



# **MIGRACION Y EMPLEO: CARACTERIZACIÓN DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE MIGRANTES DESDE UN FOCO DE CAPITAL HUMANO**

**Tesis para optar al título de Magister en Políticas Públicas**

**Alumna: Francisca Pérez Lasserre**

**Profesor Guía: Nicolás Grau Veloso**

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	5
a. MOTIVACIONES ECONÓMICAS PARA MIGRAR: BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES LABORALES. 5	
b. MIGRACIÓN Y CAPITAL HUMANO: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES .....	7
c. MIGRACIÓN EN CHILE .....	11
III. METODOLOGÍA.....	15
a. Descripción de la Metodología utilizada .....	15
b. Datos .....	18
c. Limitaciones Metodológicas .....	19
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	21
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA.....	27
VI. ANEXO .....	33
V. REFERENCIAS.....	36

## I. INTRODUCCIÓN

Según el Reporte Anual de Migraciones realizado por la OIM (2018), 244 millones de personas migraron de su país de origen el año 2015, lo cual se sumaría a la cifra de personas que han sido desplazadas de sus países de residencia habitual debido al conflicto o violencia (40.3 millones de personas desplazadas y 22.5 millones de refugiados a 2016, según datos de OIM, 2018). En términos globales, la migración ha ido en aumento en los últimos años, influido por la globalización y avances en el ámbito de transportes y telecomunicaciones (Ravenstein, en Arango, 1985). En este sentido, *“La migración global debe verse como una suma de muchas partes y es importante ubicar los desarrollos recientes en regiones específicas, en contextos globales e históricos. Los trayectos de migración que se han desarrollado a lo largo del tiempo a menudo tienen una base en la proximidad geográfica, pero también están formados por factores comerciales y económicos, conflictos, (in)seguridad, lazos comunitarios y étnicos, así como el contrabando y el tráfico”*. (OIM, 2018, Pág 3). Los efectos de la migración en el ámbito económico, fiscal y en múltiples aspectos de los residentes de un país resulta de particular relevancia en la actualidad, de manera particular en el caso chileno, donde las cifras de migrantes residentes ha aumentado de manera significativa el último tiempo.

En la revisión teórica realizada por García Sánchez (2017), entre las principales razones para migrar, se encuentran análisis desde un foco económico, social y cultural, las cuales se combinan al momento de concretar un proyecto migratorio. Sin embargo, a pesar de la preponderancia de las motivaciones económicas para la concreción de un proyecto migratorio, es necesario considerar que la decisión de emigrar responde a presiones que operan tanto en el lugar de partida como en el de llegada, por lo cual no es posible realizar un análisis sin considerar ambos elementos.

A su vez, la migración reporta numerosos beneficios para los países, tanto a nivel de convivencia, interculturalidad y tasas de natalidad. En el ámbito económico, resulta relevante constatar que los migrantes pagan impuestos, son usuarios de los beneficios sociales entregados por el gobierno, consumen bienes y servicios, participando así de la totalidad de las actividades económicas del país en que se establecen (Gott & Johnston, 2002). Asimismo, Bahar y Rapoport (2018) constataron que los migrantes tienen impacto sobre los niveles de producción, productividad y crecimiento económico del país, tanto de manera directa como alterando los rendimientos y diferentes factores de producción para quienes nacieron en el país de residencia, constituyéndose como agentes de cambios productivos al traer consigo saberes nuevos desde su país de origen.

El 7,96% del total de población residente en Chile migró desde otro país de origen (DEM & INE, 2019). Si bien los porcentajes de inmigración son bajos en comparación al promedio de migrantes residentes en países desarrollados -que es cercano a un 11,3% según cifras de la División de Población de la ONU para el año 2015-, *“en 12 años se duplicó el porcentaje de población migrante con respecto a la población nacional”* (Rojas & Silva, 2016, p. 10). Es este aumento el que conlleva a que la opinión pública nacional perciba que el país progresivamente se está “llenando” de migrantes, a pesar de que su proporción

respecto a la población nacional siga siendo minoritaria (Rojas & Silva, 2016). Este fenómeno se vuelve particularmente relevante en el ámbito laboral; empleo y ganancias estarían entre los factores más relevantes para evaluar el impacto fiscal y económico de los migrantes en un país, pero se trataría de un efecto muy heterogéneo e influido por múltiples variables (Gott & Johnston, 2002). Por ello, resulta relevante explorar en las características que inciden en esos ámbitos para el caso chileno, tales como los niveles de empleo, el rubro, el tiempo de permanencia, las barreras a la integración y también las características propias de aquellos migrantes que participan del mercado laboral chileno.

En referencia al caso chileno, resulta relevante constatar que se trataría de una migración principalmente proveniente de otros países latinoamericanos, con diferentes características étnicas, lingüísticas, niveles educacionales, disposición ante el trabajo, trayectorias migratorias y laborales. Por ende, el Capital Humano que reportan los migrantes posee grandes diferencias, y así también sus posibilidades de integración laboral al país.

El **objetivo** de la presente investigación es caracterizar la integración de los migrantes en el Mercado Laboral chileno, e interpretar los resultados desde la perspectiva del Capital Humano.

Los principales resultados de la investigación muestran que los extranjeros tienen significativamente mayores probabilidades de encontrarse ocupados, mayor formalidad en esa contratación, presentando mayor tasa de contratación indefinida que los chilenos, controlado por características sociodemográficas, formativas y contextuales relevantes. Asimismo, se evidencian mayores tasas de precariedad laboral, menor concurrencia de cotizaciones y más horas trabajadas que sus pares chilenos, con significancia estadística a los estándares convencionales. Asimismo surge una importante brecha al momento de que los migrantes se integren como funcionarios públicos, así como también menores chances de que estos sean emprendedores, mostrando con ello la existencia de barreras para el ejercicio de esas funciones, las que la literatura identifica como limitaciones en autorizaciones a trabajar y creación de empresas, dificultades idiomáticas, barreras culturales, limitantes en el acceso a financiamiento y falta de redes de apoyo (ACNUR, OIM, & UNITED NATIONS, 2018)

El siguiente trabajo, contiene una revisión de literatura en torno a la integración laboral de migrantes, comenzando con bibliografía académica referida a las motivaciones económicas para migrar y búsqueda de oportunidades laborales, seguida por una revisión de los análisis de la integración de los migrantes desde una perspectiva del capital humano y finalmente un análisis de bibliografía en torno a la migración en Chile. Luego, en el apartado metodológico se describe la metodología utilizada, los datos y las limitaciones metodológicas del estudio. Posteriormente, se analizan los resultados, pasando posteriormente a las conclusiones y recomendaciones de política pública.

## II. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Se realizó una revisión de las principales líneas teóricas que se refieren al fenómeno migratorio, tanto reciente como de literatura clásica referida al tema. Por ende, se ordenaron temáticamente en (i) Motivaciones para migrar desde un enfoque económico: búsqueda de oportunidades laborales, en que se estudió literatura que explora desde la economía la decisión de migrar, como también los efectos del fenómeno migratorio en indicadores económicos del país receptor de migrantes. En un segundo apartado (ii), se revisó literatura referente a la migración y el capital humano, analizando los factores que inciden en la integración laboral de los migrantes, contribuyendo así a conocer la incidencia del capital humano en la migración, enfatizando en las características del capital humano que tendrían mayor influencia al momento de analizar la integración laboral de migrantes. El tercer apartado de la revisión de literatura (iii) se enfocó en la Migración en Chile, desarrollando desde una perspectiva histórica y descriptiva, la manera en que la migración se ha desarrollado en nuestro país.

### a. MOTIVACIONES ECONÓMICAS PARA MIGRAR: BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES LABORALES.

Según la literatura en materia de migración, Ravenstein habría sido el primer autor en investigar académicamente los factores que inciden en la migración, las que se sintetizan en las “Leyes de Ravenstein” (Arango, 1985). En ellas, Ravenstein estableció que la causa principal de las migraciones serían las disparidades económicas, lo cual destaca a las motivaciones asociadas al mejoramiento de la situación económica como la principal impulsora de este fenómeno. Asimismo, el autor desarrolló la idea de que se tratarían de migraciones de corta distancia y focalizada en zonas de desarrollo del comercio o industria, por lo que tienden a concentrarse en las metrópolis o provenir de zonas comparativamente más rurales y menos conectadas. Este sería entonces el inicio del análisis del factor económico para el estudio del fenómeno migratorio.

Para poder desarrollar un buen análisis de las migraciones desde un foco económico, es necesario tomar en cuenta características del país del que se emigra y también del país que los reciben, pues “*la decisión de emigrar responde a una serie de presiones que operan tanto en el lugar de partida como en el de llegada*” (García Sánchez, 2017). En este sentido, existen múltiples estudios de casos particulares, los que se pueden agrupar en lineamientos con énfasis y factores explicativos diferentes.

Desde una perspectiva económica, la producción, el ahorro, la inversión, el riesgo, el consumo, el mercado del trabajo, ganancias y pérdidas serían algunos de los factores influyentes a la hora de tomar la decisión de migrar y establecerse en otro país. En este sentido, las primeras teorías del siglo XX (enraizadas en el trabajo de Ravenstein y otros), se enfocarían en la expulsión y atracción que ejerce tanto el país de origen como el destino (Blanco, 2000). Según esta línea teórica, factores como la falta de oportunidades y malas

condiciones laborales, la pobreza, el exceso de población, la presión por la tierra, problemas medioambientales, baja calidad de vida, servicios básicos insuficientes, represión política, persecución religiosa, problemas de acoso, discriminación, guerras, entre otras, serían los principales factores que impulsarían a las personas a salir de su país de origen, mientras que aquellos que atraen a emigrantes a un país sería la posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida, un mejor empleo, mayores remuneraciones, un sistema con mayores garantías sociales, mejor clima, facilidad para practicar una religión o manifestar una orientación sexual, entre otros (García Sánchez, 2017). En esta línea, Ravenstein y Lee (1966) serían los autores que desarrollaron la teoría de que sería un análisis de costo-beneficio entre estos factores, expulsores y atrayentes, los que determinan la decisión de una persona por emigrar.

Por su parte, el paradigma neoclásico explica la migración desde el enfoque de que la migración tiene la función de reducir los desequilibrios existentes en cuanto a salarios y tasas de empleo, entre los mercados de trabajo de los distintos países, así como también en los niveles salariales y oferta de empleos. Por ende, en términos económicos *“la migración tendría la función de equiparar los sueldos de los países implicados, por lo que resultarían beneficiosas para ambos. El país de acogida obtiene la mano de obra que necesita para su mercado laboral y el país de origen consigue una salida a una población que no puede asumir según su capital”*. (García Sánchez, 2017). Las migraciones obedecerían por tanto a las condiciones estructurales del mercado mundial, y serían las legislaciones y las barreras físicas las que determinarían los flujos migratorios en cada país, así como también la estabilidad macroeconómica en ciertas zonas del mundo: *“Así, mientras que Harris y Todaro (1970) habían basado su teoría en una ampliación del modelo de migración rural hacia las ciudades, Borjas centraría su modelo en el individuo como actor racional. En éste se concibe al migrante como un trabajador que busca la manera de maximizar sus ingresos, mejorar su bienestar económico o reducir el coste para conseguir algo. Para ello, se plantea la opción de desplazarse hacia algún sitio en donde tenga opción de ampliar su renta”* (García Sanchez, 2017)

Por ende, a pesar de reconocer que la decisión de migrar es personal y voluntaria, existirían ciertas características macroeconómicas que generan incentivos para la migración, como por ejemplo cuando la probabilidad de obtener un sueldo mayor es alta, al menos tanto como para compensar los costos físicos y psíquicos derivados del viaje y estadía en un país diferente al propio. Según este enfoque, se trataría de un cálculo de rentabilidad, derivado de un análisis de costos y beneficios, en el cual se compara la situación esperada con la real del individuo, con miras de una inversión. Sin embargo, la probabilidad de tener éxito en el país receptor está asociada a otra serie de características personales, como la educación, la experiencia o la habilidad lingüística, las cuales aumentarían las probabilidades de encontrar un trabajo acorde a las expectativas. Los costos de desplazamiento, redes, contactos y las condiciones sociales serían factores que incrementan la probabilidad de migrar, al facilitar la migración e integración (Massey y otros, 2000). Para Stark (1991) el migrar no es una decisión que concierne únicamente al individuo, sino que ésta se toma dentro de un marco que incluye a más gente con la que el potencial migrante se relaciona; principalmente a su familia.

Por su parte, la teoría de los mercados del trabajo complementa la información anterior al agregar que las migraciones internacionales tendrían su génesis en la necesidad crónica de mano de obra de las economías desarrolladas. Esta teoría pone el foco en el país de llegada más que en las circunstancias propias del país de origen, que fomentaría la movilidad entre los países (Piore, 1979). En esta línea es que se encontraría la teoría de que los “nichos” que la población local no quiere ocupar quedarían a cargo de los migrantes, sin que se influya negativamente la producción del país. **Sin embargo, desde este foco “la formación que puedan tener, en la mayoría de casos, no es tomada en cuenta, debido a que existe un interés general en que ocupen los trabajos más despreciados” (García Sánchez, 2017), lo cual da cuenta de que no se valora necesariamente la formación del individuo, sino más bien prevalecería el estatus de migrantes en el país receptor, generando así una diferencia estructural respecto a los no migrantes al momento de integrarse al mercado laboral.**

En esta línea, Blanco (2000), establece que la migración perpetuaría los desequilibrios de la economía mundial, y no a equilibrarlo como las teorías anteriormente mencionadas. Asimismo, el grado de calificación de los migrantes entraría a jugar un rol relevante en esta ecuación, en tanto *“El modelo explicaría también, por motivos de estatus, por qué puede coexistir una tasa alta de desempleo en algunos países junto con una alta oferta de trabajos en ciertos sectores. Este argumento refuta además los habituales prejuicios acerca de si los inmigrantes les quitan los empleos de los autóctonos. Asimismo, hay que añadir que no siempre se cumple la imagen de un inmigrante con baja cualificación, ya que en muchos casos éstos superan en nivel educativo a los nativos —sobre todo a aquellos con los que comparten trabajo—; si bien la formación que puedan tener, en la mayoría de casos, no es tomada en cuenta, debido a que existe un interés general en que ocupen los trabajos más despreciados”.* (García Sánchez, 2017, pág 210).

La literatura anteriormente revisada plantea múltiples interpretaciones en torno a las motivaciones económicas que tienen los migrantes para desplazarse fuera de su país de origen. En esta línea, la presente investigación busca explorar las condiciones laborales de los migrantes que han escogido a Chile como país receptor, para así poder contribuir a esclarecer cuál de los enfoques podría acercarse a explicar la migración desde el foco económico, particularmente en los grupos de extranjero que se han establecido el último tiempo en nuestro país, al caracterizar las condiciones de integración que han tenido. De esta manera, el vínculo entre las características de su integración laboral, podrían dar luces de aquellas motivaciones económicas que los impulsaron a migrar, así como también comprender el rol que cumplen en las economías locales.

## **b. MIGRACIÓN Y CAPITAL HUMANO: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MIGRANTES**

Según el estudio de Gott & Johnston (2002), la integración laboral de los extranjeros residentes en el país varía según características individuales, tales como hábitos de

consumo, habilidades, experiencia en mercado laboral, grado de calificación, dominio del idioma, rubro, ocupación o industria. Asimismo, existen condiciones más amplias que inciden en la integración de los migrantes a la economía de su país de residencia, como el estado de la economía, la política gubernamental, tasas impositivas y los beneficios sociales. El entorno social también es significativo, en tanto la integración social, presencia de redes, condiciones habitacionales tasas de natalidad también resultan relevantes para su integración económica al país, evitando así la exclusión social de este grupo de personas. Así también resulta relevante su capacidad de recibir protección o defensa, educación, servicios sanitarios, acceso al sistema de salud y posibilidades de inclusión social, los que afectan la duración de su estadía y las características de la misma.

Por su parte, Chiswick (1978) ha argumentado que las características no observables de quienes han decidido migrar se traducen en una mejor productividad de estas personas en comparación a las poblaciones locales. Según el autor, esto estaría asociado a que tienen mejores habilidades y una mayor motivación que los residentes locales que realizan las mismas funciones, lo que se traduce muchas veces en la presencia de mejores salarios o mayor tiempo de permanencia que la población local.

Lo anterior, se vincula al término acuñado por Amartya Sen (1996), quien define el Capital Humano como el *“el carácter de agentes [agency] de los seres humanos, que por medio de sus habilidades, conocimientos y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción”* (Sen, 1996, pág 69) En este sentido, desde la perspectiva de Sen, el Capital Humano permite reflejar las habilidades que los seres humanos logran y adquieren durante su desarrollo personal, como un indicador más completo del mismo: *“Dadas sus características personales, sus antecedentes sociales, sus circunstancias económicas, etcétera, una persona tiene la habilidad para hacer (o ser) ciertas cosas que por alguna razón juzga valiosas”*. (Sen, 1996, pág 70). Esto genera efectos directos e indirectos en su trayectoria y su productividad.

A partir de la perspectiva de Sen (1996), analizar los fenómenos desde el enfoque del Capital Humano permite reconocer la perspectiva de las capacidades, para poder realizar un análisis acabado de temáticas como la productividad y desigualdad. *“Si una persona llega a ser más productiva mediante una mejor educación, una mejor salud, etcétera, no es absurdo esperar que también pueda dirigir mejor su propia vida y tener más libertad para hacerlo. Ambas perspectivas ponen a la humanidad en el centro de la atención. Esto implica en gran medida un regreso a la visión integral del desarrollo económico y social. El desarrollo de la capacidad humana para llevar una vida digna y para ser más productivos es esencial”* (Sen, 1996, pág. 70).

En esta línea, Amartya Sen (1996) resalta la relevancia de considerar el Capital Humano en los análisis económicos y sociales, al enfatizar en que las habilidades productivas llevan a diferentes estilos de vida, por lo cual es necesario considerar el capital humano desde la perspectiva de las capacidades. En esta línea, el autor recalca la relevancia de considerar el Capital Humano y sobre todo el papel de las cualidades humanas en la promoción del crecimiento económico, comprendiendo las oportunidades desde una perspectiva más profunda de expandir la capacidad humana hacia una vida más libre y digna. Esta

perspectiva teórica permite dar un análisis más acabado a fenómenos multidimensionales, como lo es la integración laboral de quienes migran.

Existe una importante vinculación y desafío en la migración internacional que refiere a la transferencia de capital humano, y las transacciones de aprendizaje y conocimiento entre el migrante y la sociedad que lo recibe. El modelo tradicional de capital humano desde la perspectiva del logro socioeconómico, ve la migración como una inversión en la cual los rendimientos se equilibran con los costos (Sjastaad 1962; Harris y Michael 1970). Esto se explicaría porque en los mercados extranjeros los inmigrantes generalmente ganan salarios más bajos que los “nativos”, pues el capital humano adquirido en los países de origen está infravalorado o no se reconoce su valor en los lugares de destino. Sin embargo, con la adquisición de capital humano específico del país receptor, como el dominio del idioma, la educación y las credenciales profesionales, los inmigrantes podrían lograr movilidad laboral y crecimiento salarial (Chiswick 1986; Borjas 1990). Los inmigrantes que no poseen estos atributos, generalmente permanecen en trabajos informales o con condiciones precarias, muchas veces permaneciendo en una situación migratoria irregular. (Hagan, J ; Demonsant, J.L. & Chávez, S; 2014). Finalmente, la evidencia también muestra que los países de origen pueden aprovechar las oportunidades que tienen sus emigrantes para adquirir habilidades en el extranjero, tanto formales como por su socialización mientras vivieron fuera del país (Dustmann y Weiss 2007).

Al ahondar en los aspectos determinantes en el desarrollo del capital humano de quienes migraron de país, la literatura ha encontrado que *“Las características que influyen en los resultados económicos de los migrantes incluyen edad, habilidades, calificaciones y dominio del idioma. Es probable que las personas que sean altamente calificadas y fluidas en el idioma funcionará mejor económicamente y, por lo tanto, fiscalmente, que sus contrapartes menos calificadas”* (Gott & Johnston, 2002, pág. 4), incidiendo así sobre múltiples aspectos de la integración de estas personas a las sociedades receptoras. **En este ámbito, las políticas Públicas, medidas gubernamentales y derechos tanto laborales como de migrantes juegan un rol clave en el bienestar alcanzado por los mismos. De esta manera, el país receptor de migrantes juega un rol clave en el grado de involucramiento que estos pueden lograr al corto plazo, así como también sus posibilidades de movilidad al largo o mediano plazo.**

Diversa evidencia identificó entre los migrantes, que las minorías étnicas tendrían más dificultades de integración que quienes comparten características étnico-raciales con quienes son nacionales de ese país (Shields y Wheatley-Price, 1999), por lo cual las características étnicas constituirían un aspecto relevante en la integración laboral de los migrantes. Ese mismo estudio reveló que el grado de calificación y manejo del idioma serían las variables más influyentes en el éxito laboral de los migrantes: *“Se considera que la fluidez del idioma aumenta el salario laboral promedio por hora en aproximadamente 16 a 20 por ciento. Sin embargo, estos resultados también pueden capturar el efecto de inobservable características asociadas con la fluidez del lenguaje y el rendimiento educativo, como la capacidad general y motivación, que puede explicar algunos de sus efectos positivos”* (Shields y Wheatley-Price, 1999).

Por su parte, Borjas (1990) observó que el nivel de desarrollo económico del país de origen sería el factor más determinante en el éxito económico de los migrantes en el país de residencia, poniendo el énfasis en los factores del entorno más que en las características propias de quien migra. Este resultado está relacionado con el desempeño de los extranjeros en el mercado laboral, y es probable que la variable PIB per cápita actúe como un proxy para, entre otras cosas, los niveles promedio de capital humano.

Borjas (1994) calculó que en Estados Unidos, la tasa de participación en el bienestar de aquellos originarios de un país que recientemente sufrió un trastorno político es de 2 a 3 por ciento más alto que en otros hogares encabezados por migrantes, lo cual resulta particularmente relevante en el contexto chileno, en el que migran personas de países latinoamericanos con recientes conflictos en el ámbito político. Por su parte, Hagan, J y otros (2014) describen que el género estaría involucrado tanto en el capital humano como en la migración, puesto a que elementos culturales, contextuales y demográficos del país de origen inciden en ambos factores.

Con respecto a la edad, esta resulta particularmente relevante debido a que la participación fiscal tiene importantes diferencias según la etapa de la vida en que se encuentre la persona y su edad (Gott & Johnston, 2002). Por ello, la estructura demográfica y la tasa de fecundidad son significativas para el efecto fiscal de la población migrante en conjunto, así como también los aspectos institucionales para vincular los trámites de visado con la contribución fiscal de quienes migran.

La teoría del capital social para explicar la migración internacional ha sido entendida principalmente a partir de la conceptualización que hiciera Pierre Bourdieu sobre el término, definiendo tal capital como *“la suma de recursos, actuales o virtuales, que los individuos o grupos acumulan en virtud de poseer una red durable más o menos institucionalizada de relaciones de mutua familiaridad y reconocimiento”* (Massey, 1999, p. 43; Bourdieu & Wacquant, 2008). El capital social se adquiere a través de la membresía en redes o instituciones sociales que permiten convertir este tipo de capital en otras formas de capital (por ejemplo el capital económico que representan las remesas). Las redes de migrantes son vínculos interpersonales que conectan a migrantes, ex-migrantes y no-migrantes en las áreas de origen y destino a través de relaciones de parentesco, amistad y la experiencia común de pertenecer a una misma nación. En general, la presencia de tales redes reducen los costos y riesgos de la migración internacional al tener los migrantes un conjunto de información, asistencia, oportunidades laborales y recursos que pueden facilitar el movimiento de un país a otro. Con cada flujo migratorio las redes de migrantes pueden aumentar, lo que a su vez da origen a la denominada *“industria de la migración”* en la cual entidades legales e ilegales se institucionalizan para prestar servicios de intermediación para la entrada a los países de destino. La teoría del capital social acepta la posibilidad que la decisión de migrar ocurra a un nivel individual o familiar, sin embargo argumenta que en algún punto el contexto mismo de la migración se transforma a raíz de las redes que han sido creadas, aumentando así las probabilidades que las personas migren a otro país (Massey, 1999).

Por su parte, Bahar y Rapoport (2018) destacan entre sus hallazgos que la migración es un impulsor fuerte y robusto de la difusión productiva del conocimiento, refiriéndose a que existen saberes propios de los migrantes que viajan consigo al destino migratorio, mejorando la producción, siendo la migración el más importante impulsor de productividad relativo a la exportación, controlando por diversos factores. Lo anterior, se explicaría según los autores por tres motivos: i) que los migrantes generan demandas de productos que anteriormente no existían en el país receptor, modificando así los patrones de consumo; ii) las redes de migrantes podrían generar menores costos de transacción para el comercio bilateral de bienes específicos, induciendo así exportaciones bilaterales y iii) que la migración funcionaría como vehículo de transmisión de productos específicos, insumo importante que le da dinamismo a ciertas industrias y productos específicos, con el uso de los mismos recursos, explicación que se encontraría estrechamente vinculada al capital humano propio de quienes migran. Lo anterior, se encuentra alineado con lo sostenido por Hausmann (2017), al explicitar que *“Es muy difícil crear instituciones de clase mundial y poder innovar confiando exclusivamente en el talento de origen local. Si se basara en talentos nacidos localmente, Silicon Valley no existiría”*, destacando la capacidad de los migrantes de traer innovación y dinamismo a las economías locales, volviendo indispensable sus saberes para el desarrollo de los países.

Todo lo anterior permite evidenciar que existen múltiples lineamientos teóricos que explican la integración de los migrantes en el ámbito laboral, los que incluyen nociones de Capital Humano y enfatizan en dimensiones variadas de la experiencia de migrar. En ese sentido, la Teoría del Capital Humano y la Teoría Económica tienden a diferenciarse según algunos autores, y según otros tendería a converger en que se trataría de factores contextuales y personales los que explicarían la integración laboral de quienes migran, elementos que serán integrados en la interpretación de los resultados del presente trabajo.

En esa línea, el presente trabajo busca contribuir al acercamiento de la comprensión de la relación profunda existente entre el país receptor y el capital humano que llega junto con los migrantes, al identificar si el ámbito laboral tiene la capacidad de valorar y optimizar los elementos que implican los importantes movimientos migratorios.

### **c. MIGRACIÓN EN CHILE**

Como fue mencionado anteriormente, la movilidad de la población trae consecuencias de diversa índole tanto en el país de origen como en el de destino de los flujos migratorios (Martínez Pizarro, 1997). Esto se da porque es un fenómeno creciente, complejo y con importante impacto cualitativo, en muchos aspectos de la realidad social (Cano & Soffia, 2009). Considerando lo anterior, se vuelve relevante analizar el progreso y la historia de las tendencias migratorias en Chile, comprendiendo que el inmigrante se vuelve un actor relevante en la realidad país, en cada uno de sus momentos. A su vez, este flujo migratorio va adquiriendo cada vez más fuerza y presencia en el país en el marco de una era interconectada y globalizada, dado el flujo comunicacional (Polloni & Matus, 2011).

Chile se había caracterizado históricamente por ser un país más bien emigrante que inmigrante (Courtis, Ferrer, Vono de Vilhena, & Canales Cerón, 2011). Sin embargo, elementos propios de la economía, política y situación social del país, como también otros procesos de escala mundial, han llevado a un cambio paulatino en ese patrón migratorio a lo largo de las últimas décadas (Martínez Pizarro, 1997).

A principios del siglo XIX se da la primera instancia de flujo migratorio considerable, el cual estuvo constituido principalmente por la inmigración desde el continente europeo en el marco de un proceso colonizador propio de ese siglo, posteriormente seguido por la migración producto de la Segunda Guerra Mundial en dicho continente (Pedemonte & Dittborn, 2016; Martínez Pizarro, 1997; Cano & Soffia, 2009; Polloni & Matus, 2011). La vertiente de inmigrantes europeos estaba compuesta principalmente por hombres de un rango etario mayor, y se caracterizaban por un nivel educacional mayor al promedio chileno. En esa instancia, el país no fue solamente receptor de los inmigrantes, sino que estaba establecido en el discurso público que *“Chile necesitaba a los inmigrantes”* (Agar, 2006, p. 4) en tanto dinamizaban la economía y aportaban conocimientos dentro del afán de saber propio de la modernidad. Durante la segunda mitad del siglo XIX y primera mitad del XX, cerca de 9 millones de inmigrantes europeos se asentaron en el continente (Agar, 2006). De esta manera, este continente y en particular Chile fue un receptor de estos flujos migratorios dado que *“estas tierras atraían por su baja densidad poblacional, generosidad en recursos naturales, relativa apertura religiosa y una clara disposición a poblar sus vastos territorios inexplorados”* (Agar, 2006, p. 3).

Paralelamente, durante el siglo XX a los inmigrantes europeos en el país se les sumó un flujo inmigratorio de personas de origen árabe y oriental, el cual estuvo principalmente enfocado al desarrollo del pequeño y mediano negocio en nuestro país. Cano y Soffia (2009) dejan en evidencia que estos se diferenciaron fundamentalmente de los inmigrantes europeos, en tanto no tenían ofertas concretas para asentarse en el país, pues el interés estatal en atraer población extranjera ya había disminuido. Además, Caro sostiene que su migración muchas veces estuvo motivada por los conflictos en Medio Oriente (Caro, 2006). Este flujo migratorio se constituye como un intercambio cultural entre grupos humanos muy distintos, por lo cual su integración al país está marcada por un componente culturalmente exótico y de mayor dificultad que el caso europeo. Árabes, orientales y judíos se abrieron camino de manera autónoma en el comercio independiente, estableciéndose como nicho demográfico que hoy perdura en terceras o cuartas generaciones (Agar, 2006).

Hacia finales del siglo XIX, los flujos migratorios dieron un giro, principalmente enfocándose en países fronterizos -peruanos, bolivianos y argentinos- entre los inmigrantes de nuestro país, alcanzando el 67% de la composición de inmigrantes en Chile (Pedemonte & Dittborn, 2016). En 1982 fue la primera medición censal en la cual la migración latinoamericana predomina por sobre la inmigración europea (Polloni & Matus, 2011). Así, según el reporte del Servicio Jesuita Migrante, para el año 2016 esta tendencia habría ido en aumento progresivo, al dar cuenta que para el año 2009 Chile contaba con un aumento

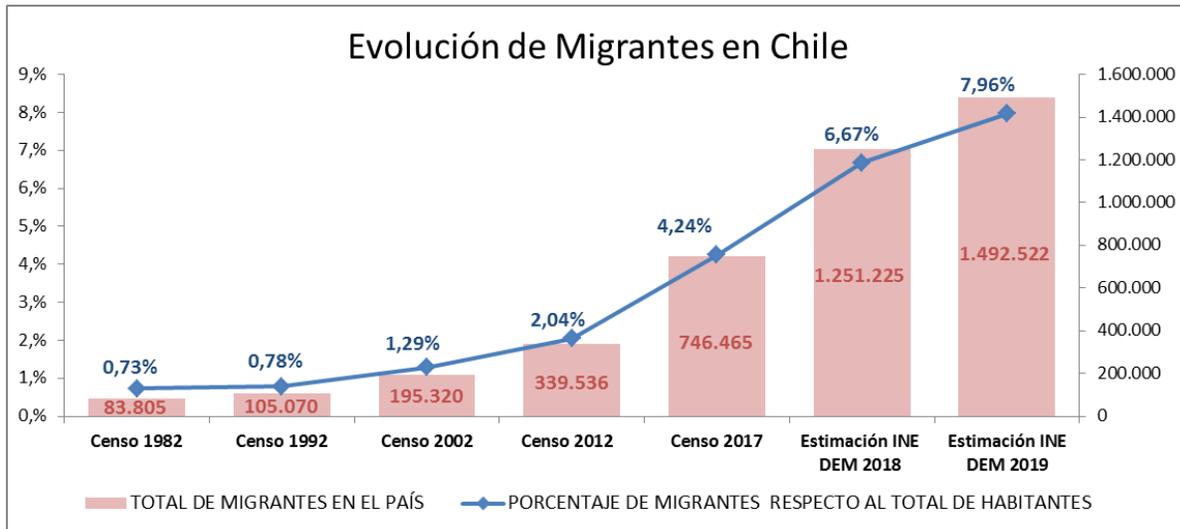
porcentual cercano al 72% en comparación con el censo 2002, compuesto crecientemente por inmigrantes intercontinentales.

Este flujo migratorio cuyo origen y destino proviene de Latinoamérica, está altamente influenciado por las crisis económicas y políticas del continente, así como las recuperaciones de la democracia y la estabilidad económica de Chile (Polloni & Matus, 2011). El acelerado avance de Chile en estos aspectos, sumado al desarrollo tecnológico y capacidad de competir con otros países, resulta crucial para comprender el flujo migratorio durante fines del siglo XIX y comienzos del XX (Martínez Pizarro, 1997). Así es como desde la perspectiva migratoria, el país se valora por su crecimiento en perspectivas de desarrollo y bienestar, lo cual fue potenciado por su cercanía geográfica y el deterioro económico de los países vecinos (Cano & Soffia, 2009).

En la actualidad, según estimaciones realizadas de manera conjunta con el Instituto Nacional de Estadísticas y el Departamento de Extranjería y Migración, con colaboración de instituciones como Policía de Investigaciones, Registro Civil y el Ministerio de Relaciones Exteriores (2019), se puede estimar que la cifra total de extranjeros que residen en el país al 31 de diciembre de 2018 es de 1.251.225. Ese total se distribuiría de manera equitativa según género (48,4% mujeres y 51,6% hombres), y cerca del 60% se encuentra en el tramo etario entre 20 y 39 años, constituyéndose como un grupo relevante para la fuerza laboral de nuestro país (Departamento de Extranjería y Migración, 2019). En esta línea, datos de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) permiten constatar que el año 2006 los inmigrantes constituían el 1,3% de la fuerza laboral, mientras que para el 2017 esa cifra alcanzaba el 6,9% de la fuerza laboral (CASEN 2017). Por su parte, el 12% de los niños nacidos en Chile durante el 2018, tienen al menos uno de sus padres de origen extranjero. (Departamento de Extranjería y Migración, 2019)

El gráfico 1, permite constatar la evolución del número total de migrantes residentes en Chile, quienes han reportado un aumento importante en términos netos, pero también en relación al total de habitantes. En esa línea, es posible evidenciar un aumento del porcentaje de personas migrantes que viven en Chile, subiendo desde un 0,73% en 1982 a un 7,96% de la población residente a 2019.

**Gráfico 1**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadístico del Departamento de Extranjería y Migración 2018 y Estimación de Migrantes INE-DEM 2019.

Por su parte, los cinco países de origen de la mayoría de esas personas son Venezuela, con 288.233; Perú, con 223.923; Haití, con 179.338; Colombia, con 146.582 y Bolivia, con 107.346 personas, constituyendo estas las principales nacionalidades de origen de quienes residen en nuestro país. La comunidad venezolana con un 23% del total de personas extranjeras residentes, y se instaló como la nacionalidad más prevalente entre los migrantes. El segundo colectivo que más aumenta en el periodo es el haitiano que alcanza un 14,3% del total de personas extranjeras, lo cual genera un importante cambio de tendencia respecto a la prevalencia de migrantes de origen peruano en las mediciones anteriores.

Según un estudio realizado por el Centro de Estudios Públicos (CEP, 2019), se observó que hasta el 2017, los migrantes tenían mayores niveles educacionales que la población local, que participan más en la fuerza laboral y tienen menores tasas de desocupación en comparación a los nacidos en este país. Asimismo, ese estudio mostró que los migrantes reportaban un ingreso promedio mayor a los nacidos en Chile, hasta que en 2017 ambos ingresos convergen y en la actualidad habría un marcado “castigo salarial” que afectaría los ingresos de los migrantes.

Según datos de la encuesta CASEN 2017, los migrantes mayores de 24 años reportarían 13,3 años de escolaridad promedio, cifra superior a los 10,85 años de escolaridad promedio que reportarían los locales en esa misma medición (CEP, 2019). Asimismo, esa fuente da cuenta que la pobreza y pobreza extrema de los migrantes sería superior a la de los residentes locales para el año 2017, diferencia que se intensifica más al considerar la pobreza desde una perspectiva multidimensional (CEP, 2019).

Resulta relevante constatar la relevante heterogeneidad en la realidad de aquellos migrantes que se establecieron en nuestro país. En términos geográficos, las ciudades fronterizas y grandes metrópolis son las que concentran mayores cifras de población migrante, cuyo país

de origen varía en cada una de ellas (Departamento de Extranjería y Migración, 2019b). Asimismo, el país de origen, nivel educacional, redes de apoyo e integración a servicios sociales resultan ámbitos muy heterogéneos entre quienes son migrantes residentes en nuestro país (CEP, 2019). Todo lo anterior, permiten considerar que el perfil de los migrantes y de su proyecto migratorio presenta numerosas diferencias, volviéndolo un fenómeno profundamente heterogéneo y que genera además importantes diferencias en las trayectorias laborales y sociales en el país. En este ámbito, los estereotipos desde la sociedad chilena hacia la población migrante adquieren relevancia, en tanto permiten facilitar u obstaculizar el desarrollo e integración de los mismos al país.

Asimismo, existen características propias del mercado laboral de un país que inciden sobre la integración de los migrantes en el mercado laboral y las posibilidades de que estos desarrollen sus potencialidades y desplieguen su capital humano en el ámbito laboral. Brunner y Elaqua (2003) describen la situación del Capital Humano en nuestro país, al describir que en Chile existe *“una creciente demanda por capital humano calificado. El mercado laboral premia la escolarización secundaria completa y superior y ha empezado a relegar a las ocupaciones menos productivas y peor remuneradas a quienes tienen menos años de educación. En contraste con esto, Chile cuenta sólo con un moderado stock de capital humano cuya acumulación ha sido lenta; su distribución, altamente desigual; su renovación, escasa; y su calidad y desempeño resultan inadecuados para enfrentar los requerimientos de la globalización”*. (Brunner y Elaqua, 2003, pág 1)

En este sentido, los rubros de empleo, el foco productivo en cada región, el grado de formalidad del empleo, los salarios, los requisitos institucionales para integración de migrantes y las barreras culturales serían algunos de los aspectos que inciden al momento de que migrantes se integren al mercado laboral del país receptor.

Los importantes cambios en los flujos migratorios en los últimos años, así como también las características de esta han afectado de manera relevante la realidad social y económica del país, y se han requerido esfuerzos desde diferentes entidades para comprender y abordar el fenómeno desde la Política Pública, volviendo así más relevante indagar en este fenómeno en investigaciones. Por ello, la presente investigación tiene por finalidad aportar a la caracterización de los extranjeros residentes en Chile, en el ámbito laboral, para así poder contar con mayor información de su realidad laboral y las barreras y facilitadores que tienen para poder integrarse de una manera positiva a nuestro país.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **a. Descripción de la Metodología utilizada**

El presente trabajo busca analizar la integración laboral de los migrantes en Chile, desde un foco del Capital Humano, utilizando la metodología cuantitativa. En esta línea, se realizó

un análisis descriptivo a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Empleos (ENE 2019) elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas el año 2019, la cual entrega los resultados de indicadores de empleo, mercado laboral y ocupación en el país. La investigación fue realizada mediante un análisis descriptivo de los indicadores. Esto último, se realizó mediante modelos de regresión logística y probabilística, así como también el cálculo de efectos marginales a los mismos, que permitieron analizar correlaciones de los factores determinantes en la integración de los migrantes al mercado laboral chileno, para posteriormente analizarlo a la luz de la Teoría del Capital Humano.

Los análisis y observaciones están hechos con la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleos 2019, controlando por diversos factores, tanto sociodemográficos como contextuales y educacionales, que la literatura relevó como relevantes para el análisis de la integración laboral. El total de extranjeros de la muestra son 2.924 casos, de un total de 99.896 encuestados, representando el 2,9% de la misma. Sin embargo, para el análisis de los resultados, se aplicó un factor de expansión, corrigiendo así las proporciones de población migrante, por nacionalidad. De esta manera, la población extranjera constituye el 7,18% de la muestra.

Las variables utilizadas en el análisis fueron las siguientes:

**TABLA 1**

<b>Nombre Variables Independientes</b>	<b>Descripción de la variable</b>
<b>EXTRANJERO</b>	Variable dicotómica que diferencia a no extranjeros (0) de aquellas personas migrantes (1). Esta variable se construyó a partir de una recodificación de la variable Nacionalidad.
<b>SEXO</b>	Variable dicotómica de la encuesta en que el valor 0 identifica a los hombres y valor 1 identifica a las mujeres de la muestra.
<b>EDAD</b>	Variable continua contenida en la encuesta, que contiene valores entre los 0 y los 104 años. En el análisis de los datos, solo se consideró aquellos en la edad permitida por nuestra legislación como habilitados para trabajar.
<b>EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	Variable dicotómica, construida a partir de la recodificación de la variable “nivel”. En ella, el valor 0 representa a quienes tienen nivel escolar completo o menores, y el nivel 1 agrupa a quienes tienen educación superior o postgrados.
<b>ESTADO CIVIL</b>	Variable categórica cuyos valores son 0=soltero; 1=casado; 2=conviviente; 3=viudo; 4=separado o divorciado y 5=no aplica.
<b>ZONA</b>	Variable dicotómica en que 0 representa a las zonas urbanas y 1 representa a las zonas rurales, a partir de la variable tipo.
<b>Nombre Variable Dependiente</b>	<b>Descripción de la variable</b>
<b>OCUPADOS</b>	Variable dicotómica construida a partir de la variable Activ en que se

	recodificó a 0 como los desocupados y 1 a quienes están ocupados. Las categorías solo contienen a quienes están dentro de la fuerza laboral.
<b>INFORMALIDAD</b>	Variable dicotómica en que 0 contiene aquellos que están trabajando formalmente y 1 a quienes tienen trabajos informales. Las categorías solo contienen a quienes están dentro de la fuerza laboral, y se utilizó la variable ocup_form.
<b>PLAZO CONTRATO</b>	Variable dicotómica en que el valor 0 contiene a quienes tienen contrato definido y 1 a quienes tienen contrato indefinido. Esta variable fue construida a partir de la pregunta b9 y contiene únicamente a quienes están trabajando formalmente.
<b>PRECARIEDAD LABORAL</b>	Variable categórica ordinal entre 0 y 4, en que cero indica ausencia de indicadores de precariedad y 4 contiene una total presencia de indicadores de precariedad. La variable contiene únicamente a quienes están trabajando formalmente y está construida a partir de las preguntas b7b_1 ; b7b_2 ; b7b_3 y b7b_4.
<b>ALGUNA COTIZACIÓN</b>	Variable dicotómica que asigna valor 0 a quienes no tienen cotizaciones y valor 1 a quienes tienen al menos una cotización. La variable contiene únicamente a quienes tienen contrato formal, y está construida según las variables b7a_1 ; b7a_2 y b7a_3 referentes a cotizaciones de salud, previsionales y del seguro de cesantía.
<b>HORAS TRABAJADAS</b>	Variable continua, que va de 1 a 24 horas y contiene únicamente a quienes trabajan formalmente. No se consideró a quienes reportaron 0 horas como laboralmente activos. Se utilizó la variable c2_1_1 para su construcción.
<b>SER EMPRENDEDOR</b>	Variable dicotómica que asigna valor 0 a quienes no son emprendedores y valor 1 a quienes sí tienen un emprendimiento. Se construyó a partir de la variable b2 y contiene a la totalidad de la muestra.
<b>SER FUNCIONARIO PUBLICO</b>	Variable dicotómica que distingue a funcionarios del sector privado (0) de aquellos que son funcionarios públicos (valor 1). Solo contiene a aquellas personas formalmente empleadas y se basa en la pregunta b5 de la Base de Datos.

Las variable anteriormente descritas permiten analizar los factores que la literatura releva como importantes para el análisis de la Integración laboral de las personas migrantes, y permiten responder al **objetivo de la presente investigación, que es caracterizar la integración de los migrantes en el Mercado Laboral chileno, e interpretar los resultados desde la perspectiva del Capital Humano.**

A mayor abundamiento, las Hipótesis de la presente investigación, esbozadas a partir de la revisión teórica, son las siguientes:

**La población migrante, en comparación con los no migrantes con mismas características de sexo, edad, educación superior, estado civil y zona de residencia, tienen peor integración laboral, lo que repercute en:**

- i) Las probabilidades de que se encuentren ocupados son menores para migrantes, en comparación con población no migrante.
- ii) La formalidad de su trabajo es menor para migrantes que para los nacionales.
- iii) El plazo de sus contratos es menor para población migrante en comparación a los no migrantes.
- iv) Tienen menores probabilidades de cotizar quienes son migrantes en comparación a no migrantes.
- v) La población migrante trabaja más horas que la población no migrante.
- vi) Los migrantes tienen menores probabilidades de ser emprendedores que los nacionales.
- vii) Tienen menores probabilidades de ser funcionarios públicos que la población no migrante.
- viii) La precariedad laboral es mayor para quienes son migrantes respecto a los nacionales.

## **b. Datos**

En el presente estudio, se usarán los datos de la Encuesta Nacional de Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, instrumento representativo de la población en edad de trabajar (mayores de 15 años) desde múltiples indicadores de ocupación y empleo. Entrega información del mercado laboral y la fuerza de trabajo, permitiendo caracterizar este ámbito de los habitantes del país.

La encuesta se realiza a muestras aleatorias de la población, cuyas características sociodemográficas se distribuyen de la siguiente manera:

**TABLA 2**

CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES	No extranjeros	Extranjeros	Total
<b>EDAD</b>			
15 a 24 años	17,77%	13,56%	17,45%

25 a 29 años	10,00%	17,04%	10,54%
30 a 34 años	9,07%	21,22%	9,99%
35 a 39 años	8,48%	16,65%	9,10%
40 a 49 años	16,46%	19,46%	16,69%
50 o más años	38,22%	12,07%	36,24%
<b>SEXO</b>			
Hombres	49,24%	50,48%	49,33%
Mujeres	52,76%	49,52%	50,67%
<b>NIVEL EDUCACIONAL</b>			
Preescolar o menos	0,75%	0,85%	0,76%
Educación Básica	15,79%	8,6%	15,05%
Educación Media	29,68%	42,72%	31,02%
Técnica Media	12,82%	5,86%	12,10%
Técnica Superior	14,96%	12,08%	14,67%
Universitaria	22,90%	24,82%	23,10%
Post Grado	3,09%	5,07%	3,29%
<b>ESTADO CIVIL</b>			
No Aplica	19,79%	15,56%	19,49%
Casado	26,78%	29,37%	26,97%
Conviviente	12,12%	23,81%	12,96%
Soltero	31,33%	27,25%	31,04%
Viudo	3,72%	0,47%	3,48%
Separado o Divorciado	6,26%	3,53%	6,06%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleos ENE 2019.

Se escogieron los datos de 2019 en una búsqueda por utilizar datos actualizados, y para que el análisis no se viera influido por la contingencia sanitaria del año 2020, y sus repercusiones tanto en la integración laboral, como las posibles afectaciones del cierre de fronteras (D.S 102 de 2020) en el fenómeno migratorio.

### c. Limitaciones Metodológicas

El uso de la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, presenta la limitación metodológica de constituir una encuesta no representativa de los migrantes residentes en el país. Asimismo, la representación de migrantes por nacionalidad no resulta consistente con los datos proporcionados por el Departamento de Extranjería y Migración a diciembre de 2019, situación que se contrarresta con la existencia de un factor de expansión que posibilita corregir esas diferencias importantes.

Asimismo, la base de datos no cuenta con información que permita comparar los ingresos de los individuos, constituyendo esta una de las principales limitaciones al momento de interpretar los resultados a la luz de la teoría del Capital Humano, generando una barrera para conocer si el Mercado Laboral retribuye o no a los migrantes por su Capital Humano. A mayor abundamiento, parte de la definición de Capital Humano se centra en características no medibles cuantitativamente, por lo que a pesar que los resultados se interpretan a la luz de esta teoría, no resulta posible integrar en los modelos estadísticos todos los elementos para concluir de manera determinante al respecto.

Una de las principales limitaciones del presente trabajo, es que se centra en información descriptiva de la integración laboral de la población migrante encuestada, pero no es posible establecer inferencia causal. De ello, se desprende que los resultados capturan correlaciones, sin que sea posible determinar causalidad entre los fenómenos. Lo anterior, por las técnicas metodológicas utilizadas, así como también las características de la muestra y la información disponible.

Resulta relevante constatar que la presencia de diversidad de nacionalidades en la encuesta presentan algunas diferencias respecto a la estimación INE-DEM 2019, lo cual puede responder a sesgos de autoselección al momento de responder la encuesta, barreras idiomáticas u otro tipo de sesgos al momento de participar de la encuesta. La distribución según nacionalidad se muestra en la tabla, aplicando el factor de expansión a la Encuesta Nacional de Empleo y contrastando con la Estimación elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y el Departamento de Extranjería y Migración:

**TABLA 3**

Población extranjera en Encuesta Nacional de Empleo			Estimación de población extranjera residente en el país INE-DEM 2019		
	N	%		N	%
1. VENEZUELA	439.301	31,73	1. VENEZUELA	455.494	30,52
2. PERU	313.895	22,68	2. PERÚ	235.165	15,76
3. HAITI	177.094	12,79	3. OTRA NACIONALIDAD	213.875	14,33
4. COLOMBIA	134.164	9,69	4. HAITI	185.865	12,45
5. OTRA NACIONALIDAD	133.728	9,66	5. COLOMBIA	161.153	10,80
6. BOLIVIA	112.291	8,11	6. BOLIVIA	120.103	8,05
7. ECUADOR	39.505	2,85	7. ARGENTINA	79.464	5,32
8. ARGENTINA	34.340	2,48	8. ECUADOR	41.403	2,77
	1.384.318	100,00		1.492.522	100,00

Elaboración propia.

Según lo presentado en la Tabla 3, al comparar los datos de la encuesta con datos oficiales de población migratoria en nuestro país, es posible constatar que resultan similares, registrando desbalances que son menores, principalmente una sobrerrepresentación de población peruana de la muestra, y subrepresentación de población principalmente ecuatoriana, colombiana y haitiana. Sin perjuicio de lo anterior, esas diferencias no deberían generar alteraciones importantes al momento de analizar la integración laboral de

migrantes desde la perspectiva del capital humano, en particular, dado que los resultados no se desagregan según nacionalidad.

En referencia a la variable emprendimiento, existe una limitación en cuanto a la distinción entre trabajador por cuenta propia, respecto a quienes efectivamente cumplen con la definición de emprendedor, como iniciativa propia y voluntaria, por lo que la interpretación de esta variable debe ser cuidadosa, en tanto contiene a ambos grupos, sin hacer distinción estadística en este ámbito que sustantivamente resulta relevante.

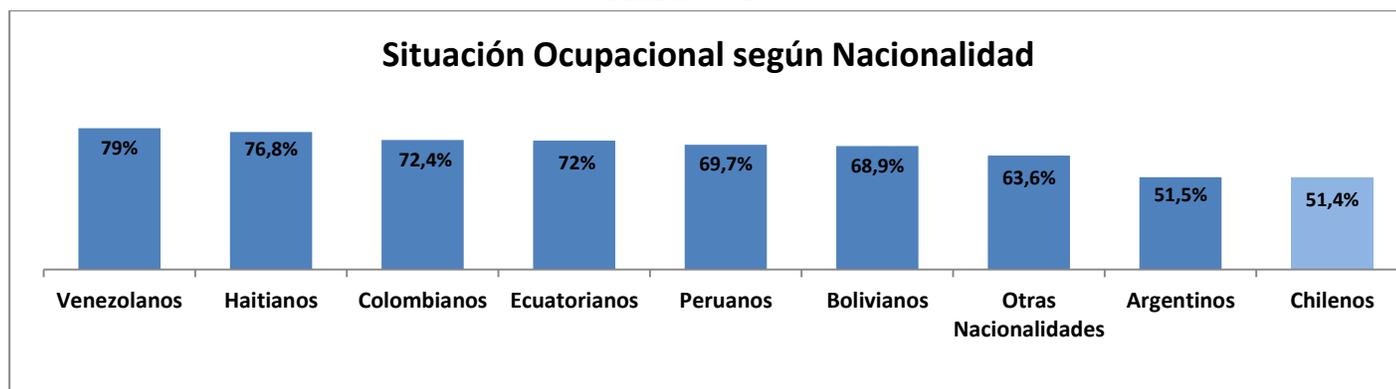
En línea con lo anterior, se tomó la decisión metodológica de utilizar la variable ocupación y no la participación laboral como parte de los modelos a evaluar, en tanto se ajusta a la medición que los estudios en la materia utilizan, acotando de esa forma la medición de este ámbito, para ajustarse a los estudios en materia de integración laboral de migrantes.

Finalmente, y como limitación analítica del modelo, no se incluyó una variable que diferenciara la integración de cada una de las nacionalidades de la muestra, ya que disminuiría el n total de cada grupo, lo que a su vez afectaría en la posibilidad de obtener resultados significativos. Por ende, en los modelos solo se diferenció a migrantes de aquella población no migrante.

## IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En pos de caracterizar la muestra en términos ocupacionales, se comparó la situación ocupacional de los encuestados según nacionalidad, pudiendo constatar que los de nacionalidad chilena son quienes menos reportan encontrarse trabajando (51,4%), seguido por argentinos (51,5%) y posteriormente por otras nacionalidades (63,6%). Por su parte, quienes registran una mayor tasa de ocupación son los venezolanos (79%), seguidos por haitianos con un 76,8% y luego, en torno a un 72% de ocupación se encuentran colombianos y ecuatorianos. Los resultados se muestran en el gráfico 2:

GRÁFICO 2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Empleos ENE 2019. **Se muestra el porcentaje de población que se encuentra trabajando, para cada una de las nacionalidades.**

Estos resultados permiten tener un acercamiento inicial para comprender la situación ocupacional de los habitantes de Chile según nacionalidad, constatando que a pesar que existen diferencias según nacionalidades, los chilenos son quienes tienen menores porcentajes de población trabajando: 51,4%, seguido por Argentinos (51,5%). Por otra parte, venezolanos son quienes presentan una mayor tasa de ocupación, con un 79% de sus nacionales trabajando, seguido por los haitianos con un 76,8% de sus nacionales trabajando.

Ahora bien, para poder contrastar la primera hipótesis, relativa a la integración laboral de migrantes, se elaboraron 8 modelos de regresión logística y probabilística, presentados en la Tabla a continuación:

	1	2	3	4	5	6	7
	OCUPADOS	INFORMALIDAD	PLAZO CONTRATO	ALGUNA COTIZACION	HORAS TRABAJADAS	SER EMPRENDEDOR	SER FUNCIONARIO PUBLICO
SER EXTRANJERO	0,1375*** (0,00028)	-0,018*** (0,0005)	0,0571*** (0,0005)	-0,0116*** (0,0004)	0,3180*** (0,0028)	-0,0698*** (0,0005)	-0,2283*** (0,0006)
SEXO	-0,0097*** (0,00016)	0,0298*** (0,0003)	0,0380*** (0,0003)	-0,0104*** (0,0002)	-0,8073*** (0,0017)	-0,0034*** (0,0002)	0,0819*** (0,0002)
EDAD	0,00251*** (7.77e-06)	0,0028*** (0,0000)	0,0040*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0116*** (0,0000)	0,0059*** (0,0000)	0,0010*** (0,0000)
EDUCACION SUPERIOR	0,0055*** (0,00018)	-0,1592*** (0,0003)	0,0044*** (0,0003)	0,0713*** (0,0003)	-0,0892*** (0,0019)	-0,0273*** (0,0003)	0,1371*** (0,0002)
1. ESTADO CIVIL: casado	0,03864*** (0,00022)	-0,1041*** (0,0003)	0,0589*** (0,0004)	0,0710*** (0,0003)	0,3658*** (0,0022)	-0,0088*** (0,0003)	0,0381*** (0,0003)
2. ESTADO CIVIL: Conviviente	0,02038*** (0,00023)	-0,0687*** (0,0004)	0,0464*** (0,0004)	0,0595*** (0,0003)	0,2762*** (0,0023)	0,0080*** (0,0004)	0,0091*** (0,0003)
3. ESTADO CIVIL: Viudo	0,03133*** (0,00079)	0,0358*** (0,0012)	0,0076*** (0,0017)	-0,0727*** (0,0015)	-0,1075 (0,0068)	0,0576*** (0,0011)	-0,0108*** (0,0011)
4. ESTADO CIVIL: separado o divorciado	0,01206*** (0,00037)	-0,0742*** (0,0026)	0,0558*** (0,0007)	0,0543*** (0,0005)	0,3690*** (0,0033)	-0,02093*** (0,0005)	0,0087*** (0,0005)
5. ESTADO CIVIL No aplica	- -	-0,2333*** (0,0026)	0,2345*** (0,0025)	0,1581*** (0,0015)	0,4942*** (0,0213)	-0,1261*** (0,0027)	0,1666*** (0,0046)
ZONA	0,02961*** (0,0003)	0,0883*** (0,0004)	-0,1204*** (0,0005)	-0,0676*** (0,0004)	-0,4546*** (0,0026)	0,0345*** (0,0004)	-0,0366*** (0,0004)
Constante	0,5792*** (0,0021)	-0,6866*** (0,0016)	-0,0588*** (0,0019)	0,918*** (0,0021)	8,8526*** (0,0031)	-1,5651*** (0,0018)	-1,566*** (0,0023)
<b>Observaciones</b>	<b>47.661</b>	<b>44.447</b>	<b>32.240</b>	<b>32.398</b>	<b>6.981.488</b>	<b>44.447</b>	<b>32.399</b>

Elaboración Propia a partir de Encuesta Nacional de Empleos INE 2019. En los modelos probit (1, 2, 3, 4, 6 y 7), se muestran los efectos marginales asociados a cada una de las estimaciones, con uso de factor de expansión. Los errores estándar se muestran entre paréntesis. La tabla sin factor de expansión se encuentra en el anexo.

Para poder contrastar la primera hipótesis, referente a que **“Las probabilidades de que se encuentren ocupados son menores para migrantes, en comparación con población no migrante”**, el modelo 1 de la tabla 4 muestra los efectos marginales de una estimación probabilística de tipo probit, utilizando todos los casos de la muestra. Al respecto, los resultados indican que **ser extranjero aumenta en 1,37 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse ocupado, en comparación con la población nacional, significativo al 1% de significancia, pudiendo de esa manera rechazar la hipótesis planteada**. Asimismo, en referencia a las variables de control, la ocupación está significativamente correlacionada con el sexo, pues ser mujer disminuye en 0,97 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse ocupada, la edad (un año adicional aumentan en 0,25 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse ocupado), la zona (encontrarse en zona rural aumenta en 2,96 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse ocupado) y todos los estados civiles a excepción de la categoría “no aplica”. Resulta importante constatar que tener estudios superiores aumenta la probabilidad de encontrarse ocupado en 0,55 puntos porcentuales, significativo al 1% de significancia, sobre todo en miras a la teoría del capital humano, demostrando que la educación superior sí es reconocida por el mercado laboral al momento de evaluar la ocupación.

En referencia a la segunda hipótesis, se presentan en la tabla 4 los resultados marginales de un modelo probabilístico tipo probit que contiene a toda la muestra, buscando poner a prueba que **“La formalidad del trabajo es menor para migrantes que para los nacionales”**. Al respecto, los resultados indican que **los extranjeros tienen 1,8 puntos porcentuales menos probabilidades de encontrarse trabajando informalmente que los nacionales, lo que resulta significativo al 1% de significancia**. Sin perjuicio de lo anterior, las variables de control sexo (ser mujer aumenta en 2,98 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse trabajando informalmente), edad (el aumento de un año de edad aumenta en 0,28 puntos porcentuales las probabilidades de encontrarse trabajando informalmente), zona (existen 8,83 puntos porcentuales de más probabilidades de encontrarse trabajando informalmente si pertenece a la zona rural, en comparación con la zona urbana) y algunos estados civiles (casado, un 10,4 puntos porcentuales menos probabilidades que los solteros, conviviente un 6,8 puntos porcentuales menores probabilidades y separado 7,4 puntos porcentuales menores probabilidades que los solteros de trabajar informalmente) sí presentan diferencias estadísticamente significativas a los estándares de significancia convencionales. Todo lo anterior, permite comprobar la hipótesis en torno a que existirían menores índices de informalidad entre los migrantes, con un 1% de significancia. En relación a la presencia de estudios superiores, estos disminuyen en 15,9 puntos porcentuales las probabilidades de trabajar informalmente, significativo al 1% de significancia.

Respecto a la hipótesis que establece que establece que **el plazo de los contratos es menor para población migrante, en comparación a los no migrantes**, es posible constatar, mediante el reporte de los efectos marginales de la estimación probabilística probit para la población ocupada de la muestra (32.240), permiten constatar que **los migrantes tienen**

**5,71 puntos porcentuales más probabilidades de tener contrato indefinido que los migrantes de la muestra, rechazando la hipótesis anterior y posibilitando constatar con un 1% de significancia que la migración está relacionada en mayor proporción con contratos indefinidos que los chilenos,** controlados por sexo (mujeres con 3,8 puntos porcentuales mayores probabilidades de tener contrato indefinido), edad (un año adicional otorga 0,4 puntos porcentuales más probabilidades de tener contrato indefinido), presencia de educación superior (tener estudios superiores genera 0,44 puntos porcentuales más probabilidades de tener contrato indefinido), zona (zonas rurales con 12,04 puntos porcentuales menos probabilidades de tener contratos indefinidos) y la mayor parte de los estados civiles (todos en torno a 5 puntos porcentuales más probabilidades de estar en contrato indefinido que los solteros, significativo en todas las categorías).

Para contrastar la hipótesis referente a que **quienes son migrantes tienen menores probabilidades de cotizar en comparación a no migrantes,** los efectos marginales del modelo probabilístico de tipo probit aplicado a la población ocupada de la muestra permite constatar que **ser migrante disminuye en 1,16 puntos porcentuales las probabilidades de tener alguna cotización, en comparación a los chilenos de la muestra, lo cual resulta estadísticamente significativo al 1% de significancia, confirmando de esa manera la hipótesis propuesta.** Asimismo, se mujer disminuye en 1,04 puntos porcentuales las probabilidades de cotizar, un año de edad adicional disminuye en 0,03 puntos porcentuales las probabilidades de cotizar, tener estudios superiores aumenta en 7,13 puntos porcentuales las probabilidades de tener alguna cotización, residir en zona rural disminuye en 6,7 puntos porcentuales las probabilidades de tener alguna cotización, y los estados civiles también tiene efectos significativos sobre la probabilidad de tener alguna cotización. Todas estas variables, significativas a los estándares convencionales.

Respecto a las horas trabajadas, la hipótesis establece que **la población migrante trabaja más horas que la población no migrante,** lo cual fue testeado mediante una regresión lineal aplicada a la población de la muestra que declaró encontrarse ocupada. Los resultados dan cuenta que **los migrantes trabajan, en promedio, 0,31 horas más que los no migrantes, resultado significativo al 1% de significancia.** En las horas trabajadas también incide el sexo (mujeres trabajan en promedio 0,8 horas menos que los hombres), la edad (un aumento en un año, genera 0,011 menos horas promedio de trabajo), la zona (quienes se desenvuelven en zonas rurales trabajan 0,067 horas menos que en zonas urbanas), y los estados civiles con diferencias estadísticamente significativas a los estándares convencionales. La educación superior (para quienes tienen educación superior, disminuye en 0,089 las horas trabajadas), no índice de manera estadísticamente significativa en las horas trabajadas.

En referencia a la capacidad de emprendimiento que tienen los migrantes, la hipótesis del estudio establece que **los migrantes tienen menores probabilidades de ser emprendedores que los nacionales,** para lo cual se muestran los efectos marginales de un modelo probabilístico de tipo probit que contiene a toda la muestra. **Los resultados permiten constatar que, con un 1% de significancia, los migrantes tienen 6,98 puntos porcentuales menos probabilidades de establecer un emprendimiento que los**

**nacionales, pudiendo de esa comprobar la hipótesis planteada.** La edad se vuelve un aspecto relevante en esta materia, pues un año adicional genera un aumento del 0,59 puntos porcentuales en las probabilidades de ser emprendedor, y la adquisición de educación superior disminuye en 2,73 puntos porcentuales las probabilidades de emprender, ambos significativos al 1% de significancia. Quienes tienen residencia en zonas rurales, presentan 3,45 puntos porcentuales más probabilidades de emprender, en comparación al sector urbano. En relación al estado civil, convivientes y viudos de la muestra tienen mayores probabilidades de ser emprendedores que los solteros (0,8 y 5,76 puntos porcentuales, respectivamente), significativo al 1% de significancia.

Finalmente, y haciendo referencia a la hipótesis 7 que establece que **la población migrante tiene menores probabilidades de ser funcionarios públicos que la población no migrante**, los resultados de los efectos marginales del modelo probabilístico de tipo probit para la población de la muestra que se encuentra ocupada permite constatar que, **con un 1% de significancia, los migrantes tienen 22,83 puntos porcentuales menos probabilidades de ser funcionarios públicos, en comparación a la población nacional, confirmando la hipótesis establecida a partir de la literatura.** Lo anterior, controlando según las variables sociodemográficas anteriormente referidas: ser mujer aumenta en 8,91 puntos porcentuales las probabilidades de ser funcionario público, aumento en una ño de esas aumenta en 0,1 puntos porcentuales la probabilidades de ser funcionario público, la presencia de educación superior aumenta en 13,71 puntos porcentuales las probabilidades de ser funcionario del Estado y vivir en zona rural disminuye en 3,66 puntos porcentuales la mencionada probabilidad, todas significativas al 1% de significancia.

**Tabla 5: Efectos Marginales Probit Ordenado sobre Precariedad Laboral**

	Extranjero	Sexo	Edad	Educación Superior	Estado Civil <sup>1</sup>	Zona
<b>Sin precariedad laboral</b>	-0,080*** (0,009)	0,054*** (0,004)	-0,000*** (0,000)	0,155*** (0,004)	0,110*** (0,005)	-0,106*** (0,005)
<b>Baja precariedad laboral</b>	-0,008*** (0,001)	0,005*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,015*** (0,001)	0,012*** (0,001)	-0,010*** (0,000)
<b>Mediana precariedad laboral</b>	0,014*** (0,001)	-0,009*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,028*** (0,000)	-0,019*** (0,001)	0,019*** (0,000)
<b>Bastante precariedad laboral</b>	0,004*** (0,000)	-0,003*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,009*** (0,000)	-0,006*** (0,000)	0,006*** (0,000)
<b>Precariedad laboral alta</b>	0,069*** (0,008)	-0,047*** (0,003)	0,000*** (0,000)	-0,134*** (0,004)	-0,095*** (0,004)	0,091*** (0,004)

Elaboración Propia a partir de Encuesta Nacional de Empleos INE 2019. N= 28.625. Los errores estándar se muestran entre paréntesis

<sup>1</sup> Se consideró a la categoría “casado”, porque es la que agrupa un mayor número de encuestados, después de los solteros (categoría de referencia)

En referencia al interés por comprobar la hipótesis referente a que **la precariedad laboral es mayor para quienes son migrantes respecto a los nacionales**, se realizó un modelo probabilístico ordenado entre los miembros de la muestra que se encontraban ocupados, buscando contrastar con una variable continua que contempla entre 0 y 4 el derecho a vacaciones, días de licencia médica remunerada, permiso maternal/paternal y disposición de guardería, según las variables independientes utilizadas en modelos anteriores (Tabla 5). Al respecto, es posible constatar que ser migrante aumenta las probabilidades de encontrarse en las categorías de mayor precariedad, liderando la categoría que presenta los cuatro indicadores de precariedad mencionados anteriormente (probabilidad de 6,9 puntos porcentuales). Asimismo, existen -8 puntos porcentuales de probabilidades que una persona migrante se encuentre sin indicadores de precariedad, laboral, todos estadísticamente significativos al 1% de significancia. En referencia a las demás categorías, aparece que ser mujer aumenta las probabilidades de encontrarse en las categorías de baja precariedad laboral (5,4 puntos porcentuales de probabilidad de no tener precariedad laboral, como categoría prevaleciente y significativa al 1% de significancia). Por su parte, un aumento en la edad aumenta las probabilidades de encontrarse en las categorías de mayores niveles de precariedad, significativo al 1% de significancia. La presencia de Educación Superior genera un aumento significativo de las probabilidades de encontrarse con baja (1,5 puntos porcentuales) o nula precariedad laboral (15,59 puntos porcentuales), también significativa al 1% de significancia. En referencia al Estado Civil, en la tabla 5 se muestra únicamente la categoría “casados”, la que aumenta las probabilidades de encontrarse con baja o nula precariedad laboral, significativo al 1% de significancia. Finalmente, tener residencia en zonas rurales aumenta significativamente (al 1% de significancia) las probabilidades de encontrarse con presencia de todos los indicadores de precariedad laboral, con 9,13 puntos porcentuales mayores probabilidades de encontrarse en esa categoría.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA PÚBLICA

A modo de Conclusión, en primer lugar, llama la atención la existencia de mayores tasas de ocupación de la población migrante—de todas las nacionalidades—en comparación a los chilenos de la muestra, con las mismas características sociodemográficas, particularmente teniendo en cuenta que la literatura refleja la existencia de mayores barreras o dificultades para la ocupación de personas migrantes, como por ejemplo la regularidad migratoria, convalidación de estudios o existencia de redes de apoyo para facilitar la integración laboral. Por ende, la prevalencia de extranjeros ocupados por sobre el promedio de chilenos, genera cuestionamientos en torno a las características de esa empleabilidad, volviéndose necesario indagar en aquellos factores que incentivan a la ocupación de migrantes, particularmente la remuneración que reciben por el trabajo, las condiciones contractuales, horas trabajadas, beneficios sociales, precariedad laboral y la formalidad laboral, condición particularmente relevante para la regularización migratoria de los extranjeros residentes en Chile.

Considerando que no se indagó en el monto de remuneración recibida por los encuestados, no se concluye respecto a la existencia de desigualdades pecuniarias como fundamento de esta situación. Sin embargo, y en línea con lo esbozado por la literatura especializada en el tema, resulta importante destacar como hallazgo que **ser migrante es un factor estadísticamente significativo para los ocho modelos evaluados, dejando en evidencia que a excepción de la formalidad laboral, migrantes reciben un trato diferenciado respecto a los nacionales en relación a los componentes de la integración laboral.** En esa línea, y considerando lo teorizado por García Sánchez (2017), Chiswick (1986) y Borjas (1990), se refleja en los modelos presentados en la tabla 4 que la transferencia de capital humano de los migrantes y los países receptores está obstaculizado, prevaleciendo su condición de extranjeros al momento de integrarse a la realidad laboral de nuestro país, a pesar que según CEP (2019), su formación educacional y trayectoria laboral serían, en promedio, mayores que los chilenos.

En línea con lo anterior, los resultados de modelos 3, 4 y 5 de la tabla permiten constatar la existencia de condiciones laborales desfavorables de los extranjeros respecto a los nacionales, pudiendo de esa manera reflejarse que el trade off de la mayor empleabilidad de los migrantes: que trae asociadas peores condiciones laborales, generando de esa manera una integración laboral con peor calidad laboral. Al respecto, la OIT se refiere al constatar que *“La necesidad de ocuparse laboralmente y las menores oportunidades de elegir determinados trabajos provoca que muchos de los trabajadores migrantes se inserten en puestos de escasa calidad o no acordes a su cualificación educativa y laboral”* (OIT, 2016, pág 6), generando que el Capital Humano sea subvalorado por su condición de migrantes.

Lo anterior llama profundamente la atención, especialmente considerando que el modelo 2 de la tabla refleja mayor formalidad del empleo de migrantes, lo que podría explicarse en que presencia de contrato laboral constituye un importante requisito para los trámites de visado y regularización migratoria. Esto podría explicar que a pesar de tener un empleo formal, no se cumplan regulaciones referentes a cotizaciones u otros derechos laborales básicos, pudiendo coexistir de esa manera una mayor formalidad laboral con menores cotizaciones o garantías laborales, ambos resultados presentes en la Tabla 4. Por ende, el llamado es también a realizar cambios en la normativa laboral, y en el cumplimiento a la normativa laboral sin discriminación de nacionalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, pareciera ocurrir que para migrantes la formalidad contractual no asegura condiciones laborales afines a la normativa del trabajo y cumplimiento de deberes básicos del empleador, generando así una categoría dentro de los empleos formales para migrantes, en que se trabaja más horas, se tiene mayores indicios de precariedad, pero se mantiene la relación contractual por la necesidad de la misma para su permanencia regular en el país, así como también para su sustento económico y muchas veces para el sustento de familiares en el país de origen.

De esta manera, y en línea con el objetivo de la presente investigación, se puede constatar que la integración laboral de los migrantes en Chile se da con mayor ocupación, con mayor formalidad, pero a su vez esta formalidad procedimental está acompañada de contratos de

menor plazo, mayor precariedad, menor tasa de cotizaciones y más horas trabajadas que los nativos, dejando de manifiesto la persistencia de actitudes laborales discriminatorias hacia los migrantes. De esta manera, resulta posible constatar que el mercado laboral persevera con tratos desiguales a los migrantes, dejando de lado las capacidades de estos y desaprovechando el Capital Humano que ellos desarrollaron en sus países de origen.

Finalmente, entre los hallazgos del presente análisis se destacó también la existencia de un número menor de emprendedores migrantes en comparación a los nativos, situación que puede darse por múltiples factores, entre otros la menor disponibilidad de capital inicial, menor conocimiento del mercado local, dificultad para acceder a financiamiento o desconocimiento de los mecanismos para formar un emprendimiento. A partir de este hallazgo, se abre la posibilidad de desarrollar investigaciones complementarias que permitan conocer en profundidad las causas de la menor concurrencia de emprendimientos liderados por migrantes, posibilitando de esa manera generar políticas públicas que fomenten este quehacer entre los migrantes.

Por su parte, el rubro de los funcionarios públicos también destaca como uno de los aspectos relevantes en esta materia, generando una escasa participación de población migrante. Dada la importancia de este ámbito para la administración del Estado, que según informe de la Dirección de Presupuestos en 2019 empleaba a 227.771 personas (DIPRES, 2020), y considerando de manera particular el principio de no discriminación que rige el quehacer público, es necesario fomentar la integración de personas migrantes al cuerpo de empleados fiscales de nuestro país, debido a su importancia en el desarrollo del país, según ha sido desarrollado por autores como Bahar, Rapoport y Hausmann (2018 y 2017, respectivamente).

Sin perjuicio de que en la participación en Sector Público está también relacionado con la vocación pública, incentivos propios de la cultura laboral estatal y también preferencias por este tipo de contratación, según Bahar y Rapoport (2018), los migrantes son una importante fuente de innovación, modernización y aplicación de nuevos saberes que podrían contribuir de manera relevante a generar cambios y avanzar para la eficiencia del Estado, al establecer que “[los migrantes] sirven como impulsores internacionales del conocimiento productivo, y pueden dar forma a la ventaja comparativa de las naciones” (Bahar y Rapoport, 2018). Por ello, es necesario generar convenios interinstitucionales, instancias de encuentro de las instituciones públicas con la población migrante y canales que faciliten el acceso de estos últimos al quehacer de los funcionarios públicos, para que quienes tienen interés por formar parte del cuerpo de funcionarios del Estado puedan acceder a las convocatorias públicas, pues podrían contar con desventajas respecto a los nacionales al no conocer vías de acceso a la oferta laboral estatal, y conocimiento de la cultura laboral estatal, generando así una brecha para su integración en este ámbito. El presente estudio muestra que como país necesitamos generar iniciativas para fomentar una mejor integración de la población migrante, pero al constatar que el Estado tiene una diferencia mayor a 23 puntos porcentuales de brecha al momento de integrar a migrantes como parte de su cuerpo de funcionarios, genera un perjuicio para la totalidad del país, tanto en términos de productividad, eficiencia, innovación y cambio, como también al proyectar un mensaje de

que existen obstáculos al momento de contratar población migrante. Esto se circunscribe en parte a temas como la convalidación de estudios y requisitos particulares, propios de la contratación en la Administración Pública, pero puede a su vez ser un llamado a modernizar el curso de esos procedimientos, para así poder integrar al quehacer del Estado el Capital Humano que acompaña a los extranjeros en su proceso de migración e integración, a la vez pudiendo ponerlo al servicio de nuestro país. Lo anterior, considerando las importantes contribuciones que los migrantes constituyen para el quehacer laboral (Hausmann, 2017 y Bahar & Rapoport, 2018).

La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares, constituye una importante fuente de legitimación del trabajo digno para las personas migrantes, y brinda un marco internacional a los gobiernos para establecer políticas nacionales sobre migración y empleo. En esta línea, resulta necesario que los migrantes no tengan un trato desfavorable por su situación de migrantes, y que se respeten sus derechos laborales. *“Allí, se dispone que los trabajadores migrantes gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales en materia de remuneración, condiciones de trabajo y horario laboral y añade que los trabajadores migrantes tendrán derecho a afiliarse y a participar en las actividades de sindicatos y otras asociaciones con miras a proteger sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole”* (Naciones Unidas, 1990), con independencia de su situación migratoria. Lo anterior es una importante hoja de ruta, necesaria para que en Chile podamos generar una mejor integración laboral de migrantes, respetando los principios rectores de derechos laborales en nuestro país. Sin embargo, no basta únicamente con la existencia de un marco normativo que fomente la integración, sino también generar avances en el trato cotidiano a migrantes, para así generar una integración en todos los ámbitos de su vida y fomentar una actitud de respeto transversal, logrando de esa manera que también se dé cumplimiento a la normativa laboral a todos los habitantes de un territorio.

Fomentar la dignidad laboral de migrantes resulta particularmente relevante, ya que la migración está históricamente asociada a posibles vulneraciones como la Trata de Personas o explotación laboral<sup>2</sup>, volviéndose posibles víctimas de delitos de explotación, al desconocer la cultura laboral, el idioma, la falta de redes de ayuda y temor a denunciar irregularidades por posibles problemas con autoridades migratorias.

Gott & Johnston (2002) referían a que serían las características individuales las que tomarían valor al momento de analizar la integración laboral de personas migrantes. Sin

---

<sup>2</sup> El Artículo 3 del Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, establece que “Por "trata de personas" se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos” Disponible en: [https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/protocoltraffickinginpersons\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/protocoltraffickinginpersons_sp.pdf)

embargo, los modelos presentados en la tabla 4 dan cuenta que, controlando por indicadores sociodemográficos, ser extranjero sí constituye en sí misma una variable estadísticamente significativa en los 8 modelos que evalúan integración laboral. En este sentido, la migración es en sí mismo un factor que afecta diferentes características de la integración laboral. Lo anterior, revela en primer lugar la necesidad de seguir indagando en la manera en que ser migrante interactúa con otras variables, volviéndose este trabajo un primer acercamiento a un fenómeno altamente complejo y necesario de estudiar en profundidad para el caso chileno. En segundo lugar, resultan particularmente alarmantes los hallazgos de este primer acercamiento al fenómeno, debido a las crecientes tasas de migración en nuestro país durante los últimos años, y especialmente considerando que ser migrante es una característica inherente a las personas que pertenecen a ese grupo social, y un trato diferenciado en el ámbito laboral adquiere características discriminatorias en contra de dicho grupo. Por lo anterior, resulta necesario fomentar y avanzar respecto a la manera en que el país receptor, en este caso Chile, genera espacios laborales dignos a migrantes en su mercado laboral, generando así un mayor grado de bienestar para éstos y para la sociedad en su conjunto.

**A modo de síntesis, los resultados de los modelos estadísticos de la Tabla 4 permiten constatar que a población migrante, en comparación con los no migrantes con mismas características de sexo, edad, presencia de educación superior, estado civil y zona de residencia, tienen peor integración laboral.** Es necesario tener presente que lo anterior afecta la calidad de vida de 1.492.522 personas extranjeras residentes en Chile, quienes a pesar de tener mayores niveles educacionales, según CEP (2019) presentan tasas de pobreza superior a la de los residentes nacionales. En esta línea, la Teoría del Capital Humano no permite interpretar cabalmente los resultados, sino que evidencia la prevalencia del sesgo de ser migrante resulta más importante al momento de generar integración laboral, lo cual genera repercusiones relativas a la discriminación en otros ámbitos, como la convivencia social, integración a la red de prestaciones sociales y también una discriminación en cuanto a la aplicación de medidas privativas de libertad por parte del sistema judicial (Dominguez, Grau & Vergara, 2020).

Para abordar la complejidad de este fenómeno, además de posibles reformas legislativas en el ámbito migratorio y laboral, también sería necesario implementar políticas públicas, programas sociales y fiscalizaciones que velen por el cumplimiento de la normativa laboral para migrantes, que fomenten una integración laboral, y que no perjudique a un grupo de personas por no ser chilenos. En línea con lo anterior, tanto empleadores privados como el Estado deberían fomentar que la contratación de los migrantes no sea un foco de precariedad laboral, tanto desde la vía institucional, generando una simplificación de los procedimientos de convalidación de estudios y acceso a información laboral, así como también mediante el incentivo a generar empleo formal y dando cumplimiento a la normativa laboral, con campañas de información, canales de denuncia de irregularidades y mayor fiscalización al momento de asegurar el respeto a los derechos laborales de todas las personas. De esa manera, podrían existir cuotas de empleados extranjeros en las Instituciones Públicas, convocatoria a empleos públicos en canales y redes sociales enfocadas en población migrante, entre otras propuestas. Por su parte, resulta necesario la

concientización del potencial y valor laboral que traen consigo los migrantes que se han asentado en nuestro país, por lo que es necesario capacitar e informar a los empleadores en torno a los procedimientos reglamentarios al momento de la contratación de trabajadores migrantes, así como también visibilizar el potencial productivo de los mismos mediante campañas o información pública. Por otro lado, también resulta necesario fomentar programas de emprendimiento focalizados en poblaciones migrantes, buscando que las instituciones que entreguen financiamiento a esas iniciativas cuenten con canales para detectar, impulsar y fomentar el emprendimiento en aquellos ámbitos que tienen ventaja comparativa o aprendizaje previo, adaptando así las herramientas existentes, culturalmente ideadas para iniciativas de nacionales, para poder implementar modelos de negocio o emprendimientos con un importante componente multicultural y migratorio. Todas las propuestas anteriormente expuestas, deben ser informadas en idiomas, formatos y vías que permitan un amplio alcance entre la población migrante, acompañando también de programas de integración lingüística y capacitación en conocimientos de la normativa laboral chilena, para así buscar disminuir las brechas que mantiene a los migrantes menos integrados en el ámbito laboral.

De esta manera, la sociedad en su conjunto podría beneficiarse de los múltiples conocimientos, saberes e intereses de este grupo humano que compone la realidad nacional. Los migrantes son un potencial foco de innovación, crecimiento y ampliación de horizontes que hoy no está debidamente integrado, específicamente en el sector público y el emprendimiento, dos ámbitos de vital importancia en un país con nuestros indicadores de desarrollo y crecimiento.

Resulta necesario también destacar la agencia de la población migrante en los países, en tanto son un grupo social cada vez más numeroso, relevante y capaz de generar cambios profundos en los países receptores. En esa línea, resulta importante destacar que el 7,96% de la población residente en Chile a 2019 es migrante (ver gráfico 1), y que tanto en el mercado laboral como en otros ámbitos generan espacios propios de participación económica, política, social y cultural, como actores de la realidad de nuestro país. En este marco, se debe realizar un trabajo conjunto, teniendo presente sus intereses, y también posibilitando espacios de participación propios, para generar de esa manera que su integración al país sea positiva tanto para migrantes como para el país receptor. Lo anterior es una meta de largo plazo, y requiere de esfuerzos conjuntos para alcanzar metas comunes, y que el país receptor integre sea capaz de integrar de manera positiva los aportes de la población migrante en múltiples ámbitos, considerando los amplios aportes y agencia que este grupo de población tiene para el crecimiento del país y mejoramiento de nuestra calidad de vida.

## VI. ANEXO

A continuación, se presentan los resultados de la estimación sin uso de factor de expansión. Los resultados son similares en signo y significancia en todos los campos, a excepción del modelo 2, que evalúa la formalidad laboral. Por rigurosidad metodológica, así como también por consistencia por lo establecido por la literatura relativa al tema, se utilizaron en el cuerpo del trabajo los resultados obtenidos con factor de expansión, dejando como parte del anexo las estimaciones sin el mencionado factor.

	1	2	3	4	5	6	7
	OCUPADOS	INFORMALIDAD	PLAZO CONTRATO	ALGUNA COTIZACION	HORAS TRABAJADAS	SER EMPREDEDOR	SER FUNCIONARIO PUBLICO
SER EXTRANJERO	0,1375*** (0,00028)	-0,018*** (0,0005)	0,0571*** (0,0005)	-0,0116*** (0,0004)	0,3180*** (0,0028)	-0,0698*** (0,0005)	-0,2283*** (0,0006)
SEXO	-0,0097*** (0,00016)	0,0298*** (0,0003)	0,0380*** (0,0003)	-0,0104*** (0,0002)	-0,8073*** (0,0017)	-0,0034*** (0,0002)	0,0819*** (0,0002)
EDAD	0,00251*** (7.77e-06)	0,0028*** (0,0000)	0,0040*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0116*** (0,0000)	0,0059*** (0,0000)	0,0010*** (0,0000)
EDUCACION SUPERIOR	0,0055*** (0,00018)	-0,1592*** (0,0003)	0,0044*** (0,0003)	0,0713*** (0,0003)	-0,0892*** (0,0019)	-0,0273*** (0,0003)	0,1371*** (0,0002)
1. ESTADO CIVIL: casado	0,03864*** (0,00022)	-0,1041*** (0,0003)	0,0589*** (0,0004)	0,0710*** (0,0003)	0,3658*** (0,0022)	-0,0088*** (0,0003)	0,0381*** (0,0003)
2. ESTADO CIVIL: Conviviente	0,02038*** (0,00023)	-0,0687*** (0,0004)	0,0464*** (0,0004)	0,0595*** (0,0003)	0,2762*** (0,0023)	0,0080*** (0,0004)	0,0091*** (0,0003)
3. ESTADO CIVIL: Viudo	0,03133*** (0,00079)	0,0358*** (0,0012)	0,0076*** (0,0017)	-0,0727*** (0,0015)	-0,1075 (0,0068)	0,0576*** (0,0011)	-0,0108*** (0,0011)
4. ESTADO CIVIL: separado o divorciado	0,01206*** (0,00037)	-0,0742*** (0,0026)	0,0558*** (0,0007)	0,0543*** (0,0005)	0,3690*** (0,0033)	-0,02093*** (0,0005)	0,0087*** (0,0005)
5. ESTADO CIVIL No aplica	- -	-0,2333*** (0,0026)	0,2345*** (0,0025)	0,1581*** (0,0015)	0,4942*** (0,0213)	-0,1261*** (0,0027)	0,1666*** (0,0046)
ZONA	0,02961*** (0,0003)	0,0883*** (0,0004)	-0,1204*** (0,0005)	-0,0676*** (0,0004)	-0,4546*** (0,0026)	0,0345*** (0,0004)	-0,0366*** (0,0004)

Constante	0,5792*** (0,0021)	-0,6866*** (0,0016)	-0,0588*** (0,0019)	0,918*** (0,0021)	8,8526*** (0,0031)	-1,5651*** (0,0018)	-1,566*** (0,0023)
<b>Observaciones</b>	<b>47.661</b>	<b>44.447</b>	<b>32.240</b>	<b>32.398</b>	<b>6.981.488</b>	<b>44.447</b>	<b>32.399</b>



## V. REFERENCIAS

ACNUR, OIM, & UNITED NATIONS. (2018). Guía Informativa sobre Políticas de Emprendimiento para personas Migrantes y Refugiadas. *CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE COMERCIO Y DESARROLLO*, 184.

Agar, L. (2006). *Árabes Y Judíos En Chile: Apuntes Sobre La Inmigración Y La Integración Social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editora Iberoamericana.

Arango, J. (1985). Las 'leyes de las migraciones' de E. G. Ravenstein, cien años después. *Revista española de investigaciones sociológicas [REIS]*, 32, 7-26.

Bahar, D. y Rapoport, H. (2018). Migration, knowledge diffusion and the comparative advantage of nations. *The economic journal* 128.

Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Madrid: Alianza Editorial.

Borjas, G.(1990) 'Friends or Strangers: The impact of immigrants on the U.S. economy', New York: Basic Books.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2008). *Una invitación a la sociología reflexiva*. New York: Siglo XXI Editores.

Brunner, José Joaquín & Elacqua, Gregory (2003) ENTRE LA DESIGUALDAD Y LA EFECTIVIDAD: CAPITAL HUMANO EN CHILE. Disponible en: [http://200.6.99.248/~bru487cl/files/CapitalHumano\\_breve.pdf](http://200.6.99.248/~bru487cl/files/CapitalHumano_breve.pdf)

Cano, V., & Soffia, M. (2009). Los estudios sobre migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada. *Papeles de población*, 15(61) , 129-167.

Caro, I. (2006). Árabes y judíos en América Latina. Historia, representaciones y desafíos. *Si Somos Americanos. Revista de Estudios Transfronterizos*, 8(2) , 179-183.

CASEN (2017) “*Síntesis de Resultados Encuesta Casen 2017. Trabajo*”. Disponible en: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen\\_2017.php](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php)

Centro de Estudios Públicos (2019) Isabel Aninat y Rodrigo Vergara. “*Inmigración en Chile: Una mirada multidimensional*”. Fondo de Cultura Económica.

Chiswick, B. (1978) “*The effects of Americanization on earnings of foreign born men*” Vol. 86, n°5, pp. 897-921.

Courtis, C., Ferrer, M., Vono de Vilhena, D., & Canales Cerón, A. (2011). *Migración internacional en América Latina y el Caribe: nuevas tendencias, nuevos enfoques*. CEPAL.

Departamento de Extranjería y Migración (2019). “*Estadísticas Migratorias a diciembre 2018*”. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>

Departamento de Extranjería y Migración (2019b) “Estimación de Población Extranjera en Chile, según país de nacionalidad”. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2019/08/Minuta-estimaci%C3%B3n-regional-y-comunal-por-pa%C3%ADs.pdf>

DEM & INE (2019). Departamento de Extranjería y Migración e Instituto Nacional de Estadísticas (2019) *Estimación de Población Extranjera en Chile*. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/media/2019/07/Minuta-Estimaci%C3%B3n-Regional-y-principales-Comunas.pdf>

DIPRES (2020) Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2011-2019. Disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-205486\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-205486_doc_pdf.pdf)

Dominguez, P. ; Grau, N. & Vergara, D. Economics of Discrimination Seminar. ‘Wish you were here’? Discrimination patterns in the judicial system during an immigration wave

Dustman , C. & Yoram W. (2007). “Return Migration: Theory and Empirical Evidence from the UK.” *British Journal of Industrial Relations* 45(2): 236-56. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00613.x>

Ekberg, J. (1998) ‘Immigration and the public sector: Income effects for the native population in Sweden’, Centre of Labour Market Policy Research.

García Sánchez, Alberto (2017) “*Revisión crítica de las principales teorías que tratan de explicar la migración*” *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, ISSN: 2173-1950, 2017, Vol. 7(4), pp. 198-228.

Gott, Ceri & Johnston, Karl (2002) *The migrant population in the UK: fiscal effects* . Home Office Research, Development and Statistics Directorate in collaboration with the Performance and

Hagan, J ; Demonsant, J.L & Chávez, S (2014). Identifying and Measuring the Lifelong Human Capital of “Unskilled” Migrants in the Mexico-US Migratory Circuit. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/261831664\\_Identifying\\_and\\_Measuring\\_the\\_Lifelong\\_Human\\_Capital\\_of\\_Unskilled\\_Migrants\\_in\\_the\\_Mexico-US\\_Migratory\\_Circuit](https://www.researchgate.net/publication/261831664_Identifying_and_Measuring_the_Lifelong_Human_Capital_of_Unskilled_Migrants_in_the_Mexico-US_Migratory_Circuit)

Harris, J. R.& Michael P. T. (1970). “Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis.” *The American Economic Review* 60: 126-42.

Hausmann, Ricardo (2017) *Creating the Business Environment for Investment*. World Economic Forum on Latin America. Innovation Unit and the Institute for Public Policy Research. Disponible en: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.551.7697&rep=rep1&type=pdf>

Lee, E. S. (1966). “A theory of migration”. *Demography*, 3(1), 47-57.

Martínez Pizarro, J. (1997). *Situación y tendencias de la migración internacional en Chile*. CEPAL.

Massey, D. (1999). *Why Does Immigration Occur? A Theoretical Synthesis*. En *The Handbook of International Migration: The American Experience*. New York: Russel Sage Foundation.

Massey, D. S., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., y Taylor, J. E. (2000). Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación. *Trabajo*, 3, 5-49.

Naciones Unidas (1990). Convención Internacional sobre la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_075353/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_075353/lang-es/index.htm)

Organización Internacional de Migración [OIM] (2018) “*World Migration Report 2018*” Disponible en: [https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5\\_world\\_migration\\_report\\_2018\\_en.pdf](https://www.iom.int/sites/default/files/country/docs/china/r5_world_migration_report_2018_en.pdf)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) “*Migración laboral en Chile: oportunidades y desafíos para el trabajo decente*” Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_552799.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_552799.pdf)

Pedemonte, N., & Dittborn, C. (2016). *La Migración en Chile: Breve reporte y caracterización*. Servicio Jesuita Migrante.

Piore, Michael J. (1979). *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.

Polloni, L., & Matus, C. (2011). Somos Migrantes: Experiencias de integración a la ciudad de Santiago. *Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)*, 6-106.

Portes, A. (2001). Introduction: the debates and significance of immigrant transnationalism. *Global Networks*, 1 (3), 181-193.

Rojas Pedemonte, N., & Silva Dittborn, C. (2016). *La Migración en Chile: Breve reporte y caracterización*. Servicio Jesuita Migrante. Disponible en: [https://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe\\_julio\\_agosto\\_2016.pdf](https://www.extranjeria.gob.cl/media/2016/08/informe_julio_agosto_2016.pdf)

Sjaastad, Larry A. (1962). “The Costs and Returns of Human Migration.” *Journal of Political Economy* 70: 80-93. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1086/258726>

Sen, Amartya (1996). “Capital humano y capacidad humana”. Conferencia del Banco Mundial sobre "Justicia Social y Política Pública" realizada en el otoño de 1996. Sen expuso como Presidential Fellow. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4934956>

Serrano, Lorenzo (1996) “Indicadores de Capital Humano y Productividad”. Universidad de Valencia. *Revista de Economía Aplicada* E Número 10 (vol. IV), 1996, págs. 177a 190.

Shields, M. and Wheatley-Price, S. (1999) 'The English language fluency and occupational success of ethnic minority immigrant men living in English metropolitan areas'.

Stark, O. (1991). *The migration of labor*. Cambridge, Massachusetts: Basil Blackwell.