (en momentos específicos de su recorrido laboral).

Por otra parte, para realizar un análisis de movilidad social sería esencial tomar en cuenta la estratificación social de ambos países, la estructura de clases, las posiciones socioeconómicas de los entrevistados y cómo ésta fluctúa en su vida (Bourdieu, 1984; Crompton, 1994; Erikson et al 1993; Goldthorpe, 1987; Wright, 1992). Lo anterior funciona de manera diferenciada para chilenos y peruanos, y entre los peruanos en su país de origen y los peruanos que migraron a Chile, por ende, la

⁴ Capital simbólico es un concepto acuñado por Pierre Bourdieu, quien argumenta que el capital económico considera el conjunto de recursos materiales a disposición de los agentes (dinero), el capital cultural es el capital informacional (lenguaje, el conocimiento y certificaciones académicas) y finalmente el capital social es la suma de los recursos individuales o de grupo en lo referido a una red duradera de relaciones y de reconocimiento. Los tres tipos de capital requieren de capital simbólico para ser percibidos y reconocidos como legítimos socialmente (Bourdieu, 1995).

movilidad horizontal (el paso de los individuos, grupo, rama o círculo ideológico a otro, sin que esto implique la alteración del estatus social) o vertical (se refiere al cambio de una clase a otra) no podrían ser medidos con los mismos indicadores –tales como la educación y trabajo– de los chilenos, pues como hemos argumentado, los inmigrantes peruanos requieren legitimarse con mayores y distintas credenciales que los nacionales.

Metodología

En este estudio el abordaje de las trayectorias laborales se hizo utilizando una estrategia de investigación de carácter cualitativo, vale decir, se centra en los discursos y significados en torno a las trayectorias laborales, utilizando relatos de vida laboral. En este caso focalizado en la experiencia laboral en el marco migratorio. Esta técnica permite que la persona, con una perspectiva cronológica y biográfica (Kornblit, 2004; Valles, 1999), se tome a sí misma como objeto y se pueda mirar a distancia, formándose una conciencia reflexiva de lo vivido, deconstruyendo significados (Vásquez, 2000) y reconstruyendo el sentido de las experiencias (Valdés, 1992). Se trata de elementos de producción de sentido individuales que tienen una dimensión inmediatamente social (Díaz, 2002; Nirenberg, 2010; Petrlik, 2008) y que son un reflejo de una época, de normas sociales y de valores compartidos con la comunidad de la que forma parte el sujeto (Pujadas, 1992), como también de los cambios sociales (Bajtin, 1999), históricos, económicos y políticos que influyen en su recorrido (Vásquez, 2001).

Se realizaron 32 relatos de vida que examinaban la trayectoria laboral de los entrevistados desde el primer trabajo en Perú hasta el actual, indagando sobre las cualidades de cada uno, la decisión de migrar y la evaluación/expectativa personal de sus recorridos. El método para seleccionar a los entrevistados fue bola de nieve, es decir, a partir de los contactos con los que se contaban, se buscaron nuevos informantes quienes permitieron identificar casos de interés. De esta manera, los criterios de selección fueron que inmigrantes peruanos tuvieran una trayectoria laboral ascendente y que hubiera igual cantidad de entrevistados hombres y mujeres, actualmente estuvieran trabajando, tuvieran al menos 2 trabajos en Chile y 1 en Perú⁵. El tiempo de migración, tipo de trabajo, edad, nivel educacional fueron variables que permitieron tener una muestra muy heterogénea.

1) Los hitos críticos y las trayectorias laborales ascendentes

La relevancia de analizar la trayectoria laboral como el movimiento de personas en el mercado del trabajo, se ve sustentada en la influencia de las estructuras sociales sobre la biografía de los sujetos según su clase, género, raza/etnia y nacionalidad, producto de procesos sociales y de las acciones desplegadas por los individuos (Bourdieu, 1997). El resultado es una trayectoria laboral que implica cierta reconversión/reproducción de capital patrimonial (Jiménez, 2009) y que, como proceso de incesantes cambios (Bourdieu, 1979), no asegura necesariamente continuidad ni ascendencia. La importancia de examinar los hitos críticos es que éstos desmenuzan dicho trayecto como consecuencia de un conjunto de momentos clave que dan cuenta de la manera cómo se desenvuelven las personas en el mercado del trabajo (Correa, 2004).

El análisis de la trayectoria laboral ascendente y los hitos críticos permite relevar la posición activa del sujeto en el trabajo, ya que incorpora no sólo la forma como se delinean estrategias (Dávalos, 2001) y la toma de decisiones personales en un espacio social determinado (Pries, 1999), sino también expresa como los sujetos se apoyan en su capital social, cultural y económico (Bourdieu, 1995), y combinan los antecedentes familiares, las relaciones personales y las condiciones del mercado de trabajo, para lograr movilidad laboral (Jiménez, 2009). Los hitos críticos son elementos fundamentales

⁵ Las características de la muestra están detalladas en la tabla de anexo metodológico, página 31.

de las trayectorias laborales que resumen procesos sociales e individuales (Chávez, 2004) y que dan cuenta de acciones, prácticas, posiciones y disposiciones en el trabajo (Márquez, 2001).

Estos puntos de inflexión son “*sucesos que representan un cambio en la dirección del curso de la vida, en relación a la trayectoria pasada y que tienen un impacto en las probabilidades de los destinos de la vida futura*” (Bountempo, 2000). Situaciones clave tales como: la formación de pareja, el nacimiento de hijos (Guzmán, 1999), la entrada al trabajo, la estabilidad de la participación, los cambios de empleo, las entradas, salidas, ascendencia y descendencia, son momentos que culminan en hitos que estructuran las trayectorias y los procesos de la vida de los sujetos (Godard, 1996).

2) Las diferencias de género en las trayectorias laborales

Las trayectorias laborales iluminan los procesos de construcción y cambio en las relaciones entre hombres y mujeres al develar los distintos mecanismos de género que condicionan la experiencia en el trabajo y que afectan sus grados de libertad y autonomía para construir proyectos personales (Mauro, 2004). Se analizarán las diferencias de género, no sólo con el objetivo de conocer los hitos críticos en el recorrido laboral, sino que también para comparar sus efectos en la ascendencia por separado, contextualizándolo al marco migratorio.

Las estructuras sociales de raza, clase social y género se intersectan en un sistema de estratificación dinámico que determina los privilegios que cada grupo obtiene (Mora, 2008), vale decir, la estratificación social asigna significados específicos que en conjunto, determinan un imaginario que hace plausible la oferta laboral determinada. La migración de mujeres, entonces, obedece a motivaciones de diversa índole y además diferente a la de los hombres, desde aquellas estrictamente laborales, pasando por las de carácter familiar, hasta otras más individuales (Martínez, 2003).

El género es una variable que organiza la migración (Pessar y Mahler, 2001). Se arguye que para las mujeres, las redes involucrarían decisiones migratorias cada vez más distanciadas del mero acompañamiento y seguimiento de sus parejas. De hecho, actualmente ha aumentado el número de mujeres que migran solas en busca de trabajo (Gabaccia, 1992; Morokvášic, 1984; Oliveira Assis, 2000). Se sugiere que, más que una estrategia autónoma de surgimiento personal, la decisión de emigrar está vinculada a una estrategia de sobrevivencia, especialmente por la condición de maternidad y el contexto familiar (Martínez, 2003). Sin embargo, es necesario capturar la multifacética naturaleza de la migración y reconocer que las decisiones migratorias y la construcción social de la migración de las mujeres no son necesariamente las mismas que las de los hombres (Mora, 2009).

Resultados

De acuerdo a los relatos de vida analizados, se logró organizar la información según los puntos de inflexión que influyen en la trayectoria laboral. Dicha categorización fue útil para ordenar los hallazgos y dar cuenta de su riqueza, relacionando los hitos, los elementos de la ascendencia y la intensidad de cada dato para analizarlo en toda su dimensión.

Los cuatro tipos de hitos críticos relevantes en la trayectoria laboral ascendente de peruanos y peruanas entrevistados son denominados positivos en la medida que posibilitan la ascendencia laboral, y negativos si limitan u obstaculizan la ascendencia en el trabajo, los cuales se conceptualizaron como: hitos laborales, hitos histórico-sociales, hitos familiares e hitos personales. Se analizó la incidencia de dichos puntos de inflexión en la ascendencia del recorrido laboral de inmigrantes, espacio donde se especifican *los elementos clave que influyen en la culminación de hitos críticos* en los itinerarios laborales, los cuales son: redes y tiempo de migración, contexto, capital simbólico, las decisiones personales y la intermitencia-linealidad de la trayectoria. Finalmente, se especifican las similitudes y diferencias entre los puntos de inflexión que determinan la ascendencia de peruanos y peruanas.

Se encontraron tres elementos transversales a los relatos. En primer término, como característica de las trayectorias de los entrevistados es que todas son intermitentes, es decir, implican varias salidas y entradas a distintos trabajos, también involucran altos y bajos en su recorrido. A pesar del tiempo de migración, el uso de redes, el capital simbólico o las características personales, los relatos de vida laboral expresan que las trayectorias en el trabajo cuentan con hitos críticos importantes que interrumpen su recorrido.

En segundo término, un factor que posibilita la ascendencia en las trayectorias es la utilización de redes en Perú y Chile, se constituye como uno de los elementos más relevantes a la hora de ascender en el trabajo. Las redes no sólo son un factor importante en la decisión de migrar pues permiten establecer contacto con personas en Chile desde Perú, obtener información respecto a la situación laboral e incluso migrar con trabajo en Chile, sino también facilitan la entrada y estancia en el país de acogida de manera tal que, el inmigrante tiene mayor posibilidad de sociabilizar y establecer relaciones estratégicas para su inserción en el trabajo.

En último término, se develó otra característica relevante, las personas con recorridos ascendentes no se ubican en los espacios laborales que tradicionalmente se asocian a inmigrantes peruanos (Texidó, 2003; Stefoni, 2007; Ruiz Tagle, 1999; Cortés, 2005; Baer, 2003; Mora, 2008). Más bien, se encuentran situados en diferentes sectores dependiendo especialmente del rubro de su profesión, capital simbólico y los contactos que poseen.

A continuación se definen y caracterizan los cuatro tipos de hitos críticos, cada cual se describirá mediante ejemplos de patrones hallados en los relatos de vida laboral.

A) HITOS LABORALES (externo): procesos o momentos en el trabajo que marcan un punto de inflexión en la trayectoria laboral. Ejemplos de lo anterior son: la ascendencia de un puesto a otro, entrada a un trabajo formal, primer contrato, aumentos de sueldo, estafas de socios y quiebra de empresas. Son hitos externos pues son determinados por la decisión de otros.

B) HITOS SOCIALES (externo): procesos o momentos de la historia social de Perú o Chile que marcan un punto de inflexión en la trayectoria laboral. Ejemplos de lo anterior son: crisis económica en Perú, amnistía en Chile, auge comida peruana en Chile.

C) HITOS FAMILIARES (interno): procesos o momentos de familiares cercanos que marcan un punto de inflexión en la trayectoria laboral. Ejemplos de lo anterior son: la separación de los padres, muerte de un familiar, emigración de la pareja por trabajo, nacimiento de hijos. Sólo se tomaron en cuenta los familiares que se encuentran en el entorno cercano al protagonista del relato, es decir, hijos, padres, parejas o familiares directos. Este tipo de hito es interno ya que influye en la vida, trayecto laboral y decisiones personales.

D) HITOS PERSONALES (interno): Son habilidades, actitudes y estrategias personales puestos en relación con las situaciones particulares de cada entrevistado y sus circunstancias, sumado a los condicionamientos externos son elementos que culminan en un hito personal. Ejemplos de lo anterior son: estudiar una carrera, realizar capacitaciones, etc.

Conclusiones

En primer lugar, se presentó la inserción laboral de inmigrantes peruanos en Chile, fuertemente marcada por una migración laboral y femenina en Santiago que se inserta en servicios y comercio principalmente y que reproduce una segregación ocupacional influenciada por la discriminación de raza, clase y género. Lo cual les otorga menos oportunidades de escalar en el mercado laboral. Por otra parte, se indagó sobre la nueva tendencia de inmigración peruana, que está caracterizada por profesionales, técnicos, y personas altamente calificadas que se insertan en sectores medios con mayor posibilidad de ascender.

En segundo lugar, se explicitó la pertinencia de analizar biográficamente el comportamiento laboral de los inmigrantes peruanos como resultado de elementos estructurales como también subjetivos, que se

expresan como acumulación de experiencias, destrezas y conocimientos que va determinando en el tiempo diversas posiciones laborales sucesivas, sin embargo, con incesantes transformaciones. En efecto, la perspectiva temporal de la trayectoria permite la concepción activa del sujeto que se moviliza de acuerdo a factores sociales, políticos, demográficos, de género y familiares, lo cual da forma y sentido al comportamiento laboral. El interés de investigar las trayectorias especialmente de acuerdo a los hitos críticos es que éstos resumen procesos históricos y sociales en sucesos relevantes que cambian la dirección de los recorridos laborales.

En tercer lugar, se advirtió que las diferencias de género serían analizadas transversalmente como forma de estratificación social pues organiza las experiencias en el marco migratorio y en el mercado laboral, de ahí que las estructuras sociales estén enraizadas por mecanismos de género que construyen proyectos laborales diferenciados.

Lo anterior, como se mostró, fue posible mediante el uso de una metodología cualitativa que busca captar los discursos y significaciones de hombres y mujeres en el mercado laboral. El método seleccionado fue biográfico, mediante la utilización de los 32 relatos de vida laboral a 16 hombres y 16 mujeres.

Respecto a los resultados obtenidos, se concluirá de acuerdo a los tres objetivos planteados al comienzo, los cuales se responderán a continuación.

Los hitos críticos que condicionan la trayectoria laboral, de acuerdo a los discursos expresados en los relatos de vida, son: los hitos laborales, históricos y sociales, familiares y finalmente los personales. Los hitos laborales (externos a las decisiones personales) son puntos de inflexión derivados de procesos en el trabajo. Éstos inciden en la ascendencia mientras más utilizan las redes y mientras aumenta el tiempo de migración, igualmente en el caso de hombres y mujeres. Ahora bien tanto para hombres como mujeres, existe un amplio capital cultural, el cual se ve reflejado en el tipo de trabajo. Sin embargo, una diferencia clara es que los hombres cuentan con una amplia mayoría de hitos laborales respecto a las mujeres, es decir, su trayectoria laboral está fuertemente determinada por procesos en el trabajo. Otra diferencia es que las trayectorias de mujeres se ven fuertemente influidas por los hitos y recorridos laborales de sus parejas.

El segundo tipo son los denominados hitos históricos y sociales (externos a las decisiones personales), es decir, momentos clave en la historia social de Perú o Chile que culminan en puntos de inflexión en sus recorridos en el mercado laboral. La relevancia del contexto político, social y económico para las vidas laborales de las personas da cuenta de que las trayectorias individuales no son inmunes a dichos eventos nacionales. Ahora bien, no existen diferencias de género en la influencia en este tipo de hitos, aún cuando existe mayor incidencia de hitos críticos en Perú más que los de Chile.

Los hitos familiares (determinados por decisiones personales) dan cuenta de procesos en la familia cercana que culminan en puntos de inflexión en los itinerarios laborales, los que están fuertemente ligados a la relevancia de los recursos económicos, sociales y culturales con los que cuentan los protagonistas. Ahora bien, respecto a las diferencias de género, las mujeres peruanas cuentan con mayor cantidad de hitos familiares lo que incide en su menor ascenso, aún cuando existen algunos casos de mujeres sin expectativas de formar una familia en un mediano plazo. Finalmente, la ascendencia en todos los casos depende de la lejanía –momentánea o no- de la familia, ya sea en Perú, o en Chile.

Por último, los hitos personales son habilidades, actitudes y estrategias personales puestos en relación con la situación, circunstancia y momento particular que se ponen en juego en el ámbito laboral y que culmina en un punto de inflexión de las trayectorias. En los discursos analizados, estas disposiciones están marcadas por un fuerte discurso de auto producción del recorrido, donde se ponen en gran relieve las estrategias individuales por sobre las situacionales, percepción muy tradicional de trayectos con un difícil comienzo, situaciones dilemáticas y un ascenso claro.

Los hitos críticos revisados inciden directamente en el ascenso de peruanos y peruanas en Chile, en la medida que hacen uso de las redes y contactos laborales dependiendo de su elevado capital simbólico,

lo cual está influenciado por el contexto en el cual toman sus decisiones y se desenvuelven en el país de llegada. Lo anterior, genera como resultado, trayectorias intermitentes pero ascendentes desde Perú hasta hoy. Lo anterior no asegura que las trayectorias estudiadas sean lineales o continúen igualmente ascendentes, pues el contexto o las situaciones dilemáticas imprevistas pueden provocar cambios en las posiciones sucesivas de las personas en el espacio laboral.

Los resultados de esta investigación son relevantes en la medida que dan cuenta de la heterogeneidad de la inmigración laboral peruana a Chile, y también logran expresar el recorrido desde su primer trabajo en Perú hasta el actual. Por otra parte, se logra exponer la forma como se configuran las vidas laborales a través del tiempo. Finalmente, además de ofrecer una perspectiva diferenciada de hombres y mujeres, refleja momentos estructurales de la sociedad y etapas de las personas y sus significaciones, en eventos específicos o hitos críticos que en su conjunto, conforman trayectorias laborales.

La pregunta por la ascendencia se aborda desde una perspectiva objetiva y subjetiva, lo que da cuenta de que la trayectoria laboral de los inmigrantes peruanos en Chile está determinada por los recursos (capitales) con los que cuentan -teniendo en cuenta que su migración es económica y laboral- el ascenso está dado por la forma como las personas actualizan dichos recursos en la medida que éstos van siendo importantes según los eventos acaecidos durante su trayectoria. Por lo tanto, un hecho común se transforma en un hito cuando los protagonistas los significan de tal modo que les permite sobrepasar una coyuntura específica, ya sea positiva o negativa, para luego resignificar su recorrido.

Lo anterior explica por qué una trayectoria es ascendente para algunos casos y para otros no, y las razones por las que para hombres y mujeres estos puntos de inflexión influyen diferenciadamente. Los hitos inciden en la trayectoria en la medida que los recursos se acumulan en el tiempo de migración y logran ser activados para diversos usos de acuerdo a las circunstancias, puesto que los recursos económicos, sociales y culturales se reparten diferenciadamente en la sociedad -de acuerdo a la clase, raza/etnia y género-. Finalmente, la trayectoria laboral es favorable dentro del marco migratorio mientras aumenta y se acumulan los capitales, entonces mayor y más certificada es la ascendencia laboral en Chile

Sin embargo, cabe cuestionarse si este diagnóstico sería similar en el caso de hombres y mujeres chilenos desde una perspectiva de movilidad social, pues la segmentación ocupacional se repite en otros tipos de estratificación como la clase social y género. Aún cuando no existirían brechas por la nacionalidad, raza/etnia, efectivamente existe una inserción diferenciada en el trabajo que podría examinarse para una próxima investigación.

BIBLIOGRAFÍA

Araujo, K; Guzmán, V. y Mauro, A. 2000: “El surgimiento de la violencia doméstica como problema público y objeto de políticas”. CEM, Santiago de Chile.

Bajtín, Mijaíl, 1999: “Estética de la creación verbal”, Siglo XXI, México.

Bertaux, Daniel, 1999: “El enfoque biográfico, su validez metodológica y sus potencialidades” Propositiones 29, Centro Nacional de Investigación (CNRS), Francia.

Bourdieu, P. y Passeron, J.C, 1977: “La reproducción: elementos para una teoría de la enseñanza” Ed. Laia, Barcelona.

Bourdieu, Pierre, 1979: “La distinction Social Critique of the Judgement of Taste” Trans. R Nice. London: Routledge.

Bourdieu, Pierre, 1984: “La distinción”. Madrid, Taurus.

- Bourdieu, Pierre, 1995: "Respuestas por una Antropología Reflexiva". Ed. Grijalbo. México.
- Bourdieu, Pierre 1997: "Razones prácticas". Traducido por Thomas Kauf. Editorial Anagrama, Barcelona.
- Buontempo, M. P. 2000: "Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales". Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Coleman, James S. 1998: "Foundations of Social Theory". Belknap Press, Massachusetts, USA.
- Cortés, Patricia, 2005: "Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: derechos humanos, mitos y duras realidades". Programa Regional de Población y Desarrollo. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). Santiago de Chile.
- Correa, Andrés, 2004: "Trayectorias laborales y relacionales Una nueva estética". Grupo de Investigación en Evaluación y Calidad de la Educación Superior (GIECE), Universidad de San Buenaventura Cali. Colombia.
- Crompton, Rosemary 1994. Clase y Estratificación. Una introducción a los debates actuales. Madrid: Tecnos
- Dávalos, Patricia, 2001: "Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario", en Revista Estudios del Trabajo N°21: 69-95, Buenos Aires.
- Díaz, E. Mella, P. 2004: "Inequidad y brechas de género en el empleo" Análisis de los resultado de la Encuesta Nacional (Quinta Versión). División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Erikson, R. y Goldthorpe J. 1993: "The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies". Oxford: Clarendon Press.
- Giorguli, S. Cobo, S. Alba, F. 2000: "La movilidad ocupacional de los migrantes de retorno: Un análisis comparativo entre países latinoamericanos", en Katharine Donato y Douglas Massey, Migration in the Americas: Mexico and Latin America in Comparative Context. Tennessee. Proyecto de Vanderbilt University.
- Gabaccia, Donna, 1992: "Seeking common ground: multi-disciplinary perspectives on immigrant women" Westport, Conn., Greenwood Press.
- Godard, Francis, 1996, "El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales", en Cuadernos del CIDS, Serie II Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.
- Goldthorpe, J. 1987: "Social Mobility and Class Structure in Modern Britain". Second Edition. Oxford: Clarendon Press.
- Guzmán, V.; Araujo, K.; Mauro, A.1999: "Trayectorias Laborales de Mujeres: Cambios Generacionales en el mercado del trabajo". CEM, Santiago de Chile.

Henriquez, H.; Riquelme, V; Gálvez, T, Morales, G, 2006: “Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile”. Cuaderno de Investigación N°30, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.

Jiménez Vásquez, M S. 2009: “Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral”. En: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 11, No. 1: 1-21.

Kornblit, Ana Lía. 2004: “Historias y relatos de vida: una herramienta clave en metodologías cualitativas” En “Metodologías cualitativas en ciencias sociales”. Ed. Biblos. Buenos Aires, Argentina.

León, A. y Martínez, J. 2001: “La estratificación social chilena hacia fines del siglo XX” CEPAL, Serie Políticas Sociales, Santiago.

Martínez, Jorge 2003: “El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género”. Proyecto Regional de Población CELADE UNFPA (Fondo de Población de las Naciones Unidas).

Mauro, Amalia 2004: “Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres”. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Mora, Claudia, 2008: “Globalización, género y migración” Revista Polis Volumen 7, N°20: 285-297. Editorial de la Universidad Bolivariana de Chile.

Mora, Claudia, 2009: “Estratificación social y migración intrarregional: algunas caracterizaciones de la experiencia migratoria en Latinoamérica” vol. 24, n.1: 128-143. Universum, Talca,.

Morokvásic, Mirjana, 1984: “Birds of passage are also women”, en International Migration Review, Vol. XVIII, n° 4: 886-907.

Nirenberg, Olga, 2010: “Los relatos de vida: herramientas útiles para la evaluación del impacto de la participación de adolescentes en proyectos” Buenos Aires, Argentina.

Oliveira Assis, Gláucia de, 2000: “Rupturas e permanências: a emigração de brasileiros para os EUA e as transformações nas relações familiares e de gênero” XXIV Encontro Nacional da ANPOCS GT Família e Sociedade, octubre.

Pessar, P. y S. Mahler. 2001: “Gender and Transnational Migration. Artículo presentado en la conferencia Transnational Migration: Comparative Perspectives”. Princeton University.

Pries, Ludger, 1999: “Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficolaborales”.

Petrlík, Ana, 2008: “Masculinidades en la tercera edad” Relatos de vida de varones adultos mayores que residen en un Albergue de Lima. Universidad Nacional mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Pujadas, Juan J., 2000: “El método biográfico y los géneros de la memoria” Revista de Antropología social 9: 127-158.

Ram, Monder, 2008: “Forms of capital, mixed embeddedness and Somali enterprise”. Work Employment Society, Montfort University, Leicester, UK.

Ruiz-Tagle J. “1999”: “Exclusión Social en el Mercado del Trabajo: El caso de Chile” OIT/Fundación Ford. N° 106. Santiago, Chile.

Sernam, 2001: “Conciliación entre vida laboral y vida familiar de trabajadores y trabajadoras chilenos/as” Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas, Documento de Trabajo N° 76, Santiago de Chile.

Sernam, 2004: “Análisis de los costos y beneficios de implementar medidas de conciliación de vida laboral y familiar en la empresa”, Servicio Nacional de la Mujer, Departamento de Estudios y Estadísticas, Documento de Trabajo N° 84, Santiago de Chile.

Stefoni, Carolina, 2007: “La migración en la agenda chileno-peruana. Un camino por construir” en Nuestros Vecinos editores Mario Artaza y Paz Milet, Ril Editores, Universidad de Chile, Santiago de Chile, pp. 551-564.

Stefoni, Carolina, 2009: “Inmigrantes en Chile. Una integración diferenciada al mercado laboral” en Migración y políticas sociales en America Latina. Editorial SOPLA, Konrad Adenauer Adenauer Stiftung, Rio de Janeiro: KAS, pp. 81-108.

Texidó, E. Baer, G. Perez Vichich, N. Santestevan, A.M. Gomes, CH. 2003: Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado. OIT Estudios sobre Migraciones Internacionales N° 63. Ginebra.

Torche, F. y Wormald, G. 2004: “Estratificación y movilidad social en Chile: entre la adscripción y el logro,” CEPAL, Serie Políticas Sociales, Santiago.

Valdés, Teresa y Gomariz, E.1992: “Mujeres latinoamericanas en cifras”. Chile. Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer España, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, Chile. Santiago, Chile.

Valenzuela, M. Elena., Márquez F. Venegas Leiva, S. 2001: “Construyendo microempresa en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres”, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 13 N° 7: 139-159. Buenos Aires.

Wright, Erik Olin. 1992: “Reflexionando, una vez más, sobre el concepto de estructura de clases”. Zona Abierta, N° 59-60. Madrid, pp. 17-73.

ANEXO METODOLÓGICO: CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

ENTREVISTADO	EDAD	LUGAR NACIMIENTO	AÑOS EN CHILE	NIVEL EDUCACIONAL
Hombre 1	26	Lima	2	Secundaria completa
Hombre 2	52	Lima	5	Universitaria completa
Hombre 3	39	Paijan	12	Técnico completo
Hombre 4	47	Lima	18	Universitaria incompleta
Hombre 5	40	Lima	10	Técnico completo
Hombre 6	61	Lima	20	Universitaria completa
Hombre 7	46	Cosco	17	Universitaria completa
Hombre 8	38	Lima	2	Universitaria completa
Hombre 9	40	Lima	15	Secundaria completa
Hombre 10	23	Lima	5	Secundaria completa
Hombre 11	54	Cajamarca	14	Universitaria completa
Hombre 12	26	Lima	2	Técnico incompleto
Hombre 13	54	Lima	8	Primaria incompleta
Hombre 14	56	Huancayo	4	Primaria completa
Hombre 15	33	Lima	9	Secundaria completa
Hombre 16	60	Apurimac	22	Universitaria completa
Mujer 1	21	Lima	2	Secundaria completa
Mujer 2	36	Lima	12	Técnico completo
Mujer 3	32	Huancayo	6	Técnico completo
Mujer 4	45	Lima	16	Universitaria completa
Mujer 5	39	Lima	10	Universitaria completa
Mujer 6	25	Cajamarca	16	Técnico superior
Mujer 7	50	Lima	16	Universitaria incompleta
Mujer 8	30	Cajamarca	5	Universitaria completa
Mujer 9	25	Lima	5	Secundaria completa
Mujer 10	28	Lima	2	Universitaria completa
Mujer 11	46	Arequipa	16	Universitaria completa
Mujer 12	33	Lima	5	Universitaria completa
Mujer 13	39	pisac	2	Primaria completa
Mujer 14	49	Lima	15	Secundaria completa
Mujer 15	27	Lima	6	Técnico incompleto
Mujer 16	24	Chimbote	6	Técnico completo