

Seminario Regional Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
Santiago de Chile, 14 – 15 de junio de 2023.

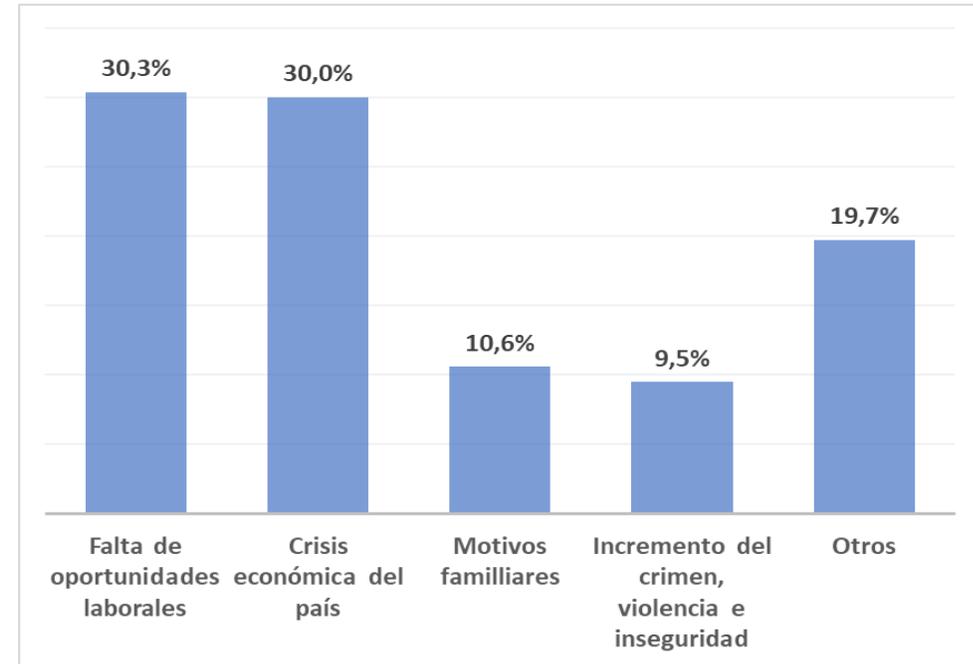
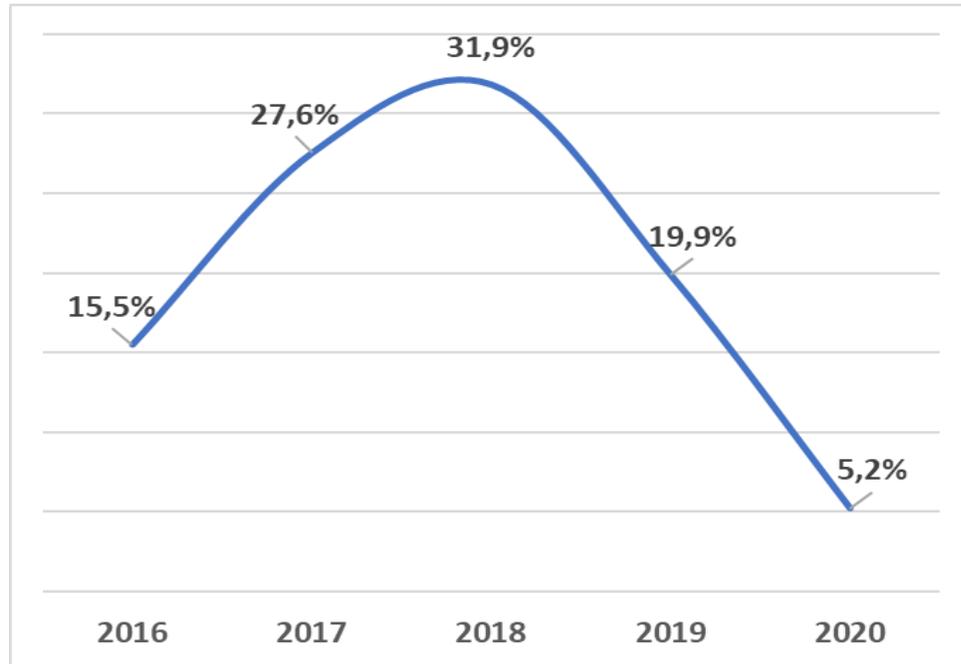
“Aprovechamiento de la contribución de la migración internacional al desarrollo sostenible en los países de América Latina y el Caribe”.

Panel N°7: Sector privado y trabajadores migrantes: contribuciones múltiples, beneficios mutuos.

Mario D. Velásquez Pinto

mvelasquez@manquehue.net

1. Principales atributos de las y los trabajadores migrantes incorporados en el sector privado.



Fuente: Encuesta Nacional de Migración, 2022.

Un 94,8% ingresó previo a la pandemia.

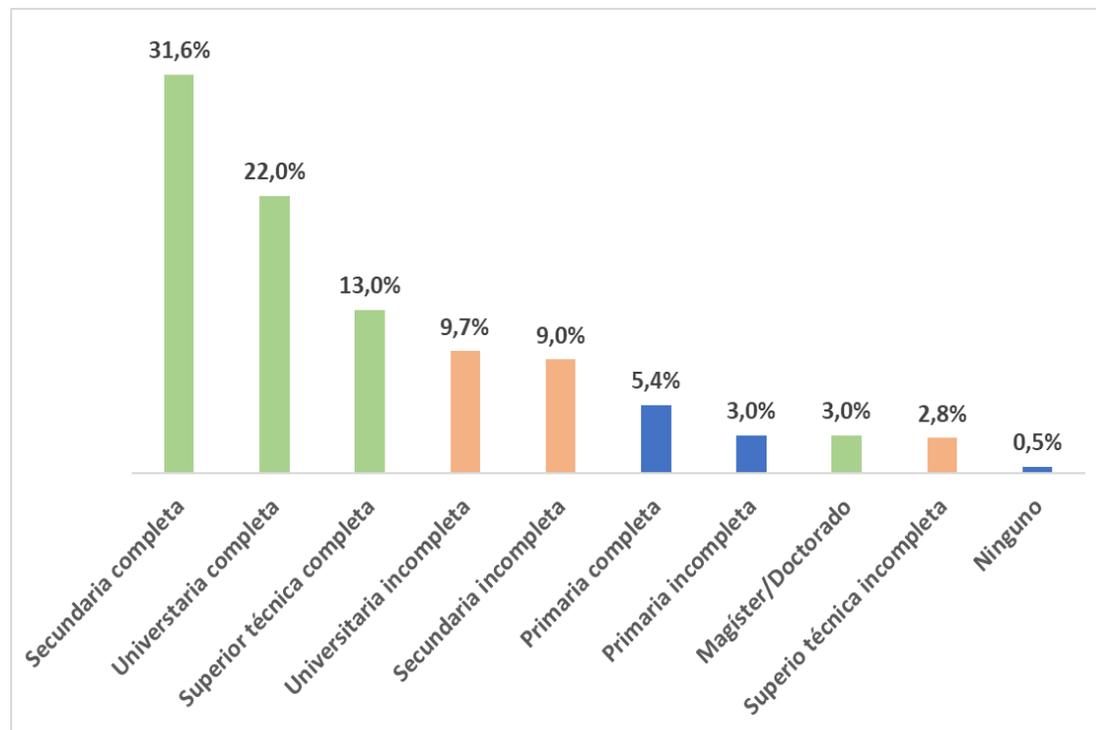
Mayores de 18 años.

Base Sermig.

Se trata de una migración económica - laboral.

Un 84,7% piensa quedarse en Chile.

1. Principales atributos de las y los trabajadores migrantes incorporados en el sector privado.



Fuente: Encuesta Nacional de Migración, 2022.

| Tasa de participación laboral según sexo | |
|---|-------|
| Hombres | 95,3% |
| Mujeres | 83,3% |
| Total | 89,0% |
| Tasa de ocupación laboral según sexo | |
| Hombres | 91,6% |
| Mujeres | 75,9% |
| Total | 83,4% |
| Distribución de migrantes ocupados, según categoría ocupacional | |
| Asalariado | 75,4% |
| Cuenta propia | 18,8% |
| Servicio doméstico | 4,9% |
| Familiar no remunerado | 1,0% |
| Total | 100% |

Alto nivel de educación.

38% con educación superior completa.
31,6% con educación secundaria completa.

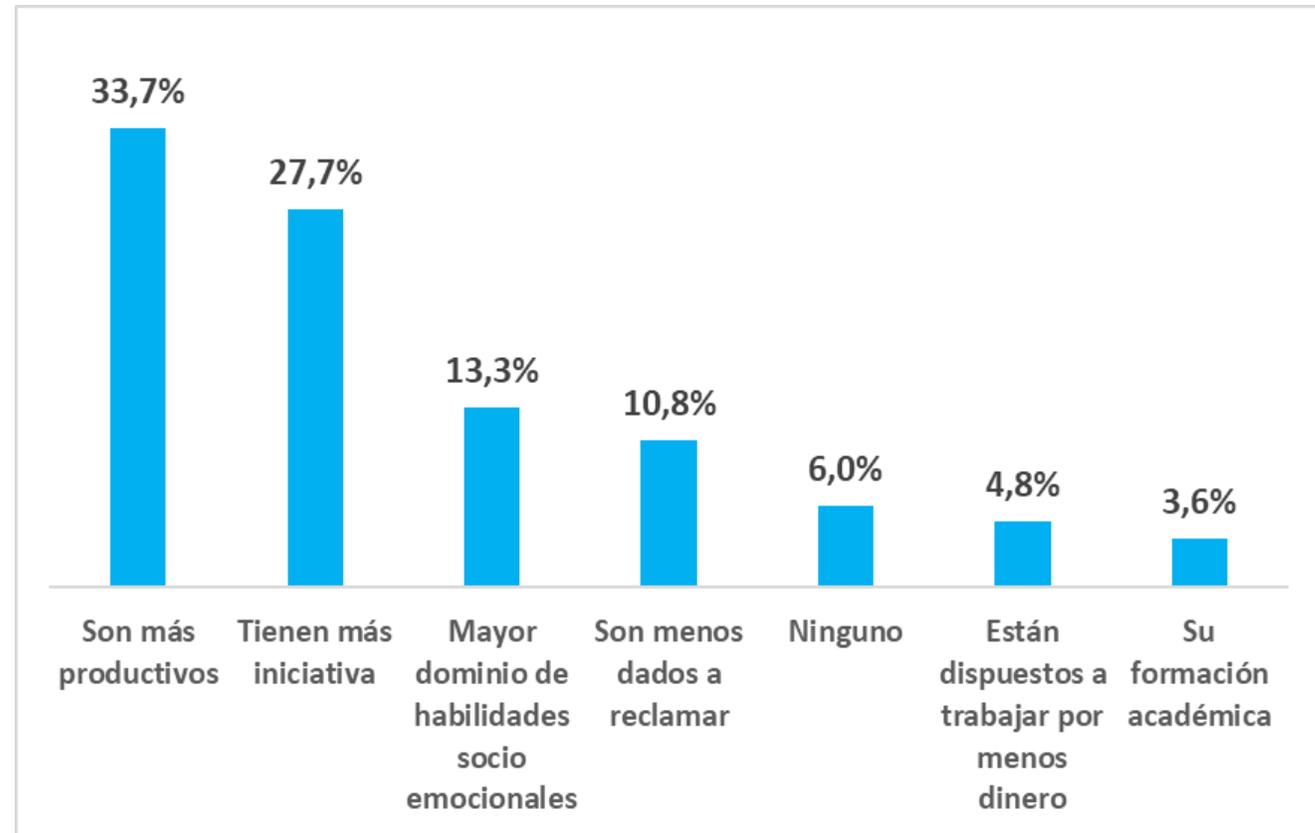
En edad activa, con altas tasas de participación y de ocupación (asalariada, fundamentalmente).

2. Beneficios de las y los trabajadores migrantes en empresas del sector privado.

- **La opinión de los empresarios.**

- Encuesta OIM Empleadores 2021. Cuadernos Migratorios N°13. Jorge Dehays, 2021.

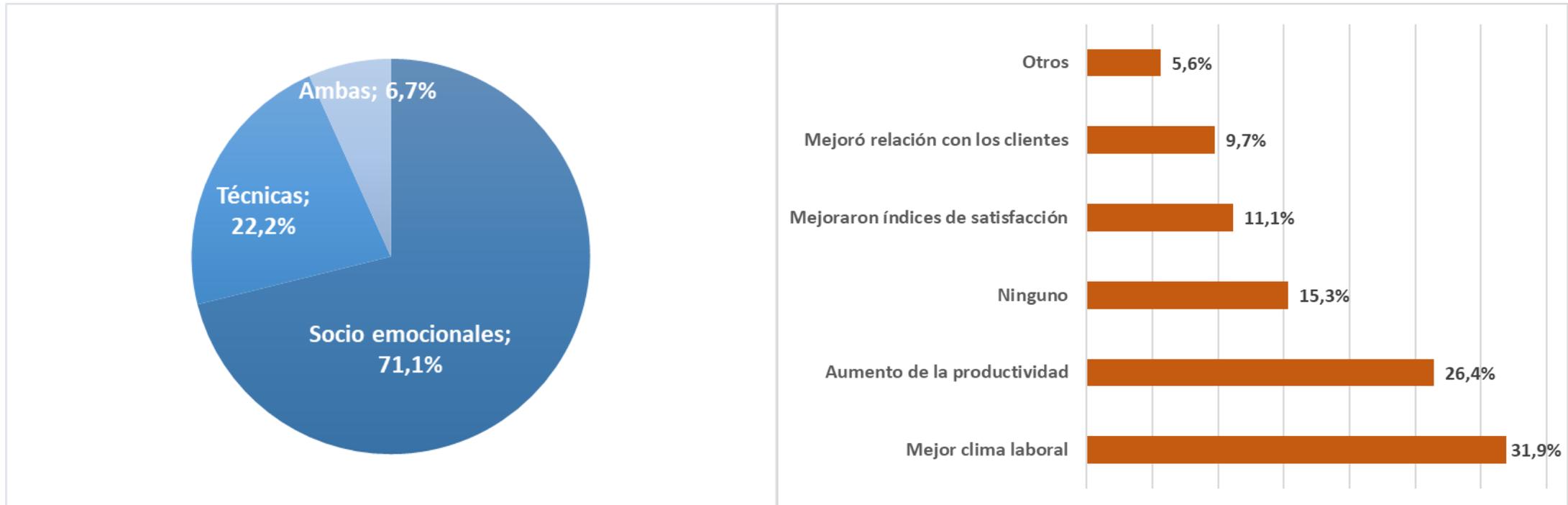
Atributos de los/as trabajadores/as extranjeros que los distinguen en sus espacios de trabajo.



2. Beneficios de las y los trabajadores migrantes en empresas del sector privado.

- **La opinión de los empresarios.**

- Encuesta OIM Empleadores 2021. Cuadernos Migratorios N°13. Jorge Dehays, 2021.



Habilidades necesarias para superar la crisis derivada de la pandemia.

Impacto de los/as trabajadores /as extranjeros en las empresas.

Un antecedente adicional...

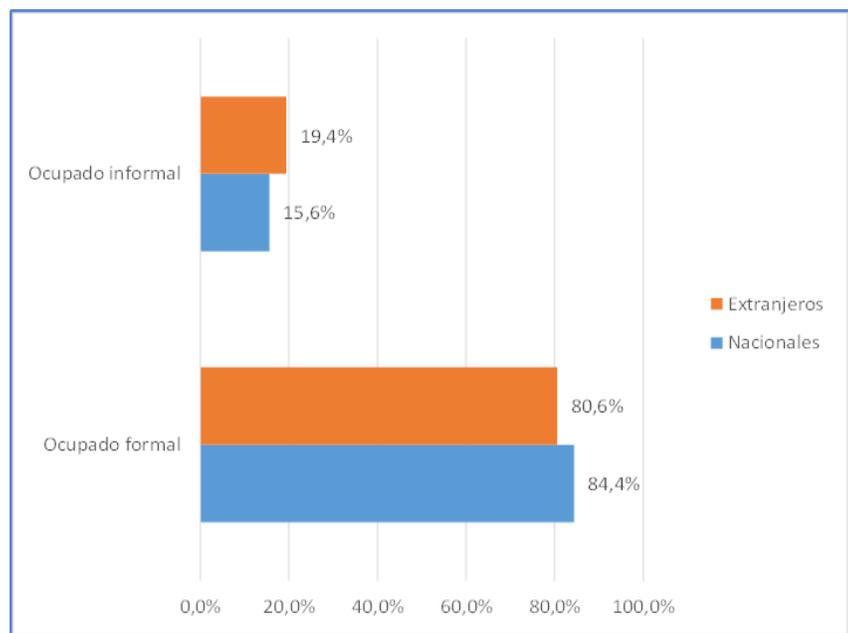
Empresas y sociedades creadas en Chile por nacionales y extranjeros: 2015, 2019 y 2022.

| Años | Chilenos | | Extranjeros | | Mixto | | No reporta nacionalidad | | Total | |
|-------------|----------|------|-------------|------|-------|-----|-------------------------|-----|---------|-----|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| 2015 | 44.775 | 93,6 | 1.487 | 3,1 | 773 | 1,6 | 824 | 1,7 | 47.859 | 100 |
| 2019 | 75.308 | 88,3 | 6.883 | 8,1 | 1.670 | 2,0 | 1.428 | 1,7 | 85.289 | 100 |
| 2022 | 94.574 | 85,4 | 12.695 | 11,5 | 2.173 | 2,0 | 1.280 | 1,2 | 110.722 | 100 |

Fuente: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2022).

3. Desafíos y recomendaciones para avanzar hacia el trabajo decente.

- **Subocupación por competencias** significativa de la fuerza de trabajo migrante.
- **Mayor informalidad** en el empleo entre los empleadores.



“Fácil” entrada. Salida compleja

Migrantes ocupados con educación superior universitaria o técnica completa que desempeñan labores relacionadas con su profesión en Chile

| | |
|------------------------------|-------------|
| Se desempeña en su profesión | 45,2% |
| No | 54,8% |
| Total | 100% |

Migrantes ocupados con educación superior universitaria o técnica completa que desempeñaban labores relacionadas con su profesión en país de origen

| | |
|--------------------------------|-------------|
| Se desempeñaba en su profesión | 73,1% |
| No | 26,9% |
| Total | 100% |

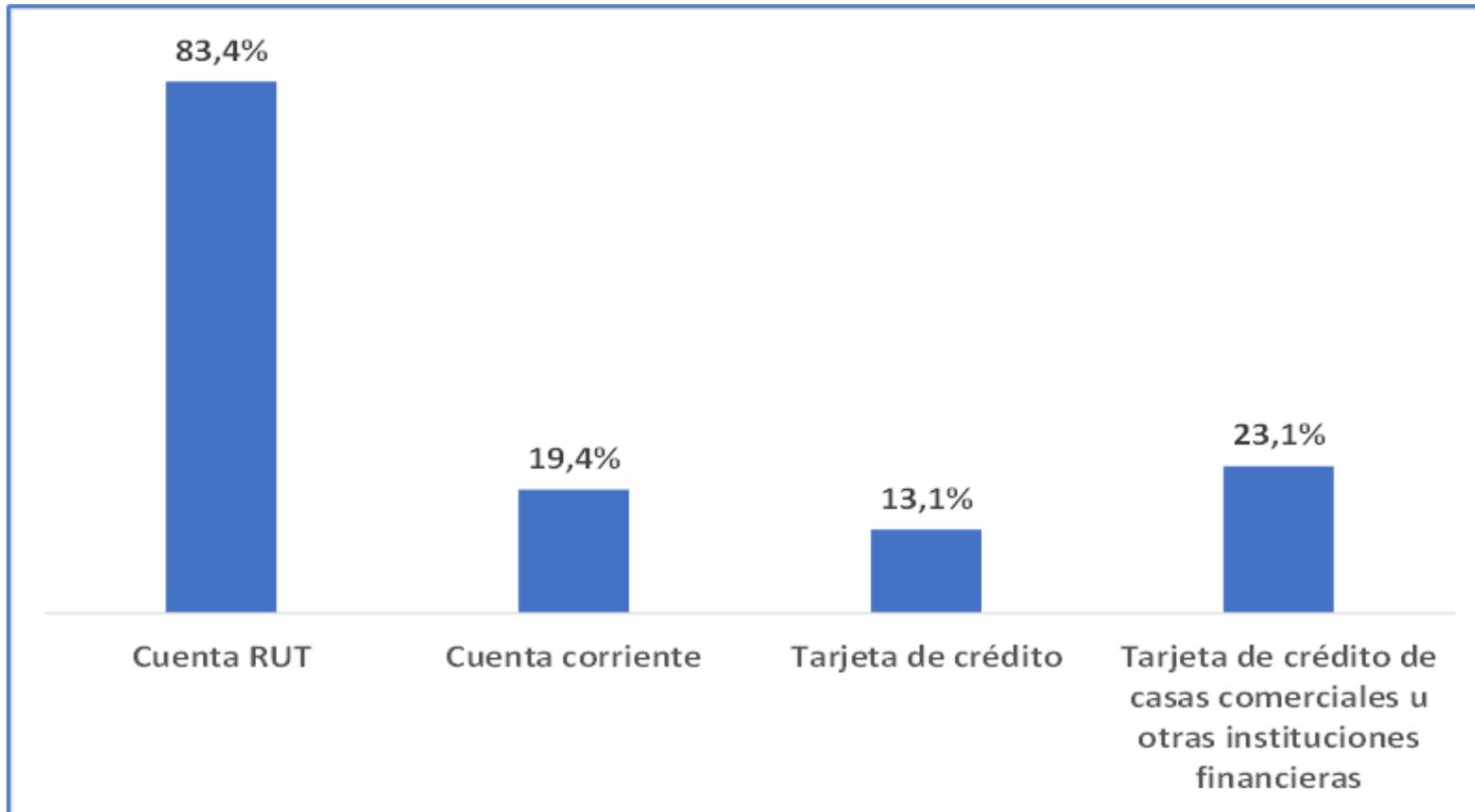
Diferencias de estructuras ocupacionales de los migrantes y refugiados en origen y destino
(en puntos porcentuales)

| Grupos ocupacionales | Proxy de subempleo | | |
|---|--------------------|-----------|-------|
| | Femenino | Masculino | Total |
| Directores, gerentes y administradores | 6,8 | 9,9 | 7,8 |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 11,1 | 5,2 | 9,2 |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 1,1 | -1,3 | 0,1 |
| Personal de apoyo administrativo | -2,1 | -4,9 | -2,6 |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | -4,2 | -6,7 | -5,0 |
| Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros | 0,0 | 0,4 | 0,1 |
| Artesanos y operarios de oficios | 1,3 | 4,2 | 1,9 |
| Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores | -0,7 | -2,7 | -1,6 |
| Ocupaciones elementales | -13,5 | -5,1 | -10,3 |
| Ocupaciones de las Fuerzas Armadas | 0,2 | 1,0 | 0,5 |

Fuente: Elaboración propia según Dehays (2021), Cuadro 23.

3. Desafíos y recomendaciones para avanzar hacia el trabajo decente.

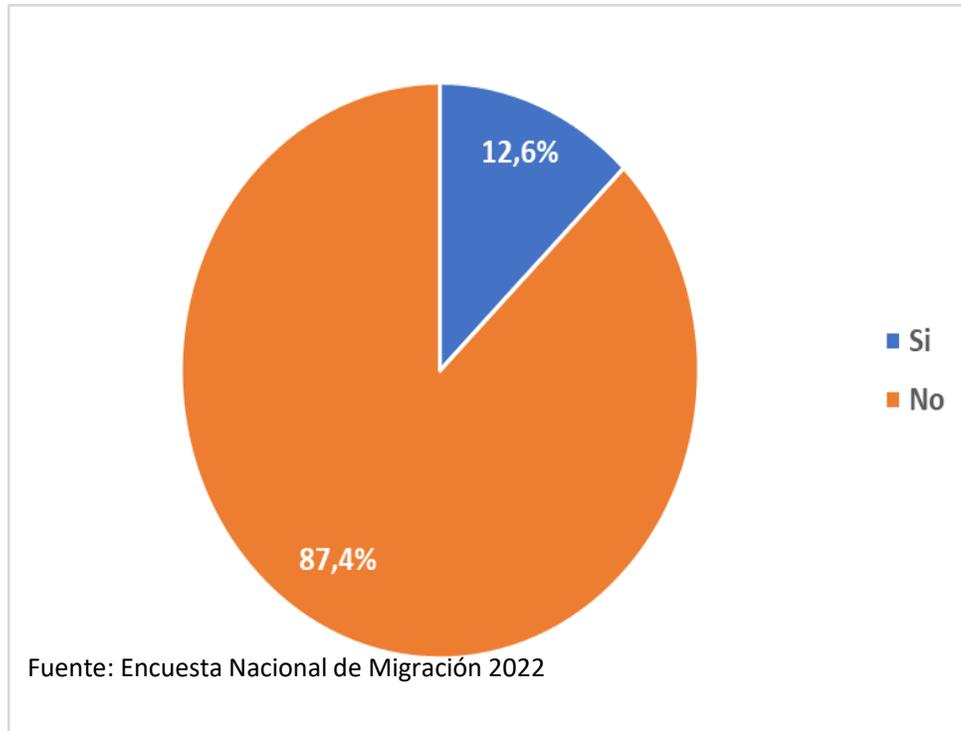
- **Baja inclusión financiera.**



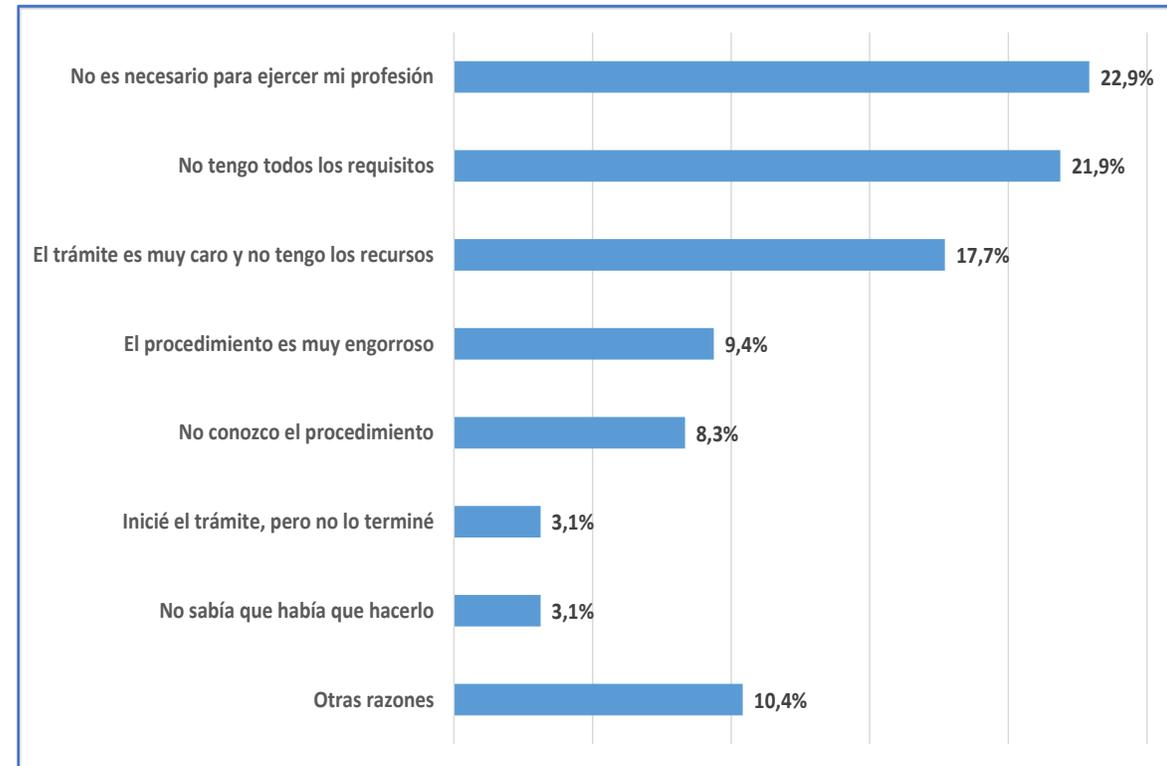
Fuente: elaboración propia según Banco Mundial, Servicio Nacional de Migraciones y Centro UC, Encuestas y Estudios Longitudinales. 2022. [En línea] [Estudios Internos | Servicio Nacional de Migraciones \(serviciomigraciones.cl\)](#)

3. Desafíos y recomendaciones para avanzar hacia el trabajo decente.

Reconocimiento de títulos



Razones por las cuales migrantes y refugiados no han realizado el proceso de convalidación de título o profesión.
(en porcentajes del total de migrantes emprendedores que no han realizado el trámite)



Fuente: elaboración propia según Encuesta OIM, 2021.

3. Desafíos y recomendaciones para avanzar hacia el trabajo decente.

- Entorno para el emprendimiento.

Ingreso Mensual Líquido generado por las actividades económicas desarrolladas por los migrantes y refugiados que han iniciado algún emprendimiento.

(en pesos corrientes)

| | |
|------------------------------|---------------|
| Menor a 350.000 | 27,22% |
| 350.001 y 500.000 | 38,46% |
| 500.001 y 700.000 | 12,43% |
| 700.001 y 1.000.000 | 7,69% |
| 1.000.001 y 1.500.000 | 7,10% |
| 1.500.001 y 2.000.000 | 3,55% |
| Más de 2.000.000 | 3,55% |
| Total | 100% |

Fuente: elaboración propia según Encuesta OIM, 2021.

Un 51% de los migrantes emprendedores percibe ingresos menores a 1,5 salarios mínimos

3. Desafíos y recomendaciones para avanzar hacia el trabajo decente.

a) Prioritaria la **regularización de la situación migratoria**.

- Es clave para apoyar una inserción productiva y protegida en los mercados de trabajo agilizar los procedimientos administrativos.
- Se requiere de políticas coordinadas para instar a las instituciones públicas privadas el cumplimiento de la ley vigente. La decisión del Sermig de instar a la CMF para el cumplimiento de sus supervisados es un paso en ese sentido.
- Resolver las incertidumbres. Ni el enrolamiento, ni la autodenuncia ni el empadronamiento hoy conducen a la regularización de la situación migratoria irregular.

b) Una **Política Migratoria que aborde las situaciones “grises”** al respecto es necesaria. Pero, al mismo tiempo, apoyar la sintonía institucional es clave para su efectividad.

c) Desde la perspectiva de las políticas públicas se precisa el **desarrollo de información sistemática sobre la migración como una categoría de interés analítico**. Ello apoyará el diseño y aplicación de medidas adecuadas para integrar a la población migrante y generar el espacio para el desarrollo de sus contribuciones.

d) La **reducción de costos de tiempos y dinero** para acreditar calificaciones y certificación de competencias laborales es una vía indispensable para aprovechar el capital humano de la migración.

e) Los **servicios de información y de orientación laboral**, pero también para orientar los emprendimientos, son instrumentos claves para mejorar la eficiencia en los mercados de trabajo. Existen brechas de capacidades laborales, pero también una oferta calificada migrante que dispone de las capacidades para apoyar el desarrollo del país de acogida.