

2018

# Evaluación Regional Temática Independiente sobre Migración Laboral (2014- 2017)

*Estudio de caso de Chile*



## Contenido

Cuadros .....	2
Gráficos .....	2
Siglas .....	3
<b>1. Resumen Ejecutivo.....</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes y contexto .....	4
1.2. Propósitos, alcance y clientes de la evaluación .....	4
1.3. Metodología .....	5
1.4. Principales hallazgos y conclusiones.....	5
1.5. Recomendaciones.....	6
1.6. Lecciones aprendidas y buenas prácticas emergentes .....	7
<b>2. Estrategia de intervención de la OIT .....</b>	<b>8</b>
2.1. Características de la Migración Laboral .....	8
2.2. Intervenciones de OIT en Migración Laboral .....	10
<b>3. Evaluación Temática Regional sobre Migración Laboral.....</b>	<b>15</b>
3.1. Antecedentes y justificación de la evaluación .....	15
3.2. Propósitos, alcance y clientes de la evaluación .....	16
3.3. Metodología de evaluación.....	18
<b>4. Principales hallazgos.....</b>	<b>20</b>
4.1. Pertinencia .....	20
4.2. Coherencia estratégica .....	22
4.3. Efectividad (logros).....	24
4.4. Eficacia de la gestión.....	32
4.5. Orientación al impacto y sostenibilidad.....	34
<b>5. Conclusiones.....</b>	<b>36</b>
5.1. Conclusiones.....	36
5.2. Recomendaciones.....	38
5.3. Lecciones aprendidas.....	39
5.4. Buenas prácticas .....	39
<b>6. Anexos .....</b>	<b>42</b>
Anexo 1. Matriz de evaluación .....	42
Anexo 2. Lista de personas entrevistadas.....	0
Anexo 3. Documentación consultada .....	1

## Cuadros

<b>Cuadro 1.</b> Características de la población inmigrante de Chile, 2010-2013.....	8
<b>Cuadro 2.</b> Características de la población emigrante de Chile, 2003 - 2004.....	9
<b>Cuadro 3.</b> Proyectos de cooperación técnica sobre migración laboral ejecutados en Chile (XBTC), 2014-2017.....	11
<b>Cuadro 4.</b> Acciones de OIT en Chile según lineamientos del MMML y Estrategia Regional de ML, 2014-2017.....	22
<b>Cuadro 5.</b> Oficina Subregional de Santiago, Chile: Intervenciones de OIT en Chile sobre ML según presupuesto y ejecución presupuestaria (USD), 2014 - 2017.....	33

## Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Muestra de población entrevistada para el Estudio de Caso de Chile, según sector. .....	18
--	----

## Siglas

ACAD	Academia
ALC	América Latina y el Caribe
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional
CAT	Central Autónoma de Trabajadores
CCNM	Consejo Consultivo Nacional de Migraciones
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CPC	Confederación de Producción y Comercio
CPO	Resultados del Programa por País de la OIT (siglas en inglés)
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DT	Dirección de Trabajo
DEM	Dirección de Extranjería y Migración
DICOEX	Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior
EMP	Empleadores
ETD	Equipo de Trabajo Decente
ETRML	Evaluación Temática Regional sobre Migración Laboral
FETRAMUMARCH	Federación de Trabajadores Municipales de Magallanes y Antártica Chilenos
GOB	Gobierno
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
ML	Migración Laboral
MMML	Marco Multilateral de Migraciones Laborales
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OBIDIM	Observatorio Iberoamericano sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional de Migraciones
OINT	Organismo Internacional
OISS	Organización Iberoamericana de Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo / Oficina Internacional del Trabajo
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
OSR	Oficina Subregional
OR	Oficina Regional
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
RB	Presupuesto Regular (siglas en inglés)
RBSA	Cuenta Suplementaria de Presupuesto Regular (siglas en inglés)
RBTC	Presupuesto Regular para Cooperación Técnica (siglas en inglés)
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial
SNU	Sistema de Naciones Unidas
TRAB	Trabajadores
UNDAF	Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (siglas en inglés)
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
XBTC	Presupuesto Extra para Cooperación Técnica (siglas en inglés)

# 1. Resumen Ejecutivo

## 1.1. Antecedentes y contexto

En 2014, se estimaba que Chile contaba con de alrededor de 411 mil personas inmigrantes (2,3% de la población total), provenientes principalmente de países suramericanos como Perú, Argentina, Bolivia y Colombia. En términos generales, estas migraciones que se caracterizan por tener fines laborales, presentan una tendencia a la feminización, altas tasas de formalización, y promedios de escolarización mayores a los de la población nacional. Las principales actividades de inserción laboral son los servicios domésticos –en el caso de las mujeres-, así como en el sector de servicios (financieros, comercio, turismo y hoteles). De la misma forma, Chile registra una cantidad importante de población emigrante (860 mil personal en 2004), la mayoría de la cual residen en Argentina, y cuyas remesas al país de origen representan el 0,1% del PIB.

En cuanto a las intervenciones de OIT en el tema de migración laboral en Chile, se implementaron los siguientes proyectos vinculados directamente al Resultado 7 (bienio 2014-2015) o Resultado 9 (bienio 2016-2017):

- 1) Proyecto Migración y mercados laborales en Chile (2016 – 2017). Presupuesto: UDS USD230,000. Fondos RBSA. Este proyecto había sido precedido por el resultado CHL108 en el bienio 2014-2015 y se vinculó al CHL155 y Resultado A en el bienio 2016-2017.
- 2) Proyecto Regional Cooperación Sur-Sur para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe. Chile fue uno de los países beneficiarios (2014 – 2017). Presupuesto: USD 453,584. Donante: Gobierno de Brasil.
- 3) Proyecto Capacidades de los mandantes reforzadas para promoción del trabajo decente de las y los trabajadores migrantes en Paraguay (2016 – 2017). Presupuesto: USD 238.000. Fondos RBSA.

Además, el tema de migración laboral se vinculó en el Programa País con las áreas de inspección en salud y seguridad en el trabajo (CHL126), seguridad y salud laboral para trabajadoras domésticas (CHL127), homologación y certificación de competencias laborales (ARG126), prevención y erradicación del trabajo infantil (CHL102), trabajo asalariado rural (CHL160); y transversalización del Trabajo Decente y vinculación con los ODS en el país (CHL903).

## 1.2. Propósitos, alcance y clientes de la evaluación

La Evaluación Temática Regional sobre Migración Laboral es una evaluación de aprendizaje institucional, cuyo propósito principal es identificar lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones para mejorar la eficacia de la respuesta de la OIT en materia de migración laboral. Se evaluó el conjunto de acciones desarrolladas bajo el Resultado 7 (bienio 2014 – 2015) y Resultado 9 (bienio 2016 – 2017) en las modalidades de cooperación técnica de Presupuesto regular (RBTC), Cuenta Suplementaria (RBSA) y Presupuesto Extra (XBTC). Se seleccionaron 4 países para desarrollar estudios de caso (Brasil, Chile, Costa Rica y República Dominicana), en los cuales OIT ha implementado la mayor cantidad de acciones y recursos. La evaluación se orientó por los siguientes criterios de evaluación: Pertinencia, Coherencia estratégica, Efectividad (logros), Eficacia de la gestión; y Orientación al impacto y Sostenibilidad.

Los clientes internos de la evaluación son la Dirección de la Oficina Regional de la OIT para ALC, la Dirección de las Oficinas Subregionales y Oficinas de País, los ETD, las Unidades de Programación en la Región, coordinadores de proyectos y EVAL; mientras que los clientes

externos son los mandantes de OIT en los diferentes países, los socios en la ejecución de los Programas País y las agencias de las Naciones Unidas, tanto a nivel nacional como regional.

El presente informe corresponde a los resultados del estudio de caso de Chile.

### 1.3. Metodología

El enfoque metodológico adoptado corresponde al de Evaluación basada en resultados, con énfasis en métodos cualitativos, debido a la naturaleza del objeto de evaluación. Para garantizar la objetividad, validez y confiabilidad de la información, se utilizaron 4 técnicas de recolección de datos (revisión documental, entrevistas individuales semi-estructuradas, entrevistas colectivas semiestructuradas) y un cuestionario escrito. Se empleó un enfoque participativo y tripartito con el propósito de reflejar la diversidad de percepciones y opiniones de los constituyentes y otros actores involucrados en los programas y proyectos de OIT. Se utilizó una muestra a conveniencia, a partir de las sugerencias de los funcionarios de OIT. Para el estudio de caso de Chile, la muestra estaba conformada por 28 personas (7 funcionarios de OIT, 8 de Gobierno, 1 Empleador; 9 Trabajadores; 1 Sociedad Civil; 2 Organismos internacionales).

Entre las principales limitaciones para realizar la evaluación se pueden mencionar el corto período para realizar el trabajo de campo; la dispersión y diversidad de acciones desarrolladas por OIT en materia de migración laboral y la dificultad de entrevistar a los especialistas de la Oficina Subregional de la OIT en Santiago para reflejar sus opiniones y perspectivas sobre el tema de migración laboral.

### 1.4. Principales hallazgos y conclusiones

#### **Pertinencia**

La respuesta de OIT en Chile en materia de migración laboral ha sido muy pertinente, ya que ha logrado articular en forma adecuada las necesidades y prioridades de los constituyentes. Las intervenciones se han diseñado tomando en consideración las solicitudes concretas de los actores sociales, en particular las del Gobierno y las organizaciones de trabajadores, de manera que se ha garantizado el nivel de coincidencia entre los objetivos de las intervenciones y las necesidades de los mandantes. La metodología participativa utilizada para brindar la asistencia técnica ha potenciado el nivel de compromiso e involucramiento de las contrapartes.

#### **Coherencia estratégica**

Las intervenciones desarrolladas por la OIT en Chile para el tema de migración laboral están alineadas con los ejes de prioridad establecidos en el Marco Multilateral de Migraciones Laborales (MMML) y en la Estrategia Regional de Migración Laboral (ERML), donde ha habido un especial énfasis en las áreas de generación de información y conocimiento; mejoramiento de capacidades institucionales para promover condiciones laborales equitativas para la población migrante; y fortalecimiento del marco normativo y de gobernanza de las migraciones, en particular para regularizar la situación migratoria y garantizar la protección de la población migrante. Debido a que el tema es incipiente, la estrategia de intervención de OIT se ha dirigido a preparar las condiciones para que los actores sociales puedan participar en forma efectiva en el proceso de construcción e implementación de una política migratoria consensuada a través del diálogo social. Además, el Programa País evidencia un esfuerzo por integrar la perspectiva migratoria en diferentes áreas de trabajo de OIT, tales como normas y convenios, protección social, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, economía rural y desarrollo de competencias.

#### **Efectividad (logros)**

La respuesta de OIT en materia de migración laboral ha contribuido a generar insumos valiosos para el proceso de formulación y debate de la nueva Ley General de Migración, así como para la construcción de la institucionalidad necesaria para gestionar las migraciones laborales, tanto a nivel del Consejo Nacional de Migraciones como del MINTRAB. La OIT también ha fortalecido las capacidades de los actores sociales, en particular, de la Dirección del Trabajo y de los sindicatos, para proponer acciones en el tema de migración laboral y crear espacios de articulación y diálogo social a nivel nacional y regional.

Factores como el diseño de una estrategia de intervención que toma en consideración tanto las demandas de los actores sociales como las capacidades instaladas de la Oficina; esfuerzos efectivos para lograr el involucramiento y compromiso de los actores sociales; así como un contexto político, social e institucional que propicia el trabajo en el tema de migraciones, han favorecido la efectividad de la respuesta de OIT en materia migratoria. Sin embargo, sigue constituyendo un reto integrar al sector empleador en los órganos de diálogo fomentados a nivel nacional y regional; así como asumir un rol más activo en los espacios donde se adoptan las decisiones políticas sobre las migraciones.

### **Eficacia de la gestión**

La gestión de la respuesta de OIT ha sido eficaz, ya que logró incorporar la perspectiva migratoria en el Programa de Trabajo Decente de País, así como articular el Resultado 9 con otros resultados de la programación interna de OIT. Además, el diseño de la intervención se basó en las necesidades concretas de los actores sociales y tomó en consideración la capacidad instalada de la Oficina para dar respuesta a dichas demandas. La gestión del Proyecto RBSA logró involucrar en forma efectiva a los funcionarios de la OIT y a los actores sociales, incluyendo algunas agencias del Sistema de Naciones Unidas. En cuanto a la gestión de los recursos financieros, el Proyecto RBSA sobre migración laboral alcanzó una ejecución presupuestaria del 94%.

### **Orientación al impacto y sostenibilidad**

La estrategia de sensibilización y el fortalecimiento de capacidades de los actores sociales para apropiarse del tema de migración laboral desde un enfoque de derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, ha contribuido a incorporar la perspectiva migratoria en el Consejo Nacional de Migración, así como en los servicios del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, el cambio de Gobierno representa un desafío para la consolidación e institucionalización de estos procesos.

Respecto al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, pese a las brechas de conocimientos que poseen en relación al tema, existen esfuerzos regionales de la Confederación Sindical de las Américas y de la OIT que pueden dar continuidad a este proceso de coordinación y articulación, tanto a nivel nacional como local.

La OSR de Santiago dispone de un equipo interdisciplinario, que en el marco del PTDP y del Convenio de Asistencia Técnica entre el MINTRAB y OIT-Chile, deberá dar seguimiento a iniciativas relevantes como la nueva Ley de Migración y su reglamentación, la modernización del MINTRAB y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, para lo cual requerirá de recursos financieros, si desea brindar el nivel de respuesta que ha logrado proporcionar a sus mandantes durante el presente bienio.

## **1.5. Recomendaciones**

**R1.** Definir el nivel de involucramiento y posicionamiento de OIT en órganos de toma de decisiones en materia de migración (Conferencia Suramericana sobre Migración, Mercosur, Consejo Nacional de Migración, Consejo Técnico de Política Migratoria), así como en espacios

consultivos y de diálogo social (Comité Asesor Ministerial de Migrantes, Comité Consultivo de Migraciones). El nivel de participación y los temas a colocar en la agenda deben fijarse tomando en consideración la capacidad institucional para asistir a las reuniones, así como para atender las demandas que se deriven de cada espacio.

**R2.** Dar seguimiento y profundizar los procesos relacionados con 5 áreas prioritarias o en las cuales existe poca intervención, según los actores sociales: a) Ley General de Migración y su reglamentación; b) Trata con fines de explotación laboral; c) Acuerdos binacionales o regionales con los países de corredores migratorios relevantes, en especial en materia de asistencia consular, reconocimiento de competencias laborales y formación profesional, portabilidad de derechos (seguridad social y pensiones); d) prospección del mercado laboral para identificar brechas entre la oferta y la demanda de mano de obra; y e) la perspectiva de género en la migración laboral.

**R3.** Promover el diálogo social ampliado y asumir el rol de facilitador de dicho proceso, por medio de la integración del tema de ML en los espacios de diálogo social existentes, tales como el Consejo Superior Laboral, el Consejo Nacional de Usuarios de la Dirección de Trabajo y los Consejos Regionales, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile Valora, para garantizar que la perspectiva migratoria se incorpore a diferentes áreas de acción.

**R4.** Desarrollar una estrategia de movilización de recursos financieros que incluya la formulación y diseño de un portafolio de proyectos con la participación de los actores sociales. Dichas intervenciones deberían partir de los instrumentos de políticas públicas existentes en el país; las orientaciones estratégicas de los instrumentos de OIT; el enfoque de corredores migratorios; y los acuerdos binacionales y regionales existentes.

## 1.6. Lecciones aprendidas y buenas prácticas emergentes

**LA 1.** La sensibilización, capacitación e involucramiento del sector empleador en el tema de ML es fundamental para lograr un mayor nivel de apropiación de los productos y resultados generados por las intervenciones de OIT.

**BP 1.** La utilización de una metodología participativa para realizar el autodiagnóstico y el plan de acción para transversalizar la perspectiva migratoria en los servicios de la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo de Chile, aumentó el nivel de apropiación y compromiso de los funcionarios respecto al tema.

**BP 2.** Proceso de fortalecimiento de las capacidades de los actores sociales, particularmente de las organizaciones sindicales, ha permitido crear espacios de diálogo social intersectorial, con la participación del MINTRAB y organizaciones de la sociedad civil.



## 2. Estrategia de intervención de la OIT

### 2.1. Características de la Migración Laboral

1. En los últimos 30 años, Chile ha experimentado importantes transformaciones en las dinámicas migratorias. De acuerdo con el Departamento de Extranjería y Migración (DEM), en 2014 la población inmigrante en el país se estimaba en alrededor de 411 mil personas, lo cual representaba el 2,3% de la población total. Si bien no es un porcentaje elevado si se compara con otros países de la región, el incremento de la inmigración es relevante tomando en consideración que en 1982, la tasa de inmigración era de apenas 0,7.
2. En el Cuadro 1 se resumen las principales características de la población inmigrante en Chile, entre las cuales se destaca el predominio de la inmigración intrarregional con fines laborales; la tendencia a la feminización de la migración; y en comparación con la población nacional, presentan tasas más altas de participación en el mercado laboral, más años de estudio promedio y mayor cobertura de la seguridad social. Las principales actividades económicas en las que se insertan laboralmente son los servicios domésticos –en el caso de las mujeres–, así como en el sector de servicios (financieros, a empresas, comercio, turismo y hoteles).

**Cuadro 1. Características de la población inmigrante de Chile, 2010-2013.**

Característica	Descripción de la población inmigrante en Chile
Principales lugares de procedencia (DEM, 2014)	- Suramérica: 74,9% (Perú: 31,73%, Argentina: 16,3%, Bolivia: 8,8%, Colombia: 6,15%) - Europa: 11,8; Norteamérica: 4,8%; Asia: 4,3%; Centroamérica y el Caribe: 3,3%; Oceanía: 0,5%; África: 0,3%.
Sexo (DEM, 2014)	- Hombres: 47,4 / Mujeres: 52,6
Grupos etarios (DEM, 2014)	- La mayoría de la población tiene entre 20 y 50 años (65,5%), lo cual indica que la migración tiene carácter predominantemente laboral. - Alrededor del 60% de las visas que otorga el DEM se relacionan con Empleo.
Ubicación geográfica (DEM, 2014)	- El 61,5% reside en la Región Metropolitana, 6,9% en Antofagasta y 6% en Tarapacá. - En términos relativos respecto a la población de cada región, las mayores representaciones se encuentran en Tarapacá (7,4%), Arica y Parinacota (5,8%), Antofagasta (4,6%) y en Metropolitana (3,5%)
Nivel educativo (OIT, con base en datos de CASEN 2013)	- Casi el 80% registra más de 10 años de educación. - Promedio de años de estudio: Nacionales: 10,7 años / Inmigrantes: 12,6 años - 15 años de estudio: Ecuador y Venezuela - 11,8 a 13 años de estudio: Perú, Haití, Uruguay, Argentina y Colombia. - Igual años de estudio que Chile: Bolivia y República Dominicana.
Tasa de participación en el mercado laboral (2013)	- Hombres nacionales: 57 / Hombres inmigrantes: 75 - Mujeres nacionales: 45,1 / Mujeres inmigrantes: 66,8
Tasa de desempleo (2013)	- Hombres nacionales: 6,3 / Hombres inmigrantes: 4,1 - Mujeres nacionales: 8,3 / Mujeres inmigrantes: 4,1
Participación de la población inmigrante en el empleo por rama de actividad (2013)	Total: 3,2 (Hombres: 2,8 / Mujeres: 3,7) - Servicios doméstico: 7,0 (Hombres: 3,6 / Mujeres: 7,7) - Serv. financieros, bienes raíces y serv. a empresas: 4,2 (Hombre: 4,1 / Mujeres: 4,3) - Comercio, turismo y hoteles: 4,0 (Hombres: 3,9 / Mujeres: 4,0)
Ingresos laborales de inmigrantes con relación a los nacionales (2013)	Los inmigrantes, hombres y mujeres, sean empleadores, asalariados o trabajadores por cuenta propia, perciben ingresos laborales superiores a los nacionales.
Nivel de cotización al Sistema de Seguridad	Alta cobertura o similar a los nacionales: - Ocupados: Inmigrantes: 88% (hombres: 92% / Mujeres: 84%)

Característica	Descripción de la población inmigrante en Chile
Social (sistema de pensión) 2013	Nacionales: 83% (hombres: 83% / Mujeres: 82%) - Asalariados: Inmigrantes: 94% (hombres: 95% / Mujeres: 93%) Nacionales: 90% (hombres: 91% / Mujeres: 89%) La informalidad afecta en mayor medida a inmigrantes de Haití y Bolivia (17% y 25%, respectivamente, no cuentan con contrato de trabajo. (Stefoni y Thayer, en OIT, 2016).

Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL/OIT (2017). La inmigración laboral en América Latina. En: Coyuntura Laboral en América Latina. Santiago, Chile. Número 16, Mayo 2017; DEM (2016). Migración en Chile 2005 – 2014. Ministerio del Interior, Santiago, Chile; y OIT (2016). La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima, Perú.

- En cuanto a la emigración, con base en el Registro de Chilenos en el Exterior realizado en 2003-2004 por la Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior (DICOEX) y los censos de población de varios países<sup>1</sup>, se identificó que la población chilena residente en el extranjero era de 860 mil personas (personas nacidas en Chile residentes en otros países y sus hijos o hijas) (Stefoni, 2011).
- Si bien no existen datos actualizados sobre la población emigrante chilena, el estudio realizado a partir del Registro de DICOEX 2003-2004, identificó algunas características relevantes. Por ejemplo, más del 60% emigró a países de la región, principalmente a Argentina, y han residido en ellos por más de 20 años. La emigración a Estados Unidos de América (EUA) y a Europa ha sido más reciente, pues registran menos de 10 años de residencia. Al menos un 40% afirma que su motivación para emigrar era de carácter económica. Respecto al nivel educativo, solamente el 23% contaba con estudios técnicos o formación superior, sin embargo, este porcentaje se eleva a 50% si no se toma en consideración a quienes migraron a Argentina, que en general, tenían un nivel educativo más bajo. Las principales actividades económicas que realizan están en los sectores de comercio, servicios, construcción e industria, y las remesas que envían a su país de origen representan el 0,1% del PIB.

**Cuadro 2. Características de la población emigrante de Chile, 2003 - 2004.**

Característica	Descripción de la población emigrante chilena
Principales lugares de destino	- Suramérica: 61% (Argentina: 82%; Brasil: 5,4%, Venezuela: 5,4) - Norteamérica: 18% (Estados Unidos: 72,6%, Canadá: 23,9%). - Europa: 14,6% (Suecia: 33,9%, España: 19,1%, Francia: 12,6%) - Oceanía: 4,1%, Centroamérica y el Caribe: 0,9%, África y Medio Oriente: 0,7%
Sexo	- Hombres: 49,7 / Mujeres: 50,3
Años de residencia en el país de destino	- Menos de 10 años: 14,2% (España, EUA, Italia) - De 10 a 19 años: 25,4% - Con más de 20 años: 57,5% (Venezuela, Argentina, Ecuador y Brasil)
Motivos de la emigración	- Económicos: 40,1% (hombres: 45%, mujeres: 35%) - Familiares: 30,8% (hombres: 23%, mujeres: 38%) - Políticos: 12,1% (hombres: 14,5%, mujeres: 9,8%) - Estudios: 3,2% (hombres: 3,6%, mujeres: 2,8%)
Nivel educativo	- Población emigrante total: Sin estudios: 2,5%; Primaria: 40,1%; Secundaria: 30,4; Técnica: 8,1%; Universitaria: 15,9% - Población emigrante sin Argentina: Sin estudios: 0,6%; Primaria: 15,7%; Secundaria: 29,4; Técnica: 17,5%; Universitaria: 33,1%
Participación en el mercado laboral	Población emigrante total: - Con actividad económica: 51% (Hombres: 67,4% / Mujeres: 34,9%) - Dueños/as de casa: 19,7% (Hombres: 0,4% / Mujeres: 38,5%)

<sup>1</sup> Durante el año 2016 se realizó el Segundo Registro de Chilenos en el Exterior, pero los resultados aún no están disponibles. Ver: <http://www.registrodechilenos.cl/>

Característica	Descripción de la población emigrante chilena
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes: 11,9% (Hombres: 11,4% / Mujeres: 12,4%)</li> <li>- Sin actividad económica: 5,3% (Hombres: 6,7% / Mujeres: 4%)</li> </ul> Población emigrante sin Argentina: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dueños/as de casa: 10% (Hombres: 0,1% / Mujeres: 20%)</li> <li>- Estudiantes: 12,6% (Hombres: 12,3% / Mujeres: 12,9%)</li> <li>- Sin actividad económica: 2,3% (Hombres: 2,4% / Mujeres: 2,2%)</li> </ul>
Principales actividades económicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio: 11,8% (Hombres: 13,6% / Mujeres: 10,1%)</li> <li>- Servicios: 10,8% (Hombres: 12% / Mujeres: 9,6%)</li> <li>- Construcción: 8,5% (Hombres: 16,7% / Mujeres: 0,4%)</li> <li>- Industria: 6,2% (Hombres: 10,2% / Mujeres: 2,4%)</li> </ul>
Volumen de remesas enviadas a Chile	- 0,1% del PIB (CEMLA, 2016)

Fuente: Elaboración propia a partir de DICOEX (2005). Chilenos en el exterior. Dónde viven, cuántos son y qué hacen los chilenos en el exterior. INE, Santiago, Chile.

## 2.2. Intervenciones de OIT en Migración Laboral

5. Las acciones de OIT en un país o región pueden ser implementadas por medio de tres modalidades de intervención:
  - a) Proyectos de cooperación técnica: son intervenciones ejecutadas directamente en el país, subregión, región o a nivel global sobre un tema específico, y son financiadas con Presupuesto Extra para Cooperación Técnica (XBTC por las siglas en inglés).
  - b) Proyectos nacionales: son intervenciones financiadas con la Cuenta Suplementaria de Presupuesto Regular (RBSA por las siglas en inglés), que corresponden a fondos asignados a un país por parte de donantes sin un compromiso temático específico.
  - c) Resultados Programático de País (CPO por las siglas en inglés): es el principal instrumento de programación de la OIT en un país o región, ya que incluye el conjunto de acciones de asistencia técnica que se implementan durante el bienio. Si bien los CPO refleja los objetivos y resultados de todas las fuentes de financiamiento, en la presente evaluación se tomará en consideración solamente las acciones financiadas con el Presupuesto Regular para Cooperación Técnica (RBTC por las siglas en inglés), además de las dos modalidades anteriores. Los recursos provenientes de Presupuesto Regular (RB por sus siglas en inglés) y de convenios de asistencia técnica suscritos entre el Gobierno nacional y la OIT (Direct Trust Funds –DTF por las siglas en inglés) serán incluidos en la medida en que se puedan identificar productos y resultados vinculados al tema de ML.
  
6. Durante el período 2014 – 2017, se desarrollaron las siguientes intervenciones en Chile vinculadas directamente con el Resultado 7 (bienio 2014-2015) o Resultado 9 (bienio 2016-2017) del Programa de Implementación de la OIT (Protección de trabajadores migrantes y acceso a un empleo productivo y a trabajo decente):

### 2.2.1. Proyectos de cooperación técnica:

7. Chile fue incluido como país beneficiario de un proyecto de cooperación Sur-Sur, ejecutado por la Oficina de País de Brasil.

**Cuadro 3. Proyectos de cooperación técnica sobre migración laboral ejecutados en Chile (XBTC), 2014-2017.**

<b>Código</b>	RLA/14/01/BRA
<b>Título del proyecto</b>	Cooperación Sur-Sur para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe
<b>Cobertura</b>	Regional (Brasil y LAC: Chile, Costa Rica y Trinidad y Tobago)
<b>Objetivos</b>	Objetivo general: Promover el reconocimiento efectivo de los derechos de trabajadoras y trabajadores migrantes en ALC, a través de una mayor integración en la región y del fortalecimiento de las políticas / acciones que los protejan en los países de ALC. Objetivos inmediatos: 1) Mejorar marcos normativos de Brasil en materia de ML, estrechando su relación con los países de ALC; y 2) Compartir las mejores prácticas de Brasil en el tema con los países de ALC, a fin de que mejoren su capacidad para elaborar políticas, acciones y normas integradas para la protección de trabajadores y trabajadoras migrantes.
<b>Fecha de implementación</b>	1 de setiembre de 2014 a 14 de julio de 2017
<b>Donante</b>	Gobierno de Brasil
<b>Presupuesto</b>	USD 453,584

### 2.2.2. Proyectos RBSA:

8. Durante el bienio 2014-2015 no se registraron proyectos RBSA para Chile en el tema de ML.
9. En el bienio 2016- 2017, la Oficina Subregional del Cono Sur ejecutó dos proyectos RBSA en el tema de ML, uno específico para Chile y otro para Paraguay, en el cual se incluyeron algunas acciones relacionadas con Chile.
  - a) CHL/16/01/RBS- 104638 “Migración y mercados laborales en Chile” (Resultado CHL108). El proyecto surgió de una solicitud de cooperación técnica del Gobierno para acompañar el diseño y discusión de la nueva Ley de Migración desde una perspectiva de diálogo social tripartito ampliado a la sociedad civil, así como para incorporar el componente migratorio en la planificación 2016-2018 de los servicios del MINTRAB<sup>2</sup>. Los objetivos inmediatos eran: 1) Nuevo marco normativo incluye estándares laborales internacionales establecidos en los Convenios de la OIT, responde a necesidades del mercado de trabajo e incorpora enfoque de género; 2) OIT entrega insumos y acompaña al MINTRAB en el establecimiento y fortalecimiento de mecanismos institucionales, prácticas y servicios no discriminatorios en materia de migración laboral (ML), promueve acciones para la igualdad de género y el mejoramiento de condiciones de trabajo de migrantes en la economía informal; 3) Capacidades institucionales de organizaciones de trabajadores y empleadores fortalecidas para comprender el fenómeno de la ML y las opciones de política aplicadas, en particular respecto al trabajo de migrantes en la economía informal; y 4) Generación de información y conocimiento. Este proyecto forma parte del Resultado 9 del CPO de Chile y se vinculó con el Resultado CHL155 “Espacios tripartitos generados para un Acuerdo de Trabajo Decente acorde a

<sup>2</sup> Este componente fue incluido en el Convenio de asistencia técnica suscrito en marzo de 2016 entre el MINTRAB y OIT, en el área de “Empleo: medidas de protección, estabilidad, remuneración, productividad y mayor inclusión de personas con discapacidad, desempleadas, jóvenes, mujeres y migrantes, especialmente de sectores vulnerables”. En el Plan de Trabajo OIT-DT 2016-2017, dicha solicitud de fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo (DT) se operacionalizó en dos líneas de acción: 1. Asistencia técnica de la OIT a la Mesa Técnica de Trabajo Migrante constituida al interior de la DT, generación de espacios de diálogos con las organizaciones sindicales y de migrantes; y 2. Reunión técnica sobre inspección y trabajadores migrantes e intercambio de experiencias con otros países.

los Convenios Ratificados por el país”. Presupuesto: USD230,000 (RBSA: USD200,000; RBTC: USD10.000; TC CHI1503MCHI: USD20,000)

- b) PRY/16/02/RBS - “Capacidades de los mandantes reforzadas para promoción del trabajo decente de las y los trabajadores migrantes” (Resultado PRY106). Este proyecto RBSA dio seguimiento a las acciones desarrolladas por el Programa de Acción Global sobre Trabajadoras Migrantes Domésticas y sus Familias - GLO/12/28/EEC (implementado por la OIT con fondos de la Comisión Europea de febrero 2013 a julio 2016), que cubrió el corredor migratorio Paraguay-Argentina. En el marco de esta intervención se identificó el interés de abordar el tema de trabajadores transfronterizos entre Paraguay-Brasil-Argentina-Uruguay-Chile. El objetivo principal del proyecto era mejorar las capacidades de las organizaciones sindicales para promover la protección de los trabajadores migrantes paraguayos y contribuir a su formalización en la economía informal. En lo que respecta a Chile, se incluyeron acciones como un estudio sobre las condiciones laborales de trabajadores migrantes paraguayos en la economía informal de Argentina, Uruguay y Chile y la necesidad de avanzar en su certificación laboral (Producto 1.2.); negociación y adopción de convenios de cooperación con sindicatos de los países de destino (Producto 2.3.); y promover la representación y participación de trabajadores migrantes paraguayos, particularmente de mujeres, en las organizaciones de trabajadores en los países de destino (Objetivo específico 3). Presupuesto: RBSA: USD 238.000 (Resultado 9).

### **2.2.3. Resultados Programáticos de País sobre ML:**

10. Para el bienio 2014 – 2015, el CPO de Chile incluyó dentro del Resultado 7 (sobre ML), la acción CHL108 - Migración y mercados laborales en Chile, con el fin de realizar: a) actividades de sensibilización y divulgación del Convenio 143 sobre trabajadores migrantes, dirigidas a los mandantes tripartitos y a la sociedad civil; b) un estudio del proyecto de Ley de Migración 2012 a la luz del Convenio 143 ("gap analysis"); c) actividades de investigación y de capacitación sobre los sectores de mayor riesgo a la informalidad para trabajadores migrantes; d) asistencia técnica al Consejo de Política Migratoria en Chile, para retroalimentar diversos instrumentos sobre trabajo migrante; así como desarrollar investigaciones sobre el tema de ML en Chile; y e) realizar un seminario internacional para el Día Internacional del Migrante. Presupuesto: USD 5,000 (RBTC).
11. En el bienio 2016-2017, además del RBSA sobre ML (Resultado 9, CHL108), el CPO de Chile menciona el tema de ML en el Resultado CHL155 - Espacios tripartitos generados para un Acuerdo de Trabajo Decente acorde a los Convenios ratificados por el país (Resultado A – Efectiva incidencia para el trabajo decente). Este resultado tenía el objetivo de dar seguimiento al Programa de Trabajo Decente País (PTDP) vigente en el país, e incluyó 11 prioridades establecidas entre el MINTRAB y la OIT-Santiago, donde el tema de ML se incorporó al eje de Empleo<sup>3</sup>. Presupuesto: USD 320,025. (Direct Trust Fund<sup>4</sup>).

---

<sup>3</sup> Ver Convenio de Asistencia Técnica MINTRAB – OIT Santiago (2016). Las áreas de trabajo de la agenda OIT-MINTRAB: 1) Empleo: medidas de protección, estabilidad, remuneración, productividad y mayor inclusión de personas con discapacidad, desempleadas, jóvenes, mujeres y migrantes, especialmente de sectores vulnerables; 2) Conciliación trabajo y familia; 3) Erradicación del Trabajo Infantil; 4) Igualdad de oportunidades sin distinción de género y diversidad; 5) Seguridad y Salud en el Trabajo; 6) Sistema de Seguridad Social y Reforma sistema de pensiones y educación previsional; 7) Diálogo social y formación sindical; 8) Indicadores de Trabajo Decente; 9) Ejercicio y difusión de buenas prácticas laborales; 10) Capacitación y Certificación de Competencias Laborales; y 11) Fortalecimiento y modernización de la Dirección del Trabajo.

<sup>4</sup> Esta modalidad de financiamiento corresponde al Trust Fund, que son los aportes que el Gobierno realiza para financiar las actividades de asistencia técnica de OIT en el país.

#### **2.2.4. Otras intervenciones de OIT vinculadas a migración laboral:**

12. Los CPO de Chile para ambos bienios evaluados, en general, articulan el tema de ML con otras áreas y resultados. En el bienio 2014-2015, se incluyeron las siguientes acciones:

- a) CHL126 - La estructura y los procedimientos de la Dirección del Trabajo se fortalecen, en particular la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo. En el eje de fortalecimiento de la fiscalización de salud y seguridad en el trabajo, incluyó un taller sobre experiencias internacionales en Inspección y Migración (Resultado 11: Administración del Trabajo y Legislación Laboral).
- b) ARG126 - Capacidades mejoradas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y de los actores sociales, de acuerdo con sus incumbencias específicas, para desarrollar políticas activas de empleo y ejecutar estrategias de desarrollo económico local. En el objetivo específico 1 (MTESS mejora la estructura y funcionamiento de los mecanismos de coordinación interministerial, interinstitucional e interjurisdiccional (Nación, provincias y municipios) de la política pública de empleo, se incluyó una actividad de asistencia técnica a los gobiernos de Argentina y Chile para la homologación de la certificación de competencias laborales en el sector de la construcción, y la firma de un acuerdo binacional de homologación en ocasión de la 42<sup>a</sup> Reunión Técnica del CINTERFOR/OIT. Presupuesto RBTC. (Resultado 2: Desarrollo de competencias).

13. Durante el bienio 2016 – 2017, el tema de ML se vinculó con los siguientes resultados:

- a) CHL102 - Avances logrados en la integración de políticas, planes y programas nacionales para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Uno de los objetivos que establece es generar información sobre el vínculo entre el tema de migración y trabajo infantil. Presupuesto: USD 15,000. (Resultado 8: Protección de trabajadores contra formas inaceptables de trabajo)
- b) CHL127 - Política nacional de seguridad y salud en el trabajo diseñada y en proceso de implementación, incluyendo instrumentos de gestión. Dentro de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluye una actividad dirigida a desarrollar un guía de seguridad y salud laboral para trabajadoras domésticas. Presupuesto: USD9,000 (Resultado 7: Promover el cumplimiento de la legislación laboral por medio de la inspección)
- c) CHL160 - Desarrollo de conocimientos y de políticas públicas nacionales y regionales sobre el trabajo asalariado rural en Chile. Objetivos: a) Reglamentar e implementar la legislación específica para los asalariados rurales en colaboración con los mandantes tripartitos; mejorar la capacidad y sostenibilidad del Observatorio Laboral para generar información pertinente y oportuna; c) analizar brechas de trabajo decente y desafíos de productividad laboral en una cadena de suministro rural. La iniciativa indica que “la temática también se vinculará a la ML, puesto que un porcentaje creciente de la mano de obra asalariada rural son migrantes, con desafíos adicionales para garantizar el pleno respecto a los derechos laborales.” Presupuesto: USD20,000. (Resultado 5: Trabajo decente en la economía rural)

- d) CHL903 - Transversalización del Trabajo Decente y vinculación con los ODS en el país. Tiene como objetivos apoyar la implementación del Marco de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDAF), donde el efecto directo 2 “apunta al fortalecimiento de las políticas dirigidas a mejorar la calidad y el acceso sin discriminación al empleo decente, particularmente en beneficio de mujeres, jóvenes, comunidades rurales, personas con discapacidad, privados de libertad y personas migrantes”; y el PTDP de Chile. Presupuesto: USD 10,000 (Resultado A: Efectiva incidencia para el trabajo decente)

### **3. Evaluación Temática Regional sobre Migración Laboral**

#### **3.1. Antecedentes y justificación de la evaluación**

14. En 2013 y 2014, la OIT desarrolló un diagnóstico y mapeo de capacidades institucionales en los países de ALC, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades institucionales y del marco normativo existentes en la Región en materia de formulación, gestión y seguimiento de las políticas públicas vinculadas a la ML.
15. Si bien desde años previos, la OIT venía brindando asistencia técnica y habían implementado proyectos de cooperación técnica en el tema de ML en ALC, no es sino hasta el año 2016, que a partir de un proceso sistemático de diagnóstico, formula la Estrategia Regional sobre Migración Laboral 2016 - 2019 (ERML). Dicho instrumento establece las líneas de acción y ejes transversales, en alineación con el Programa de Migración Equitativa de la OIT y el Resultado 9 del Programa y Presupuesto de la OIT.
16. Por otra parte, para el bienio 2016-2017, la Oficina de las Américas logró la aprobación de una propuesta para evaluar la contribución de la OIT en el tema de ML en la Región, a fin de brindar insumos para la formulación del plan de acción de la Estrategia Regional, así como para orientar el trabajo de articulación e incidencia a nivel nacional y regional.
17. La presente Evaluación Temática Regional de Migración Laboral (ETRML) se guía por los siguientes principios:
  - El trabajo de la OIT sobre ML se basa en el mandato constitucional de proteger a las y los trabajadores en países distintos a los suyos, en la Resolución y Conclusiones de la CIT de 2004, incluido su Plan de Acción para los Trabajadores Migrantes, cuyo Marco Multilateral sobre Migración Laboral (2006) es la pieza central.
  - La adopción de una perspectiva de ML basado en derechos, que reconoce la autonomía de los Estados para gobernar dentro de sus fronteras y de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.
  - La implementación del enfoque de derechos en la ML parte de acciones como la cooperación técnica, la generación de conocimiento, la creación de capacidades y la promoción de los derechos laborales. Los medios de acción están intrínsecamente relacionados entre sí. Por ejemplo, la generación de conocimiento puede respaldar el desarrollo de capacidades, los proyectos de cooperación técnica a menudo contienen un componente de investigación y desarrollo de capacidades; y los resultados e impactos de los proyectos de cooperación técnica pueden testimoniar las competencias de la OIT en el área de la ML.
  - Estos mecanismos de acción deben reflejar la estructura tripartita y el diálogo social que caracteriza el mandato de la OIT.



### 3.2. Propósitos, alcance y clientes de la evaluación

18. La ERTML se ha definido como una evaluación para el aprendizaje institucional, por lo que su propósito principal es identificar lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones que contribuyan a mejorar la eficacia de la respuesta 5 de la OIT en materia de ML, tanto a nivel de los países como a nivel binacional, subregional y regional.
19. Dichas lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones permitirán ajustar los programas, estrategias, planes y proyectos, tanto de la OIT como de los constituyentes y socios estratégicos a las necesidades de los países, así como contribuir significativamente a la implementación efectiva de la Agenda 2030 y los ODS; del MMML; del Resultado 9 del Programa de Implementación de la OIT, y de la ERML.
20. El objetivo general de la evaluación es valorar la eficacia de la respuesta de la OIT a la temática de ML al en América Latina y el Caribe durante el período 2014 – 2017. Los objetivos específicos son los siguientes:
  - a) Valorar la pertinencia de la respuesta de la OIT respecto a las necesidades de los constituyentes en materia de ML.
  - b) Identificar y valorar las contribuciones de la OIT a la implementación del MMML de 2007 en ALC y al cumplimiento del Resultado 9 del Programa de Implementación de la OIT.
  - c) Valorar la coherencia estratégica y metodológica de la respuesta de la OIT respecto a la ERML definida en 2016 y a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
  - d) Analizar la eficacia de la gestión de la OIT.
  - e) Valorar la sostenibilidad y la orientación al impacto de las principales contribuciones de OIT en materia de ML, tanto a nivel nacional como subregional y regional.
  - f) Identificar lecciones aprendidas, buenas prácticas y recomendaciones para mejorar la respuesta de la OIT en materia de ML en ALC.
21. Sobre el alcance de la evaluación, se incluyó el conjunto de acciones desarrolladas por la OIT en ALC en el tema de ML durante el período 2014 – 2017, poniendo especial énfasis en las acciones desarrolladas en 4 países seleccionados como estudio de caso: Brasil, Chile, Costa Rica y República Dominicana.
22. Se definieron 5 criterios de evaluación: Pertinencia, Coherencia estratégica, Efectividad (logros), Eficacia de la gestión; y Orientación al impacto y Sostenibilidad, de las cuales se derivaron 12 interrogantes de evaluación. (Ver Anexo 1: Matriz de Evaluación – Estudio de Caso Chile)

<b>Criterios</b>	<b>Interrogantes de evaluación</b>
<b>Pertinencia</b>	1) ¿En qué medida las acciones desarrolladas por OIT responden a las necesidades y prioridades de los constituyentes, tanto a nivel nacional como subregional y regional? ¿Cuáles necesidades o prioridades sí se atienden y cuáles no? ¿Por qué?

<sup>5</sup> Se entiende por “respuesta de la OIT” el conjunto de acciones implementadas por la Oficina Internacional del Trabajo mediante los programas regulares o permanentes de asistencia técnica a los países de la región, así como por medio de proyectos de cooperación técnica. Incluye las acciones ejecutadas a nivel nacional, binacional, subregional y regional, tanto con los constituyentes de la OIT (Gobiernos, Organizaciones de Trabajadores y Organizaciones de Empleadores) como con socios estratégicos en el tema de migración laboral.

	2) ¿Cuál ha sido la participación de los mandantes y de los actores clave en el diseño de las intervenciones de OIT en materia de ML?
<b>Coherencia estratégica</b>	<p>3) ¿En qué medida las acciones planificadas y ejecutadas por OIT, en sus diferentes modalidades, están alienadas con el MMML, la Estrategia Regional sobre Migración Laboral 2016 de la OIT, con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con el Programa y Presupuesto de los bienios 2014-2015, y 2016-2017? ¿Cuáles son las principales áreas de alineación? ¿Cuáles son las principales áreas donde se identifican brechas o vacíos respecto a dichos instrumentos?</p> <p>4) ¿En qué medida el diseño de las intervenciones de OIT toman en consideración y operacionalizan el enfoque de ML en articulación con otras áreas de acción de la OIT, tales como empleo, protección social, legislación laboral, formación profesional, entre otras? ¿En qué medida dichas intervenciones atienden los 3 desafíos identificados en la Estrategia Regional: informalidad, condiciones laborales y migración irregular? ¿En qué medida operacionalizan los ejes transversales de OIT: género, diálogo social, derechos laborales y sustentabilidad ambiental?</p>
<b>Efectividad (logros)</b>	<p>5) ¿Cuáles han sido los principales productos y resultados de los programas y proyectos implementados por la OIT en materia de ML, de acuerdo con los ejecutores y los constituyentes? ¿Cuáles resultados esperados no se han logrado concretar?</p> <p>6) ¿Cuáles han sido los factores que han influido en el nivel de logro de los resultados, tomando en consideración los siguientes:</p> <p>6.1. Participación de los constituyentes en las acciones y en espacios de diálogo social</p> <p>6.2. Participación y coordinación con otros actores nacionales y regionales</p> <p>6.3. Liderazgo de OIT en el tema</p> <p>6.4. Coordinación con agencias del SNU</p> <p>6.5. Coordinación a lo interno de la OIT</p> <p>6.6. Las modalidades de entrega de la cooperación técnica de OIT (RBTC, RBSA, XBTC).</p> <p>6.7. El nivel de comprensión, apropiación e integración del enfoque de derechos, así como de instrumentos como el MMML, la Estrategia Regional de ML, la Agenda 2030, entre otros, por parte de los funcionarios de OIT y de los constituyentes.</p> <p>7) ¿Qué efectos no esperados se han derivado a la intervención de OIT en materia de ML, a nivel nacional y regional? ¿Cómo son valorados estos efectos no esperados por parte de los actores sociales?</p> <p>8) ¿En qué medida “la respuesta de OIT” (programas, proyectos y acciones implementados durante el período 2014-2017) ha permitido implementar en forma efectiva las directrices del MMML? ¿En qué medida han contribuido a cumplir con el Resultado 9 del Programa de Implementación de la OIT?</p>
<b>Eficacia de la gestión</b>	<p>9) ¿En qué medida los aspectos de coordinación y gestión administrativa de la OIT han influido en el papel que la organización ha desempeñado a nivel nacional, subregional y regional en el ámbito de la migración laboral?</p> <p>10) ¿Existen mecanismos de diseño, medición, seguimiento y evaluación de iniciativas en ML en la OIT? ¿En qué medida dichos mecanismos son suficientes y adecuados para valorar la efectividad e impacto de las intervenciones de OIT en el tema? ¿Qué medidas se deben adoptar para mejorar dichos mecanismos?</p>
<b>Sostenibilidad y orientación al impacto</b>	<p>11) ¿En qué medida el trabajo desarrollado por la OIT en los países permitió a los constituyentes construir y fortalecer sus capacidades para diseñar, implementar, dar seguimiento y evaluar políticas de migración laboral justas y efectivas?</p> <p>12) ¿Cuáles son las conclusiones, recomendaciones, buenas prácticas y lecciones aprendidas que se derivan de la intervención de OIT que pueden contribuir a redefinir (ajustar) la visión y orientación estratégica de la Región en el tema de ML a fin de mejorar la efectividad, sostenibilidad e impacto de las políticas de migración laboral?</p>

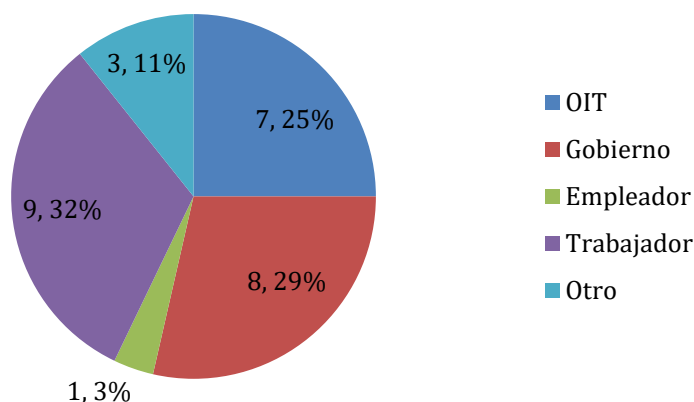
23. Los clientes internos de esta evaluación son la Dirección de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, la Dirección de las Oficinas Subregionales y Oficinas de País, los ETD, las Unidades de Programación en la Región, coordinadores de proyectos de la OIT y EVAL; mientras que los clientes externos son los mandantes de los OIT en los diferentes países, los

socios en la ejecución del programa país y las agencias de las Naciones Unidas, tanto a nivel nacional como regional.

### 3.3. Metodología de evaluación

24. El enfoque metodológico adoptado corresponde al de Evaluación basada en resultados. Por la naturaleza del objeto de evaluación, especialmente por la diversidad de las modalidades de implementación; así como por la naturaleza no cuantificable de la mayoría de los objetivos, resultados y metas; el método utilizado es primordialmente cualitativo, con la utilización de algunos datos cuantitativos de acuerdo con la disponibilidad de los mismos.
25. Para garantizar la objetividad, validez y confiabilidad de la información, se utilizaron 4 técnicas de recolección de datos: revisión documental, entrevistas individuales semi-estructuradas, entrevistas colectivas semiestructuradas y un cuestionario escrito para el caso de Chile. (Ver Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos)
26. Se adoptó un enfoque participativo y tripartito con el propósito de reflejar la diversidad de percepciones y opiniones de los constituyentes y otros actores involucrados en los programas y proyectos de OIT en materia de ML. Se utilizó una muestra a conveniencia, donde la selección de las personas a entrevistar se realizó con base en las sugerencias de los funcionarios de OIT. Para el estudio de caso de Chile, la muestra estaba conformada por 28 personas, la mayoría de las cuales son representantes de organizaciones sindicales, de gobierno y de funcionarios de la OIT. Además, se incluyeron representantes de organizaciones de empleadores, de la sociedad civil y de organismos internacionales.

**Gráfico 1: Muestra de población entrevistada para el Estudio de Caso de Chile, según sector. Diciembre 2017.**



27. De las 28 personas entrevistadas, el 50% son hombres y el 50% mujeres. La mayoría de las personas fueron entrevistadas en forma presencial, mientras que 5 personas (18%) se entrevistaron vía telefónica o por Skype. La recolección de información mediante entrevistas se realizó principalmente entre el 20 y el 24 de noviembre, y debido a la limitada disponibilidad de las personas consultadas, algunas entrevistas se efectuaron las semanas previas y posteriores a la visita de campo. (Ver Anexo 3: Lista de personas entrevistadas)
28. En cuanto a la revisión documental, la OIT proporcionó una gran cantidad de documentos, que incluyen informes técnicos, informes financieros, evaluaciones, investigaciones, notas técnicas,

planes, documentos de proyectos, minutas de reuniones y actividades, entre otros. De la misma manera, se consultaron documentos facilitados por los actores y disponibles en internet. (Ver Anexo 4: Documentación consultada)

29. La metodología empleada para la ETRML se formuló en concordancia con las normas y estándares de evaluación del Sistema de las Naciones Unidas (SNU) desarrolladas por el Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG), del cual forma parte la OIT, así como con las Directrices de Política de la OIT para realizar evaluaciones basadas en resultados (ILO Policy Guidelines for Results-Based Evaluation), el Código de Conducta para la Evaluación en el SNU y la Nota de Orientación 4 de la OIT: Considering gender in the monitoring and evaluation projects. De la misma forma, se tomaron en consideración las normas de calidad de evaluación del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).
30. Las principales limitaciones para realizar la ETRML fueron las siguientes:
  1. Plazo muy limitado (3 meses) para desarrollar la evaluación. Además, la época del año en que se realizó (Noviembre – Enero) implicó dificultades para ubicar a los informantes clave, pues coincidió con el cierre de actividad de fin de año en muchos de los países de la región.
  2. Dispersión y diversidad de las acciones desarrolladas por OIT en materia de ML, por lo que el objeto de evaluación no fue fácil de delimitar. Además, las intervenciones de OIT en los países seleccionados para desarrollar los estudios de caso son muy diferentes, por lo que fue difícil establecer ejes comunes para los estudios.
  3. La imposibilidad de entrevistar a los especialistas de la Oficina Subregional de OIT en Santiago responsables de implementar acciones de otras áreas temáticas implicó que la información recabada se concentrara en el Proyecto RBSA que cubrió el período 2016-2017. Los resultados y logros del período previo fueron reconstruidos a partir de la documentación aportada por la OIT, en particular, la consignada en los informes de implementación del bienio 2014-2015.

## 4. Principales hallazgos

### 4.1. Pertinencia

#### 4.1.1. Prioridades y necesidades de los actores sociales

31. El Programa de Gobierno 2014 – 2018 de Chile, en el componente de Relaciones Exteriores: Descentralización, territorio y desarrollo, incluyó como acciones prioritarias:<sup>6</sup>
  - a) Desarrollar una política y cultura migratoria basada en la promoción y aplicación de los instrumentos internacionales de Derechos Humanos.
  - b) Reformar la legislación migratoria en concordancia con “una perspectiva de inclusión, integración regional y un enfoque de derechos”.
  - c) Fortalecer la estructura pública de extranjería y migraciones en las regiones y comunas de mayor presencia migratoria con el fin de diseñar e implementar políticas públicas tendientes a lograr una mayor y más rápida inclusión de los inmigrantes.
  - d) Realizar un reconocimiento efectivo de los derechos ciudadanos de la población chilena residente en el exterior, principalmente otorgar el derecho al voto.
  - e) Aumentar el vínculo permanente de las comunidades chilenas en el exterior con el país.
  - f) Acercar los servicios del Estado a los chilenos en el exterior, a través de la red consular.
  
32. Estas acciones fueron operacionalizadas en el Instructivo Presidencial No. 5, del 6 de noviembre de 2015, denominado “Lineamientos e instrucciones para la Política Nacional de Migración”<sup>7</sup>, en el cual se establecen 15 ejes y 2 instrucciones. La primera instrucción retoma los ejes y principios establecidos en el Instructivo Presidencial No. 9 del 2 de setiembre de 2008<sup>8</sup>, y la segunda propicia el establecimiento de un Sistema Nacional de Migración, el cual debe garantizar la transversalidad del componente migratorio al interior del Gobierno. De esta forma, *“en medio de una legislación poco amigable con el migrante [la Ley General de Migración vigente fue promulgada en 1975], la Administración ha logrado brindar acceso a derechos utilizando mecanismos de carácter administrativo”*.<sup>0INT1</sup> Ejemplo de ello son las políticas adoptadas por el sector Salud y Educación para incluir a la población migrante menor de edad y a mujeres embarazadas, en los servicios que ofrecen, con independencia de su situación migratoria.
  
33. La institucionalidad chilena evidencia la voluntad política del Gobierno de dotar al país de un marco normativo y de una política migratoria acorde con el enfoque de derechos humanos, integración e inclusión social. Pese a que estos esfuerzos se iniciaron hace más de una década, con el Programa de Gobierno 2006 – 2010 y el Instructivo Presidencial No. 9 de 2008, los actores sociales afirman que la incorporación de la temática de ML en las agendas institucionales ha sido *“muy emergente”* e *“incipiente en el país”*<sup>GOB1, GOB2, TRAB2, EMP1, OIT2</sup>, por lo que ha existido una gran necesidad de información, sensibilización y capacitación para que las instituciones y organizaciones puedan abordar el tema desde la perspectiva de los derechos humanos.

---

<sup>6</sup> Ver: Programa de Gobierno 2014- 2018 de Chile. En: <http://www.gob.cl/el-programa-de-gobierno-2014-2018/>

<sup>7</sup> Ver: Instructivo Presidencial 005 del 6 de noviembre de 2015. En: <http://migrantes.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/88/2017/04/6-Instructivo-Presidencial-Migracio%CC%81n.pdf>

<sup>8</sup> Ver: Instructivo Presidencial 009 del 2 de setiembre de 2008 “Impacte instrucciones sobre la Política Nacional de Migración”. En: <http://transparenciaactiva.presidencia.cl/Otros%20Antecedentes/16.-%20Inst.%20N%C2%BA%209.pdf>

34. Precisamente las intervenciones de OIT durante el período evaluado se han focalizado en la generación de información por medio de diagnósticos, estudios y notas técnicas conceptuales; en la sistematización y divulgación de información normativa, estadística y de experiencias prácticas sobre el tema; así como en la sensibilización y la capacitación de los actores sociales sobre los contenidos de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), particularmente los convenios 97 y 143 de la OIT, y el enfoque de derechos humanos en la migración laboral.
35. La estrategia seguida por OIT-Chile ha sido visibilizar el vínculo entre las políticas de empleo y las políticas migratorias, así como la relación y las consecuencias de la “irregularidad migratoria” y la “informalidad laboral”. Este proceso de sensibilización y capacitación tenía como objetivo inmediato fortalecer las capacidades de los actores sociales para que participaran activamente en la elaboración de la nueva Ley de Migraciones, que era la demanda de asistencia técnica específica del Gobierno hacia la OIT. <sup>OIT3</sup> (OIT, 2017d).

#### **4.1.2. Participación de los actores en diseño de las intervenciones**

36. La respuesta de OIT en Chile se ha construido a partir de las solicitudes de los mandantes, principalmente del Gobierno y de los sindicatos, por lo que las intervenciones se han diseñado sobre la base de las necesidades y prioridades específicas de los sectores. La Oficina Subregional del Cono Sur ha aprovechado las solicitudes de apoyo a procesos iniciados por los mismos actores, para incorporar en estos la visión y el enfoque de OIT sobre el tema <sup>OIT2</sup> (OIT, CPO Chile 2016 – 2017)
37. La asistencia técnica para analizar el proyecto de la nueva Ley de Migración; la integración del eje laboral en el Consejo de Política Migratoria; la transversalización del tema migratorio en los servicios del MINTRAB; y la sensibilización y el acompañamiento a los sindicatos para generar un plan de acción en torno al tema de ML, fueron demandas concretas de los actores, y las metodologías utilizadas para implementar las intervenciones permitieron hacerlo de forma participativa y acordadas con los mismos beneficiarios. Por ejemplo, para la transversalización del tema de migración en el MINTRAB, el autodiagnóstico institucional se realizó de forma participativa, así como el diseño del Plan de Acción para implementar la perspectiva de ML en los servicios de la institución <sup>GOB1, OIT3</sup>. De igual forma, el proceso de organización de la Mesa Sindical Migrante, partió de un proceso de sensibilización y diálogo facilitado por la OIT, donde los mismos participantes decidieron el mecanismo y los temas a trabajar en dicho espacio. <sup>TRAB3, TRAB6</sup> (OIT, 2017d)
38. **En resumen**, la respuesta de OIT en Chile para el tema de ML ha sido muy pertinente, pues se ha logrado articular de manera adecuada las necesidades y prioridades de los mandantes, principalmente las del Gobierno y de las organizaciones sindicales, en el Programa País. El proyecto RBSA se diseñó tomando en consideración las solicitudes concretas de los actores sociales, de manera que se garantizó el nivel de coincidencia entre los objetivos del proyecto, las necesidades de los mandantes y las líneas estratégicas de la Oficina. La metodología utilizada para brindar la asistencia técnica potenció la participación de las contrapartes en la definición de las líneas de acción a apoyar por parte de OIT.

## 4.2. Coherencia estratégica

### 4.2.1. Alineamiento con el MMML, ERML y Agenda 2030.

39. El proyecto RBSA ejecutado en Chile ha realizado un conjunto de talleres y seminarios sobre el tema de ML, en los cuales ha expuesto el marco normativo y estratégico de OIT, sin embargo, a excepción de los funcionarios de OIT, las personas entrevistadas no recordaban o no conocían los contenidos del MMML o de la ERML. GOB3, GOB5, EMP1, TRABS, OINT1, ONT2
40. La coherencia estratégica de la respuesta de OIT se valora a partir del alineamiento de las acciones con el MMML y con la ERML. En el siguiente cuadro se sistematizan las principales acciones de OIT de acuerdo con los lineamientos de dichos instrumentos.

**Cuadro 4. Acciones de OIT en Chile según lineamientos del MMML y Estrategia Regional de ML, 2014-2017**

Ejes prioritarios del MMML y de la ERML-OIT	Repuesta de OIT en Chile
1. Trabajo decente y condiciones laborales equitativas (MMML1/ERML4-8-9)	1. Fortalecimiento de capacidades del MINTRAB y transversalización de la perspectiva migratoria en los servicios de la institución, particularmente en la DT (Proyecto RBSA). 2. Sensibilización y capacitación a sindicatos para la divulgación de derechos laborales de los migrantes (RBSA). 3. Guía de Salud y Seguridad en el Trabajo para Trabajadoras Domésticas (CHL127) 4. Asistencia técnica para la formulación de la iniciativa “Sello Migrante de las Empresas” (Proyecto RBSA) 5. Apoyo a la formulación del estatuto del trabajador agrícola para regular el trabajo temporal, y estudio elaborado de forma tripartita, contribuye a promover el trabajo decente en el campo. (CHL160) 6. Manual Práctico para Contratar Extranjeros (ACTEMP)
2. Cooperación internacional y regional (MMML2)	7. Intercambio de experiencias con Brasil (Proyecto Sur-Sur) 8. Acuerdo de homologación de competencias para el sector construcción Argentina -Chile (ARG126) 9. Acuerdo Sindical Multilateral sobre Trabajadores Migrantes (Proyecto RBSA)
3. Información y generación de conocimiento (MMML3 / ERML11)	10. Notas técnicas sobre ML y sistematización de buenas prácticas y lecciones aprendidas (Proyecto RBSA) 11. Coyuntura Laboral No. 16 CEPAL/OIT: La inmigración en América Latina y el Caribe (Proyecto RBSA). 12. Diagnóstico de Seguridad Social para los países de Alianza del Pacífico, en coordinación OIT-OIM-OISS (Proyecto RBSA) 13. Investigación “Inclusión social laboral de personas migrantes: una mirada desde las empresas” (ACTEMP) 14. Estudio de la cadena de suministro para la producción de vino. (CHL160)
4. Fortalecimiento del marco normativo (convenios internacionales, legislación, políticas) y gobernanza de las migraciones (MMML4 / ERML2-3-7-10)	15. Acompañamiento al proceso de formulación, debate y análisis del proyecto de nueva Ley General de Migración, con el objetivo de incidir en la armonización de la propuesta de ley con las NIT y el enfoque de derechos. (Proyecto RBSA) 16. Asistencia técnica al Consejo de Política Migratoria para integrar el eje laboral, al Comité Asesor Ministerial de Migrantes y Asuntos Internacionales del MINTRAB, y a las mesas técnicas de trabajo migrante en dos DT. (Proyecto RBSA)
5. Regularización y protección a migrantes (MMML5- 6-7/ ERML1)	17. Acompañamiento al proceso de proyecto de nueva Ley General de Migración. 18. Acompañamiento a la Dirección de Extranjería y Migración para el establecimiento de la visa por motivos laborales (Proyecto RBSA)

6. Integración e inclusión social (MMML8/ERML5-6)	19. No se identificaron acciones al respecto
7. Reconocimiento del aporte de migrantes en el país de origen y destino (MMML9/ERML12)	20. No se registran acciones al respecto

Fuente: Elaboración propia, Diciembre 2017.

41. Como se observa en el Cuadro 4, la respuesta de OIT en Chile es coherente con los lineamientos de ambos instrumentos. Ha concentrado los esfuerzos en los ejes de generación de información y conocimiento; fortalecimiento de capacidades institucionales para promover condiciones laborales equitativas; así como en el mejoramiento del marco normativo y de gobernanza que permite la regularización y protección de la población migrantes. Dichas áreas coinciden con las necesidades y prioridades expresadas por los mandantes, y corresponde a líneas de acción donde la Oficina tiene experticia y puede aportar mayor valor agregado.<sup>OIT2, OIT3, GOB1, OINT3</sup> Además, es coherente con una estrategia que pretende construir una visión común sobre un tema que es incipiente y relativamente desconocido para muchos de los actores sociales.
42. Pese a que articular la respuesta de OIT en torno a las demandas de los constituyentes garantiza la pertinencia, también puede ser un riesgo al omitir líneas de acción relevantes que aún no han sido visualizadas por los actores. En este sentido, algunas personas entrevistadas mencionaron ámbitos de acción que consideran que OIT no ha atendido –o bien, desconocen si lo ha hecho– y que señalan son fundamentales para avanzar en el tema, tales como estudios de impacto de la migración en el mercado laboral<sup>9</sup> y en la economía del país<sup>GOB8</sup>; prospección del mercado laboral para identificar los sectores en donde existen brechas entre la oferta y demanda de mano de obra<sup>EMP1, GOB3</sup>; la irregularidad migratoria y la trata de personas con fines de explotación laboral<sup>OSC1</sup>; la transversalización del enfoque de género en las políticas e intervenciones de migración laboral, que hasta el momento “*se ha incorporado en forma muy precaria*”<sup>GOB1</sup>; la operativización del vínculo entre trabajo infantil y migración<sup>GOB1</sup>; entre otros. Respecto al tema de enfoque de género, es importante señalar que siendo el sector de trabajo doméstico donde mayor inserción laboral existe de trabajadoras migrantes, fueron muy pocas las acciones dirigidas a dicho sector<sup>10</sup>.
43. Con respecto el alineamiento de la respuesta de OIT con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el Objetivo 8 (Crecimiento económico y el trabajo decente), Meta 8.8 (Proteger los derechos laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios), tanto funcionarios de OIT como del Gobierno mencionaron que la Agenda 2030 “*no está articulada con el trabajo de las instituciones*”<sup>OIT3</sup> ni “*se ha incorporado a la gestión de los ministerios*”<sup>GOB1</sup>, por lo que no se puede afirmar que existe un alineamiento, al menos en forma explícita e intencional, entre las acciones apoyadas por OIT en materia de ML y dicho instrumento. Además, el Sistema de Naciones Unidas (SNU) creó un equipo de trabajo para la implementación de la Agenda 2030 en Chile, y se definió a la población migrante como un grupo vulnerable, sin embargo, no se han definido metas específicas para esta población.<sup>OINT1</sup>

<sup>9</sup> En 2012, OIT-Chile financió el estudio “Migración y mercado laboral en Chile”, elaborado por Dante Contreras, Jaime Ruiz-Tagle y Paulina Sepúlveda, de la Universidad de Chile. Ver:

<http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/90fe3b38792cfc9f7d2998e6e8ceda881499952.pdf>

<sup>10</sup>En abril de 2016 Chile ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.



#### 4.2.2. Alineamiento del tema ML a nivel interno de la OIT

44. El análisis del CPO de Chile permite identificar una adecuada articulación entre las acciones del Resultado 9 y otros resultados del Programa País, tal como se refleja en la sección 2.2., donde el tema de ML, por medio de la definición de la población migrante como un grupo vulnerable, se incluye en resultados vinculados a normas internacionales del trabajo, protección social, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, economía rural y desarrollo de competencias. Además, el tema de ML fue incorporado en el PTDP, dentro del eje prioritario de Empleo, y se evidencia un esfuerzo de la Oficina por dar un enfoque más integral y sostenible al tema, ampliando los ámbitos de trabajo en los cuales se integra la perspectiva migratoria<sup>11</sup>.
45. Al respecto, los funcionarios de OIT mencionaron que *“con el tema de ML han logrado más visibilidad y mejor programación”*<sup>OIT1</sup>, gracias a que los especialistas *“han aprendido más sobre el tema”* y han mostrado disposición e interés de aportar a la construcción de una respuesta efectiva de la organización.<sup>OIT2</sup>
46. **En síntesis**, la respuesta de OIT en Chile está adecuadamente alineada a los contenidos del MML y a la ERML. Es una intervención que ha estado enfocada principalmente en generar información y conocimiento, para fortalecer las capacidades institucionales a fin de promover condiciones laborales equitativas para la población migrante, así como para generar un marco normativo y de gobernanza propicio para regularizar la situación migratoria y garantizar la protección de dicha población. Debido a que el tema es incipiente, la estrategia de intervención de OIT se ha dirigido a preparar las condiciones para que los actores sociales puedan participar en forma efectiva en el proceso de construcción e implementación de una política migratoria consensuada a través del diálogo social. Además, el Programa País evidencia un esfuerzo por integrar la perspectiva migratoria en diferentes áreas de trabajo de OIT, tales como NIT, protección social, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, economía rural y desarrollo de competencias.

#### 4.3. Efectividad (logros)

##### 4.3.1. Principales productos y resultados

47. En esta sección se analiza la efectividad de la respuesta de OIT en el tema de ML a partir de los principales productos y resultados generados durante el periodo 2014 – 2017, así como de los factores que incidieron en el nivel de logro alcanzado por la organización, a la luz de los objetivos que se había trazado y de la percepción de los actores sociales.
- a) Generación de información y conocimiento sobre la temática
48. De acuerdo con la OIT, los objetivos del componente de generación de información y conocimientos del Proyecto RBSA eran: a) ofrecer conocimientos sobre las características de la ML en Chile; b) identificar los vacíos o falencias y potencialidades de las bases de datos estadísticas disponibles; y c) incorporar las estadísticas internacionales en las discusiones y propuesta de políticas migratorias (OIT, 2017, Buenas prácticas).

---

<sup>11</sup> Ver Convenio de asistencia técnica OIT-MINTRAB 2014-2015 y 2016-2017.

49. Productos de comunicación como la serie de Notas Técnicas sobre ML en Chile<sup>12</sup>, contribuyen a sistematizar y divulgar información normativa, estadística y conceptual sobre la ML y su vínculo con temas como el trabajo decente, trabajo infantil y la migración de las mujeres. También brindan información relevante sobre las políticas migratorias del país, las estructuras y mecanismos de gobernanza, y el rol de las organizaciones de trabajadores, empleadores y de la sociedad civil en la promoción de una migración laboral equitativa.
50. El informe “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la inmigración laboral en América Latina”, de mayo de 2017, producto de una colaboración entre CEPAL/CELADE y OIT, ofrece una visión regional comparada sobre la realidad de la inmigración en términos de inserción laboral y condiciones de trabajo.
51. La divulgación y utilización de estos materiales en los procesos de sensibilización y capacitación ha aportado insumos técnicos a los órganos consultivos y a los diferentes actores sociales sobre la realidad de la ML en el país, y ha contribuido a *“instalar el tema en las agendas de los actores”*<sup>OIT2</sup>. Sin embargo, algunas personas indican que *“hay necesidad de generar más información, especialmente para el migrante”*, ya que *“es un tema muy incipiente, donde existe poca información”*<sup>GOB1</sup> y *“las fuentes de información sobre migración son muy precarias”*, por lo que hay una necesidad de integrar los datos *“y que los sistemas de información del Estado sean más comparables”*.<sup>OSC1</sup>
52. Precisamente, el plan de acción para transversalizar el tema migratorio en los servicios de la DT de, MINTRAB, incluye modificar los registros de información para lograr identificar a los migrantes, de manera que los reportes estadísticos trimestrales de la DT permitan tener una caracterización de la población migrante usuaria. Sin embargo, este proceso es complejo por la dificultad de registrar a trabajadores que laboran en la informalidad o se encuentran en situación migratoria irregular, que es el caso de muchas trabajadoras de casa particular.<sup>GOB2</sup>
53. Otro de los esfuerzos de generación de información es el estudio “Migración Laboral y Seguridad Social en los países de la Alianza del Pacífico”, solicitado por la Alianza del Pacífico en febrero de 2016 a la OIT, OIM y OISS<sup>13</sup>. Los objetivos de dicho estudio son: a) analizar características, tendencias y situación de la ML, y la seguridad social en y entre los países Chile, Colombia, México y Perú a fin de establecer prioridades de trabajo; b) generar información sobre las políticas públicas, estrategias y proyectos actuales sobre ML, seguridad social y empleo juvenil en los países y a nivel regional; y c) identificar mecanismos y buenas prácticas de gestión y/o gobernanza de las ML y de acceso a la seguridad social de la población migrante. Si bien se propuso realizar el estudio entre abril y setiembre de 2016, no fue sino hasta octubre de 2016 que se refrendó el compromiso para ejecutar la consultoría<sup>14</sup>. A noviembre de 2017, el estudio se encontraba aún en proceso de elaboración. Esta constituye la primera experiencia de ejecución conjunta ente las 3 agencias, aunque ha habido algún nivel de coordinación y participación en actividades específicas, como reuniones y talleres.<sup>OINT1, OINT2</sup>
54. El Proyecto RBSA desarrolló un proceso de negociación con la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), organización representativa del sector empleador, para realizar un

---

<sup>12</sup> Ver: <http://www.ilo.org/santiago/temas/migraciones-laborales/lang--es/index.htm>

<sup>13</sup> Oficio 412-2016 OGCAI a OIM. Consultoría Estudio sobre Migración Laboral y Seguridad Social en los países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Perú, Chile y México), marzo 2016.

<sup>14</sup> Carta Refrendo de compromiso en el marco del GTL OIM\_OIT\_OISS, del 20 de octubre 2016.

estudio sobre la percepción de los empleadores respecto a la ML. Después de un proceso complejo de asistencia técnica, donde hubo diferencias de criterios sobre el enfoque y metodología del estudio<sup>EMP1</sup>, “la OIT apoyó técnicamente, coordinó y financió el estudio con el Centro de Pensamiento-Acción Empresas” para realizar la investigación. (OIT, 2017b). Finalmente, el estudio denominado “Inserción sociolaboral de personas migrantes: Una mirada desde las empresas”. El estudio no se ha publicado y algunos resultados fueron presentados por el sector empleador en la Reunión Técnica Tripartita sobre Migraciones Laborales, realizada en Santiago de Chile, el 2 y 3 de octubre de 2017<sup>15</sup>. La muestra de empresas consultadas estaba conformada por 50 empresas, de las cuales, el 50% son transnacionales y el 74% cuentan con más de 200 empleados. El estudio no incluyó el enfoque de género en su metodología (Acción Empresas, 2017).

b) Fortalecimiento del marco normativo y la gobernanza en materia de ML:

55. La asistencia técnica de OIT en materia de fortalecimiento del marco normativo se ha focalizado en brindar insumos a los actores sociales sobre el contenido de las NIT relacionadas con trabajo migrante (Convenios 97 y 143, Recomendaciones 86 y 151 de la OIT y Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familias) para que el texto de la nueva ley incorpore los principios desarrollados en dichos instrumentos. (OIT, 2017, Buenas Prácticas).
56. El proceso de formulación y discusión de la ley ha pasado por varias fases desde la solicitud de asistencia técnica por parte del Gobierno en 2014, de manera que los aportes de OIT han variado de acuerdo con las circunstancias y las demandas de los actores, principalmente del Ministerio del Interior, que es la entidad responsable de formular el proyecto de ley:
- a) en 2014, el trabajo de incidencia de OIT se dio en el seno del Consejo de Política Migratoria;
  - b) en 2015 se formó el Consejo Técnico de Política Migratoria, donde uno de los mandatos era revisar el proyecto de ley;
  - c) en 2016 se constituyó el Consejo Consultivo Nacional de Migraciones (CCNM), órgano conformado por organizaciones de la sociedad civil y de la academia, con participación de dos organismos observadores, entre los cuales se encuentra OIT.
  - d) en 2017, el Ministerio del Interior dio por finalizada la consulta y formuló el texto del proyecto de Ley General de Migración que se presentó al Congreso Nacional el 21 de agosto de 2017. Este será el espacio en el cual los actores sociales podrán expresar sus comentarios e incidir en el contenido del mismo, si son convocados. Por su parte, OIT estaba desarrollando una consultoría en noviembre de 2017, a solicitud del Gobierno, con el objetivo de analizar el nivel de armonización del texto del proyecto de ley con las NIT.
57. Si bien, algunos sectores consideran que el texto que fue presentado ante el Congreso “no tiene enfoque de derechos” y “retrocede en algunos aspectos” como el acceso universal a la salud, y elimina la creación del “Sistema Nacional de Migración y Extranjería”<sup>OSC1</sup>, el Gobierno afirma que la nueva legislación permitirá reconocer los derechos de los migrantes en el plano nacional, establecer categorías claras de residencia con figuras intermedias entre turista y residente permanente, así como los requisitos para acceder a cada categoría. Además, aseguran que sí incluye un sistema nacional de gestión migratoria.<sup>GOB8</sup> Por su parte, el sector empleador tiene observaciones muy concretas sobre la propuesta de ley, por ejemplo, la regulación de los

---

<sup>15</sup> Ver: [http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS\\_577737/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS_577737/lang--es/index.htm)

contratos por obra y la eliminación de la restricción de contratar extranjeros para labores de seguridad que requieren portación de armas.<sup>EMP1</sup> El Gobierno ha indicado que muchas de las preocupaciones de los actores sociales se podrán discutir en la reglamentación de la ley.<sup>GOB7</sup>

58. Más allá del texto que se apruebe en el Congreso Nacional, la participación de OIT en este proceso permitió *“posicionar el enfoque de OIT”* en los órganos de coordinación interinstitucional y entre los actores sociales, así como divulgar el MMML, los Convenios de OIT y el enfoque de género.<sup>OIT3</sup> Los efectos de la asistencia técnica de OIT en el enfoque y apropiación de las NIT por parte de los actores sociales se pondrá en evidencia en su participación en las audiencias del Congreso y en el proceso de reglamentación de la ley.

### c) Fortalecimiento de capacidades institucionales para gestionar la ML

59. Con base en el Instructivo Presidencial 005/2014 que establece la obligación de transversalizar la temática de migración en los servicios públicos, en 2016 el MINTRAB conformó el Comité Asesor Ministerial sobre Migraciones y Asuntos Internacionales, en cuya Secretaría Técnica participa OIT. Los principales resultados de esta asistencia técnica han sido la realización de un autodiagnóstico participativo para identificar el nivel de integración del enfoque migratorio en los servicios del MINTRAB; y la formulación e implementación del Plan de Acción Migrante de la Dirección de Trabajo 2017 - 2018<sup>16</sup>. Este plan se inscribe en el proceso de fortalecimiento y modernización de la DT, e incluye 10 áreas de acción relacionadas con mejoramiento de los sistemas de registro de información sobre migrantes; sensibilización y capacitación a funcionarios; protocolos de coordinación interinstitucional; y sistematización y divulgación de normativa actualizada sobre el tema. (OIT, 2017, Informe de Implementación Cono Sur).

60. Entre las actividades que la OIT ha apoyado como parte de la implementación del Plan de Acción se encuentran el acompañamiento para la suscripción de un convenio de colaboración entre la DT y la Mesa Sindical Migrante<sup>17</sup> para colaborar en temas de sensibilización y capacitación en ML; el Taller de Directores Regionales de la DT<sup>18</sup> para promover el tema a nivel local; y la asesoría para desarrollar una encuesta de percepción de la migración laboral a funcionarios de la DT. De acuerdo con los actores, tanto el autodiagnóstico como la formulación del plan de acción, elaborados con una metodología participativa, han permitido sensibilizar a los funcionarios de la DT, capacitarles sobre el marco conceptual y operativo de la perspectiva migratoria, así como generar compromiso en el tema. <sup>GOB2, OIT3</sup>. Dicho compromiso se ha traducido en el establecimiento de una Meta de Gestión Colectiva (asociada a remuneración) relacionada con la incorporación del tema ML en las acciones de la Dirección.<sup>GOB1, GOB2</sup>

61. La asistencia técnica de OIT ha generado un *“marco de gobernanza interno en el MINTRAB”* para gestionar el tema de ML<sup>OIT3</sup>, conformado por el Comité Asesor Ministerial Migrante y Asuntos Internacionales y su Secretaría Técnica; así como la Mesa Técnica de Trabajo Migrante de la DT. Esta Mesa Técnica es operacionalizada por la persona responsable de Asuntos Internacionales de la DT, lo cual podría constituir una limitación *“para alcanzar el objetivo de institucionalizar a largo plazo el tema migrante”*, ya que dicho puesto no está asociado *“a una función o cargo permanente al interior de la estructura organizacional del servicio”*. (Lupica, 2017).

---

<sup>16</sup> El proceso de autodiagnóstico y planificación se ha realizado con base en la metodología de las Auditorías de Género de la OIT. <sup>OIT3</sup>

<sup>17</sup> Firmado el 2 de mayo de 2017.

<sup>18</sup> Realizado el 19 y 20 de junio de 2017.

62. Otras contribuciones que los actores destacan de la intervención de OIT han sido el fomento de la coordinación interinstitucional entre el MINTRAB, la DEM, el Ministerios de Relaciones Exteriores, los sindicatos, algunas organizaciones de la sociedad civil y agencias del SNU, lo cual ha permitido desarrollar acciones conjuntas de sensibilización y capacitación, tanto hacia el interior de las instituciones como con poblaciones migrantes<sup>GOB1, GOB7, TRAB4, OIT3</sup>; y la retroalimentación, a partir del marco normativo de la OIT, de instrumentos como el Estatuto del Trabajador Agrícola, la Guía de Salud y Seguridad en el Trabajo para trabajadoras domésticas, y el Sello Migrante de Empresas (promovido por la DEM). (OIT, 2017, Reporte de Implementación)

d) Fortalecimiento de capacidades del sector sindical y el diálogo social<sup>19</sup>

63. La estrategia seguida por OIT para crear condiciones que propicien el diálogo tripartito en materia de ML, ha sido iniciar con el fortalecimiento de capacidades en el tema de ML, en procesos por sector y en forma separada, ya que *“el tema no estaba suficientemente desarrollado en los actores para poder hacer un espacio tripartito”*<sup>OIT1</sup>. Ello ha implicado la ejecución de actividades de sensibilización, capacitación y acompañamiento a las centrales sindicales para que desarrollen una visión compartida sobre el tema y un plan de acción común desde sus propias posibilidades técnicas y políticas.

64. Es de esta manera que la asistencia técnica de OIT contribuyó a la suscripción del Acuerdo de Trabajo Conjunto en Migración Laboral CUT-CAT-UNT<sup>20</sup>, del 11 de enero de 2017, cuyo objetivo general es *“la promoción de los derechos de la población migrante en Chile”*, específicamente *“generar una opinión desde el mundo sindical capaz de influir en la discusión de la nueva Ley Migratoria”* y *“crear procesos de sensibilización y educación al mundo sindical”*.

65. Esta mesa intersindical a nivel nacional, que *“sigue el modelo desarrollado en Costa Rica”*, es *“la única instancia que reúne a las tres centrales sindicales chilenas”*.<sup>OIT3</sup> Diversos actores reconocen que una de las contribuciones más importantes de la OIT, a partir del tema de ML, ha sido la *“coordinación y articulación de los sindicatos”* en torno a una agenda común, lo cual no se ha logrado para otros temas.<sup>GOB2, GOB8, TRAB, EMP1, OIT1, OIT3</sup>

66. Desde mayo de 2017, la Mesa Intersindical Migrante, en convenio con la DT y el apoyo de OIT, ha implementado su plan de acción donde ha incluido eventos de sensibilización, capacitación y análisis de la ML a nivel regional en Arica, Iquique, Antofagasta, Santiago y Punta Arenas. Para dichas actividades ha convocado a diversos actores sociales, incluyendo funcionarios de la DT, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y la academia. En los eventos de Antofagasta y Magallanes, se ha contado con participación del sector empleador local.

67. De la misma forma, es relevante mencionar el apoyo que OIT ha brindado a la Mesa Migrante Regional Poniente, un esfuerzo de diálogo social a nivel local que articula Gobierno (DT de la

---

<sup>19</sup> Es importante indicar que por diálogo tripartito se entiende aquel en donde participan Gobierno, empleadores y trabajadores. En materia de migración laboral, el diálogo social ampliado implica la participación de sociedad civil, especialmente de organizaciones representativas de migrantes, así como de otras entidades como la academia.

<sup>20</sup> CAT: Central Autónoma de Trabajadores; CUT: Central Unitaria de Trabajadores; y UNT: Unión Nacional de Trabajadores.

Región Metropolitana Poniente<sup>21</sup>), sindicatos (CUT) y sociedad civil (Vicaría Pastoral Social de la Iglesia Católica)<sup>22</sup>. OIT apoyó un taller de sensibilización para 60 funcionarios de la DT Regional<sup>23</sup>.

68. Esta experiencia de la Mesa Migrante Regional Poniente se empezó a replicar en la Región de Magallanes, específicamente en Punta Arenas, a partir de octubre de 2017. Se constituyó un espacio de diálogo en el cual participan funcionarios del Servicio Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social (SEREMI), DT, sindicatos y organizaciones de migrantes de la localidad.
69. Esta mesa intersectorial, aunque incipiente, es valorada positivamente por los actores sociales. Indican que la misma ha permitido introducir el tema de migración y derechos laborales; así como evidenciar las diferentes necesidades en materia de sensibilización y divulgación de información. Por ejemplo, se mencionaron temas como el desconocimiento de empleadores y trabajadores sobre derechos y obligaciones en la contratación de personas extranjeras; la necesidad de agilizar trámites migratorios para facilitar la inclusión laboral, lo cual incluye el mejoramiento de los servicios consulares de los países de origen, así como los servicios de la DEM y de la Gobernación; la generación de un clima de confianza para que los migrantes se acerquen a consultar o denunciar, ya que tienen desconocimiento y *“temor a la institucionalidad del país”*; sensibilización en temas de interculturalidad y aceptación de otras nacionalidades; el fortalecimiento de las organizaciones de migrantes; la integración de otras instituciones públicas y actores locales a la mesa de diálogo; la transversalización del tema de ML en los Consejos Tripartitos de Usuarios a nivel regional; y la formulación de una política local de migración; entre otros temas. Grupo focal-PA
70. Con respecto al sector empleador, su participación en las acciones relativas a ML a nivel nacional se relacionan con el estudio de percepción de las empresas sobre trabajadores extranjeros, mencionado en el numeral 54, así como con los intercambios de experiencias con Brasil, en el marco del Proyecto Cooperación Sur-Sur<sup>24</sup> para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe, ejecutado por la Oficina OIT-Brasil. Dichos intercambios han permitido compartir información y buenas prácticas sobre el tema de gestión y gobernanza de las migraciones, tanto a nivel nacional como municipal. Al respecto, los empleadores consideran que *“lo más valioso [de dichas actividades] es ver las experiencias... Sao Paulo fue muy interesante porque permitió ver a los actores que*

---

<sup>21</sup> En esta región se concentra el 64% de la población migrante (OIT, 2017, Buenas Prácticas)

<sup>22</sup> Ver: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-107539.html>

<sup>23</sup> El Taller de sensibilización en migración y trabajo decente se realizó el 22 de junio de 2016.

<sup>24</sup> La visita técnica a Chile por parte de la delegación de Brasil, conformada por representantes del Consejo Nacional de Inmigración, Ministerio de Justicia, Central Única de Trabajadores de Brasil, Municipalidad de Sao Paulo, Misión Paz, Fundación Avina y Oficina OIT-Brasilia, se realizó del 20 al 23 de setiembre de 2016. El intercambio de experiencias incluyó reuniones con la Municipalidad de Santiago, el Comité Asesor Ministerial sobre Migraciones del MINTRAB, CEPAL/CELADE y DEM. Además, participaron en el Taller técnico de Intercambio de Buenas Prácticas en Materia Migratoria, realizado el 22 de setiembre de 2016.

Por su parte, la delegación tripartita chilena realizó una visita técnica a Sao Paulo, en noviembre de 2016 y participó en un seminario donde se discutieron los resultados de los estudios: Servicios de atención al trabajador y trabajadora migrante: reflexiones sobre las experiencias brasileñas; y Políticas y leyes de migración laboral: El panorama en cinco países de América Latina y el Caribe”. Una delegación chilena también participó en un seminario realizado en Brasilia, en marzo de 2016, donde se discutieron los resultados de los estudios: Estadísticas de migración laboral: Mapeo y análisis en 5 países de América Latina y el Caribe; Derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes: Lagunas y desafíos en materia de protección en 5 países de América Latina y el Caribe; Políticas y leyes de migración laboral: El panorama en 5 países de América Latina y el Caribe (2017); y Migración Laboral en Brasil: Políticas, Leyes y Buenas Prácticas 2007 a 2016 (OIT, 2017, ERTML. Estudio de Caso Brasil).

*participan en un proceso de gestión de una política de migración en un país, con una mirada más sistémica.*<sup>EMP1</sup> El representante del sector empleador entrevistado para la evaluación considera que el tema de ML “no es una prioridad para el sector” y que la estrategia más efectiva es identificar buenas prácticas empresariales, lo cual puede brindar insumos para “formar una postura común frente al tema”.<sup>EMP1</sup> Hasta el momento, “no han expresado una manifestación pública” sobre la temática.<sup>OIT2</sup>

71. El enfoque y normativa de OIT se ha divulgado también entre las organizaciones de la sociedad civil y la academia, tanto en el seno del Consejo Consultivo de Migraciones, como en actividades interinstitucionales organizadas por el Servicio Jesuita Migrante, Universidad Diego Portales, Universidad de los Lagos y Universidad de Tarapacá.
72. Durante los dos últimos años, la OIT-Chile ha estado “construyendo las bases para el diálogo social”, por lo que se puede afirmar que en materia de ML, “el diálogo social tripartito se ha quedado a medio camino”<sup>OIT3</sup>. La Reunión Técnica Tripartita sobre Migraciones Laborales, realizada en Santiago, el 2 y 3 de octubre de 2017<sup>25</sup>, permitió que los actores se escucharon entre sí y se visibilizaran las diferencias en tienen en sus posturas frente al tema migratorio. El principal aporte de OIT ha sido “poner el tema en la agenda de los tres mandantes de la OIT.”<sup>OIT3</sup> Si bien los actores valoran el esfuerzo de OIT por crear espacios tripartitos para analizar la ML, algunos consideran que “han faltado propuestas concretas, pues el espacio se utiliza más para el reclamo y el posicionamiento político”<sup>GOB1</sup>, o bien, opinan que es más efectivo incluir la perspectiva migratoria en espacios de diálogo social tripartito existentes, tales como el Consejo Nacional de Usuarios de la DT<sup>26</sup>, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile Valora<sup>27</sup>, o el recién creado Consejo Superior de Trabajo<sup>28</sup>, entre otros.<sup>EMP1</sup>

e) Acuerdos binacionales y acciones regionales:

73. Una de las áreas más relevantes en materia de ML es el establecimiento de acuerdos binacionales o regionales que faciliten la protección y el reconocimiento de los derechos de los migrantes en los países de destino, tránsito y origen (en el caso de los retornados). Uno de los resultados que se identificó al respecto corresponde al apoyo técnico proporcionado por OIT a los Ministerios de Trabajo de Argentina y Chile para avanzar en el proceso de homologación de sus sistemas de certificación de competencias laborales<sup>29</sup> (OIT, 2017, Informe de Implementación, ARG126)
74. Chile ha sido sede de actividades subregionales y regionales sobre el tema de ML, en las cuales OIT ha logrado integrarse a las discusiones y propuestas. Algunos eventos relevantes son:
- a) V Reunión sobre Migraciones de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)<sup>30</sup>. OIT fue invitada en calidad de observador y como ponente.

---

<sup>25</sup> Ver: [http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS\\_577737/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS_577737/lang--es/index.htm)

<sup>26</sup> Ver: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-62260.html>

<sup>27</sup> Ver: <http://www.chilevalora.cl/quienes-somos/>

<sup>28</sup> Ver: <http://www.dialogosocial.gob.cl/consejo-superior-laboral/>

<sup>29</sup> El Acuerdo de 2015 involucra la participación de MTESS de Argentina, MINTRAB de Chile, Instituto de Estadística y Registro de Industria de la Construcción (IERIC) y Chile Valora. Ver: <http://www.chilevalora.cl/noticias/chile-y-argentina-trabajan-juntos-para-homologar-sus-sistemas-de-certificacion-de-competencias-laborales/>

<sup>30</sup> Santiago, 8 y 9 de noviembre de 2016.

- b) Reunión Regional Latinoamericana y Caribeña de Expertas y Expertos en Migración Internacional preparatoria del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. OIT aportó recomendaciones concretas para el trabajo decente de los migrantes y ejemplos de buenas prácticas a los Estados Miembros para la discusión y su consideración<sup>31</sup>. (OIT, 2017, MLALC, Camino recorrido 2016-2017).

75. Finalmente, OIT organizó la Reunión Técnica Subregional de Migraciones Laborales, realizada el 2 y 3 de octubre de 2017, que congregó a delegaciones tripartitas de Chile, Argentina, Brasil, Bolivia, Paraguay, Perú, Uruguay, así como representantes del MERCOSUR, CSM, OIM, CEPAL y OIT<sup>32</sup>. La actividad permitió profundizar en el marco normativo y programático de OIT en la materia y compartir buenas prácticas desarrolladas en los países participantes. Además, la reunión facilitó la suscripción de un Acuerdo Regional Sindical sobre Migración Laboral y se elaboró un documento con los aportes de OIT al Pacto Mundial para una Migración Regular, Ordenada y Segura.

#### 4.3.2. Principales factores que incidieron en el nivel de logro

76. Los actores sociales identificaron un conjunto de factores que incidieron, positiva y negativamente, en el nivel de logro de los objetivos de OIT en el tema de ML durante el período evaluado. A continuación se realiza un análisis de dichos factores:

- a) Estrategia de intervención, capacidad de respuesta y posicionamiento de OIT:

77. La Oficina Subregional de Santiago tuvo capacidad de *“anticipar el proceso político”* y *“encontrar espacios para cubrir las necesidades”* de los mandantes, brindando insumos –especialmente al MINTRAB y a los sindicatos- dirigidos a *“construir una visión para abordar el tema a nivel nacional”*.<sup>OIT1</sup> Además, del *“aporte metodológico en su asistencia técnica”*, ha proporcionado *“un panorama más amplio de las tendencias del tema a nivel regional e internacional”* y ha generado *“espacios de intercambio y canales de articulación entre los actores”*.<sup>GOB2</sup>

78. Uno de los factores que ha incidido positivamente en la capacidad de respuesta, además de circunscribir las intervenciones a las prioridades de los actores clave y de administrar *“las expectativas de los mandantes”*<sup>OIT1</sup>, ha sido la articulación del trabajo de los especialistas de la Oficina (empleo, normas, protección social, programación), en el marco del PTDP, en el cual se integró el tema de ML.<sup>OIT2</sup>

79. *“OIT ha asumido un rol de articulador entre entidades y actores”*<sup>OIT1</sup>. Sin embargo, algunos entrevistados consideran que, más allá de que la organización *“es respetuosa de las decisiones de los países, debería asumir más activamente la coordinación interinstitucional a altas esferas de Gobierno y no solo a nivel técnico, así como sensibilizar a tomadores de decisiones de las políticas”*.<sup>GOB1</sup> Además, consideran que OIT está *“ausente de los espacios en donde deberían estar”*, tales como la Conferencia Suramericana de Migraciones. Ello ha implicado *“falta de visibilidad, por lo que necesita posicionarse en estos espacios”*.<sup>GOB8</sup>

- b) Coordinación y articulación con los actores sociales

---

<sup>31</sup> Santiago, 30 y 31 de agosto de 2017. Ver: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-oim-acogen-reunion-preparatoria-pacto-mundial-migracion-segura-ordenada-regular>

<sup>32</sup> Realizada en Santiago, Chile, del 2 y 3 de octubre de 2017. Ver: [http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS\\_577737/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/santiago/eventos-y-reuniones/WCMS_577737/lang-es/index.htm)



80. Todos los actores reconocen que una de las principales fortalezas de OIT su estructura tripartita y el diálogo social: *“OIT tiene capacidad de convocatoria a actores tripartitos, especialmente a los empleadores, que es un sector con el que hay que trabajar en muchos temas, como salud y seguridad en el trabajo, inclusión laboral, normativa laboral.”*<sup>OINT1, OINT2</sup>

81. Tal como se ha detallado en la sección 4.3.1, la OIT ha logrado dar respuesta a las demandas de los actores sociales y fortalecer espacios de articulación interinstitucional e intersectorial, tanto a nivel nacional como local. Pese a ello, la misma organización reconoce que es necesario mejorar la coordinación interagencial con el SNU, así como profundizar el tema de diálogo social.<sup>OIT3</sup>

#### c) Contexto político y social

82. Existe voluntad política e interés del Gobierno en el tema, así como un marco institucional con enfoque de derechos humanos, lo cual es muy propicio para trabajar en el tema. Los actores entrevistados asumen discursos en los cuales *“se reconoce a los migrantes como ciudadanos y no solo como mano de obra”*<sup>GOB8</sup>. Además, el contexto internacional de movilización en torno al Pacto Mundial para una Migraciones Segura, Regular y Ordenada, ha promovido el interés de los actores de trabajar en red.<sup>OIT3</sup>

83. **En conclusión**, las intervenciones de OIT en materia de ML han contribuido a generar información y conocimiento sobre el tema, los cuales han sido insumos altamente valorados por los actores sociales en el proceso de formulación y debate de la nueva Ley General de Migración, así como en la construcción de la institucionalidad para la gestión de las migraciones, especialmente en el caso del MINTRAB. La OIT también ha fortalecido las capacidades de los actores sociales, en particular, de la DT y de los sindicatos, para proponer acciones en el tema de ML y crear espacios de articulación y diálogo social.

84. Factores como una estrategia de intervención diseñada con base en las demandas de los actores y las capacidades instaladas de la Oficina; esfuerzos efectivos para lograr el involucramiento y compromiso de los actores sociales; así como un contexto político, social e institucional que propicia el trabajo en el tema de migraciones, han favorecido la efectividad de la respuesta de OIT en el tema de ML. Sin embargo, sigue constituyendo un reto integrar al sector empleador en los órganos de diálogo fomentados a nivel nacional y regional; así como asumir un rol más activo en los espacios donde se adoptan las decisiones políticas sobre las migraciones.

#### 4.4. Eficacia de la gestión

85. La Oficina Subregional de Santiago cuenta con 1 director, 8 especialistas, 14 personas en servicios generales y 3 funcionarios en proyectos de cooperación técnica. (OIT, 2017, Estructura Organizativa). Con esta capacidad instalada atiende las demandas de asistencia técnica de Chile, Paraguay, Uruguay y del Mercosur, y apoya técnica a las Oficinas de País de OIT de Argentina y Brasil. Para ejecutar el Proyecto RBSA, el cual fue coordinado por la Oficial de Programación, contó con un puesto de Oficial Nacional de Proyecto y consultores externos que se contrataron de acuerdo con los requerimientos del proyecto. También recibió el apoyo del Especialista Regional de ML, destacado en Lima, Perú.

86. El tema ML fue integrado de forma adecuada en el Programa País de Chile, a partir de su inclusión en el PTDP, y la gestión del Proyecto RBSA logró involucrar al personal de la Oficina Subregional en la ejecución de actividades, aprovechando la interdisciplinariedad del equipo. Los especialistas han mostrado interés en el tema y han aprendido sobre el mismo.<sup>OIT1, OIT2</sup> No fue posible verificar el nivel de conocimiento y apropiación de los especialistas sobre el MMML y la ERML, ya que no se logró concertar las entrevistas.
87. Respecto a la coordinación y articulación de esfuerzos con los actores sociales, tal como se mencionó en la sección 4.3, se ha logrado un adecuado nivel de involucramiento y compromiso participación de los actores –a excepción del sector empleador- gracias a la estrategia y las metodologías participativas utilizadas. Con relación a las agencias del SNU, CEPAL/CELADE ha habido una coordinación a nivel nacional y regional que ha permitido tener un “vínculo muy activo en el monitoreo del mercado laboral”, así como para las actividades preparatorias del Pacto Mundial sobre migraciones.<sup>OINT3</sup> Si bien se valora positivamente la coordinación puntual entre OIT, OIM y OISS para el estudio sobre ML y seguridad social solicitado por la Alianza del Pacífico como un primer esfuerzo regional entre las tres agencias, los representantes de los organismos consideran que “*el MANUD no se utiliza como se debería*” y que existe una necesidad de revisar la forma en que se ha integrado el tema de trabajo decente en el marco del SNU.<sup>OINT1, OINT2</sup>
88. En cuanto a la asignación de recursos financieros, para el bienio 2016 – 2017, la OSR-Santiago<sup>33</sup> contaba con un presupuesto USD3,7 millones para realizar la asistencia técnica en las modalidades RBTC, RBSA y XBTC. De dicho presupuesto, el 35% estaba destinado a intervenciones en Chile (USD1,3 millones). El presupuesto del RBSA sobre ML representó el 16% de los recursos totales disponibles en la OSR para brindar asistencia técnica en el país. Como se observa en el Cuadro 5, la ejecución presupuestaria del RBSA para Chile alcanzó el 94% al cierre del bienio, mientras que el Proyecto RBSA de Paraguay se extenderá a abril de 2019.

**Cuadro 5. Oficina Subregional de Santiago, Chile: Intervenciones de OIT en Chile sobre ML según presupuesto y ejecución presupuestaria (USD), 2014 – 2017**

Intervención	Período	Presupuesto	Ejecución	Porcentaje	Monto sin ejecutar
RLA/14/01/BRA <sup>1</sup>	2014-2017	453,584	441.368	97,31%	12.216
CHL108 - RTBC	2014-2015	5,000	5,000	100%	0
CHL/16/01/RBS	2016-2017	200,000	188.828	94,41%	11.172
PRY/16/02/RBS <sup>1</sup>	2016 - 2017	238,500	211.940	88,86%	26.560

<sup>1</sup> Estos proyectos contenían acciones donde Chile estaba incluido como uno de los países beneficiarios, aunque la mayoría de las actividades correspondieron a los países donde se ejecutaron los proyectos (Brasil y Paraguay respectivamente).

Fuente: Elaboración propia con base en OIT, 2017, Presupuesto Estimado Output 9, IRIS, 18 de enero de 2018 (Implementation Management).

89. Respecto al sistema de programación, medición, seguimiento y evaluación de OIT, particularmente los CPO por resultados, se evidencia un esfuerzo por articular el tema de ML con diferentes áreas, tales como trabajo rural; inspección y salud y seguridad en el trabajo; trabajo infantil; empleo; entre otros.

<sup>33</sup> Incluye solamente la asistencia técnica de Chile, Paraguay y Uruguay.

90. **En síntesis**, la respuesta de OIT en el tema de ML a nivel nacional se ha visto potenciada por la incorporación del tema en el PTDP y en su articulación en el Programa País. Además, el diseño de la intervención se basó en las necesidades concretas de los actores sociales y tomó en consideración la capacidad instalada de la Oficina para dar respuesta a dichas demandas. La gestión del Proyecto RBSA logró involucrar en forma efectiva a los funcionarios de la OIT y a los actores sociales, incluyendo algunas agencias del SNU.

#### 4.5. Orientación al impacto y sostenibilidad

91. Los procesos apoyados por la OIT en Chile son de carácter muy incipiente y han estado orientados en su mayoría, a sensibilizar y capacitar a los diferentes actores respecto a la perspectiva migratoria con enfoque de derechos humanos y sobre las NIT relativas al tema. Las intervenciones de OIT han contribuido a mantener activo el debate sobre las migraciones, y en participar, sobre la ML, en las agendas institucionales de entidades como el Ministerio del Interior, la DEM, el MINTRAB, y los sindicatos, entre otras.

92. En el caso de la DT del MINTRAB, se ha formulado un plan de acción para transversalizar el tema migratorio, en el cual se ha incluido un módulo de capacitación presencial y virtual para los funcionarios, y que permitirá dar continuidad a los esfuerzos de sensibilización y formación. De igual forma, los órganos interinstitucionales e intersectoriales fortalecidos a nivel nacional y local donde se aborda el tema de ML, son liderados por las entidades públicas, de manera que tendrán continuidad en la medida en que las políticas institucionales no varíen sus prioridades. Sin embargo, algunos actores consideran que es prematuro realizar afirmaciones sobre la sostenibilidad de estos resultados, menos aún sobre el impacto que han tenido dichas acciones en materia de fortalecimiento de capacidades de las instituciones y órganos para gestionar en forma efectiva la ML.

93. Por ejemplo, si bien la temática migratoria *“ha sido una prioridad de Gobierno”* durante el período 2014-2015, al *“ser un tema político, no se sabe si se quedará en la agenda”* de la próxima Administración. Para consolidar la política de migración laboral de la DT es necesario un *“proceso de monitoreo permanente, en el cual el apoyo de la OIT es muy importante.”*<sup>GOB2</sup> De igual forma, la coordinación del proceso de transversalización de la ML en la DT lo asumió la responsable de Asuntos Internacionales, un puesto que no forma parte de la estructura operativa de dicha Dirección, por lo que el cambio de Gobierno también podría afectar la continuidad de los esfuerzos.<sup>OIT3</sup>

94. Para el bienio 2018 – 2019, no existen proyectos específicos en materia de ML, sin embargo, la OIT deberá seguir apoyando el tema en el marco del Convenio de Asistencia Técnica entre el MINTRAB y la OIT-Chile, que se suscribe en forma anual entre las dos entidades y que incluye dentro del eje prioritario de Empleo, el abordaje de la población migrante.<sup>OIT1</sup> Una estrategia que la Oficina está adoptando para dar continuidad a los esfuerzos, es vincular ML con áreas en donde existe financiamiento y una relación estrecha con la temática, como en el caso de la formalización de la economía informal.<sup>OIT3</sup>

95. De igual forma, el proceso de aprobación de la nueva Ley General de Migración por parte del Congreso Nacional y de su reglamentación por parte del Ejecutivo, implica que el tema seguirá activo en la agenda pública, por lo que la capacidad de incidir y apoyar la movilización de los actores es clave para garantizar un marco normativo conforme a las NIT. En este sentido, la *“falta de recursos humanos y financieros”* será la principal limitación para brindar la asistencia técnica necesaria.<sup>OIT3</sup>

96. En el caso de los sindicatos, el interés en seguir trabajando en la temática evidencia mayor sostenibilidad, ya que además del interés de las organizaciones que forman parte del Comité Intersindical Migrante, existe una Red Sindical por los Derechos de los Migrantes apoyada por la Confederación Sindical de las Américas (CSA), y conformada por organizaciones de trabajadores de toda la región. Dicha red está impulsando procesos de sensibilización, capacitación y promoción de la ratificación de los Convenios 97 y 143 de la OIT<sup>34</sup> en varios países de la Región, así como la vinculación entre los comités intersindicales migrantes a nivel continental<sup>35</sup>. OIT-ACTRAV y el Proyecto RBSA han sido un apoyo fundamental para este proceso, sin embargo, la OIT no tendrá capacidad para continuar apoyando los esfuerzos de diálogo social a nivel local, y actualmente no cuenta con un especialista de ACTRAV, por lo que es necesario desarrollar una estrategia de transferencia, la cual aún no está definida.<sup>OIT1</sup>
97. **En resumen**, la estrategia de sensibilización y el fortalecimiento de capacidades de los actores sociales para apropiarse del tema de ML desde un enfoque de derechos humanos y de las NIT, ha contribuido a incorporar la perspectiva migratoria en el Consejo Nacional de Migración, así como en los servicios del MITRAB, en particular de la DT. Sin embargo, el cambio de Gobierno representa un desafío para la consolidación e institucionalización de estos procesos.
98. Respecto al fortalecimiento de las organizaciones sindicales en materia de ML, pese a las brechas de conocimientos que poseen en relación al tema, existen esfuerzos regionales de la CSA y de la OIT que pueden dar continuidad a este proceso de coordinación y articulación, tanto a nivel nacional como local.
99. La OSR de Santiago dispone de un equipo interdisciplinario, que en el marco del PTDP y del Convenio de Asistencia Técnica entre el MINTRAB y OIT-Chile, deberá dar seguimiento a iniciativas relevantes como la nueva Ley de Migración y su reglamentación, la modernización del MINTRAB y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, para lo cual requerirá de recursos financieros, si desea brindar el nivel de respuesta que ha logrado proporcionar a sus mandantes durante el presente bienio.

---

<sup>34</sup> Ver Minuta I Taller Subregional Cono Sur de la Red Sindical por los Derechos de los Migrantes, 20 de octubre de 2016, Puerto Iguazú.

<sup>35</sup> Entrevista con coordinador de la Red de Comités Intersindicales de Protección a Migrantes de Centroamérica, noviembre 2017, como parte de la ERTML-Estudio de Caso Costa Rica.

## 5. Conclusiones

### 5.1. Conclusiones

#### **Pertinencia**

100. La respuesta de OIT en Chile para el tema de ML ha sido muy pertinente, ya que ha logrado articular en forma adecuada las necesidades y prioridades de los constituyentes en el Programa País. Las intervenciones, principalmente el proyecto RBSA, se han diseñado tomando en consideración las solicitudes concretas de los actores sociales, en particular las del Gobierno y los sindicatos, de manera que se garantizó el nivel de coincidencia entre los objetivos del proyecto y las necesidades de los mandantes. La metodología utilizada para brindar la asistencia técnica potenció la participación de las contrapartes en la definición de las líneas de acción a apoyar por parte de OIT.

#### **Coherencia estratégica**

101. Las intervenciones desarrolladas por la OIT en Chile para el tema de ML están alineadas con los ejes de prioridad establecidos en el MMML y en la ERML, donde ha habido un especial énfasis en las áreas de generación de información y conocimiento; mejoramiento de capacidades institucionales para promover condiciones laborales equitativas para la población migrante; y fortalecimiento del marco normativo y de gobernanza de las migraciones, en particular para regularizar la situación migratoria y garantizar la protección de la población migrante. Debido a que el tema es incipiente, la estrategia de intervención de OIT se ha dirigido a preparar las condiciones para que los actores sociales puedan participar en forma efectiva en el proceso de construcción e implementación de una política migratoria consensuada a través del diálogo social. Además, el Programa País evidencia un esfuerzo por integrar la perspectiva migratoria en diferentes áreas de trabajo de OIT, tales como normas y convenios, protección social, trabajo infantil, salud y seguridad en el trabajo, economía rural y desarrollo de competencias.

#### **Efectividad (logros)**

102. La respuesta de OIT en materia de ML ha contribuido a generar insumos valiosos para el proceso de formulación y debate de la nueva Ley General de Migración, así como para la construcción de la institucionalidad necesaria para gestionar las migraciones laborales, tanto a nivel del Consejo Nacional de Migraciones como del MINTRAB. La OIT también ha fortalecido las capacidades de los actores sociales, en particular, de la DT y de los sindicatos, para proponer acciones en el tema de ML y crear espacios de articulación y diálogo social a nivel nacional y regional.

103. Factores como el diseño de una estrategia de intervención que toma en consideración tanto las demandas de los actores sociales como las capacidades instaladas de la Oficina; esfuerzos efectivos para lograr el involucramiento y compromiso de los actores sociales; así como un contexto político, social e institucional que propicia el trabajo en el tema de migraciones, han favorecido la efectividad de la respuesta de OIT en el tema de ML. Sin embargo, sigue constituyendo un reto integrar al sector empleador en los órganos de diálogo fomentados a nivel nacional y regional; así como asumir un rol más activo en los espacios donde se adoptan las decisiones políticas sobre las migraciones.

### **Eficacia de la gestión**

104. La gestión de la respuesta de OIT en el tema de ML ha sido eficaz, ya que logró incorporar la perspectiva migratoria en el PTDP, así como articular el Resultado 9 con otros resultados de la programación interna de OIT. Además, el diseño de la intervención se basó en las necesidades concretas de los actores sociales y tomó en consideración la capacidad instalada de la Oficina para dar respuesta a dichas demandas. La gestión del Proyecto RBSA logró involucrar en forma efectiva a los funcionarios de la OIT y a los actores sociales, incluyendo algunas agencias del SNU. En cuanto a la gestión de los recursos financieros, el Proyecto RBSA sobre ML alcanzó una ejecución presupuestaria del 94%.

### **Orientación al impacto y sostenibilidad**

105. La estrategia de sensibilización y el fortalecimiento de capacidades de los actores sociales para apropiarse del tema de ML desde un enfoque de derechos humanos y de las NIT, ha contribuido a incorporar la perspectiva migratoria en el Consejo Nacional de Migración, así como en los servicios del MITRAB, en particular de la DT. Sin embargo, el cambio de Gobierno representa un desafío para la consolidación e institucionalización de estos procesos.

106. Respecto al fortalecimiento de las organizaciones sindicales en materia de ML, pese a las brechas de conocimientos que poseen en relación al tema, existen esfuerzos regionales de la CSA y de la OIT que pueden dar continuidad a este proceso de coordinación y articulación, tanto a nivel nacional como local.

107. La OSR de Santiago dispone de un equipo interdisciplinario, que en el marco del PTDP y del Convenio de Asistencia Técnica entre el MINTRAB y OIT-Chile, deberá dar seguimiento a iniciativas relevantes como la nueva Ley de Migración y su reglamentación, la modernización del MINTRAB y el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores, para lo cual requerirá de recursos financieros, si desea brindar el nivel de respuesta que ha logrado proporcionar a sus mandantes durante el presente bienio.

## 5.2. Recomendaciones

### **108. R1. Definir el nivel de involucramiento y posicionamiento de OIT en los espacios sobre migraciones, a nivel regional, nacional y local.**

*Para: Oficina Regional y Oficina Subregional de Santiago. Prioridad: Alta. Plazo: 3 meses. Implicación presupuestaria: Sin implicación presupuestaria.*

Definir el nivel de involucramiento y posicionamiento de OIT en órganos de toma de decisiones en materia de migración (Conferencia Suramericana sobre Migración, Mercosur, Consejo Nacional de Migración, Consejo Técnico de Política Migratoria), así como en espacios consultivos y de diálogo social (Comité Asesor Ministerial de Migrantes, Comité Consultivo de Migraciones). El nivel de participación y los temas a colocar en la agenda deben fijarse tomando en consideración la capacidad institucional para asistir a las reuniones, así como para atender las demandas que se deriven de cada espacio. Además, es fundamental asignar al funcionario o funcionarios que serán responsables de representar a la OIT en cada espacio, ya que la Oficina no cuenta con una persona especialista en el tema de ML.

### **109. R2. Dar seguimiento a temas clave de la agenda migratoria nacional.**

*Para: Oficial de Programación, Oficina Subregional de San José. Prioridad: Media. Plazo: 12 meses. Implicación presupuestaria: Media.*

Dar seguimiento y profundizar los procesos relacionados con 5 áreas prioritarias o en las cuales existe poca intervención, según los actores sociales: a) Ley General de Migración y su reglamentación; b) Trata con fines de explotación laboral; c) Acuerdos binacionales o regionales con los países de corredores migratorios relevantes, en especial en materia de asistencia consular, reconocimiento de competencias laborales y formación profesional, portabilidad de derechos (seguridad social y pensiones); d) prospección del mercado laboral para identificar brechas entre la oferta y la demanda de mano de obra; y e) la perspectiva de género en la migración laboral.

Tomando en cuenta la disponibilidad de recursos humanos y financieros para apoyar el tema, deberá priorizarse aquellos sectores en los cuales se ubican la mayor cantidad de inmigrantes o de emigrantes, y donde las condiciones de vulnerabilidad son gravosas (irregularidad, informalidad, naturaleza peligrosa de la actividad). Por ejemplo, especial atención merecen poblaciones como trabajadoras domésticas y trabajadores agrícolas, de minas o de construcción.

### **110. R3. Promover el diálogo social ampliado y asumir el rol de facilitador de dicho proceso.**

*Para: Director y Especialistas. Prioridad: Media. Plazo: 6 meses. Implicación presupuestaria: Baja.*

Integrar el tema de ML en los espacios de diálogo social existentes, tales como el Consejo Superior Laboral, el Consejo Nacional de Usuarios de la DT y los Consejos Regionales, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales Chile Valora, para garantizar que la perspectiva de ML se incorpore a diferentes áreas de acción.

Adicionalmente, continuar con los esfuerzos de sensibilización y capacitación a cada uno de los sectores, en particular a los sindicatos, a los empleadores y a las organizaciones de la sociedad civil, para lograr una visión común sobre el tema, desde los propios intereses de los actores sociales, pero en concordancia con los estándares mínimos que establecen los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluyendo los convenios de la OIT.

### 111. R4. Desarrollar una estrategia de movilización de recursos financieros y alianzas

Para: MIGRANT, Oficina Regional y Oficina Subregional. Prioridad: Alta. Plazo: 6 meses. Implicación presupuestaria: Media.

Desarrollar una estrategia de movilización de recursos financieros que incluya la formulación y diseño de un portafolio de proyectos con la participación de los actores sociales. Dichas intervenciones deberían partir de los instrumentos de políticas públicas existentes en el país, así como de las orientaciones estratégicas que brindan el MMML, la ERML, la Resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral y el Pacto Mundial para un Migración Segura, Regular y Ordenada. El enfoque de corredores migratorios, así como las acciones para fortalecer los acuerdos binacionales y regionales son fundamentales en estas intervenciones.

#### 5.3. Lecciones aprendidas

Descripción de la lección aprendida	La sensibilización, capacitación e involucramiento del sector empleador en el tema de ML es fundamental para lograr un mayor nivel de apropiación de los productos y resultados generados por las intervenciones de OIT.
Contexto y precondiciones	La integración e inclusión laboral de la población migrante en condiciones de trabajo decente solo es posible con la participación activa y voluntaria del sector empleador, pues son quienes contratan a los y las trabajadoras.
Usuarios y beneficiarios meta	Gobierno, OIT, organizaciones de empleadores, órganos tripartitos de diálogo social.
Factores causales para los desafíos	- El tema de ML no es prioritario para las organizaciones de empleadores, pues sus afiliados suelen ser empresas de gran tamaño que se encuentran en la formalidad, y en muchos casos, cuentan con políticas de diversidad cultural e inclusión social.
Factores causales para el éxito	-Identificar y divulgar las buenas prácticas que tienen los empleadores respecto al cumplimiento de los derechos laborales de la población migrante. -Abordar el tema de migración laboral dentro de un sector, con una agenda más amplia y no solo el tema de migrantes. Por ejemplo, mejoras de productividad, cadenas de valor, certificaciones para la exportación, etc.
Aspectos administrativos de OIT (personal, recursos, diseño, implementación)	

#### 5.4. Buenas prácticas

Descripción de la buena práctica	La utilización de una metodología participativa para realizar el autodiagnóstico y el plan de acción para transversalizar la perspectiva migratoria en los servicios de la Dirección de Trabajo del Ministerio de Trabajo de Chile, aumentó el nivel



	<b>de apropiación y compromiso de los funcionarios respecto al tema.</b>
<b>Contexto y precondiciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partir de los niveles de conocimiento, actitudes y prácticas de los funcionarios de la institución responsables de implementar los cambios en los servicios puede facilitar la implementación de la política institucional.</li> <li>- Se requiere de voluntad política de las autoridades y el compromiso de los funcionarios de participar en el proceso.</li> <li>- Debe existir una cultura institucional de planificación y gerencia participativa</li> </ul>
<b>Factores causales</b>	- Existencia de una fuerte institucionalidad que ha promovido la transversalización del tema migratorio en los servicios públicos (Plan de Gobierno, Instructivos Presidenciales, marco institucional de derechos humanos)
<b>Usuarios y beneficiarios meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gobiernos</li> <li>- Funcionarios de OIT</li> </ul>
<b>Impacto medible</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porcentaje de logro de las metas del Plan de Acción</li> <li>- Cambio actitudinal de los funcionarios de la Dirección de Trabajo (medido por la Encuesta de percepción de los servicios aplicada a los funcionarios como parte del autodiagnóstico)</li> </ul>
<b>Potencia para ser replicable</b>	Medianamente replicable, pues depende de la cultura de planificación y gerencia de los ministerios de trabajo. Las metodologías de planificación participativas no son frecuentes en las Administraciones Públicas, muchas acostumbradas a dictar directrices y lineamientos de acatamiento obligatorio para sus funcionarios.
<b>Vínculos con CPOs y objetivos de OIT</b>	Resultados 7 y 9
<b>Otros comentarios y documentos relevantes</b>	

<b>Descripción de la buena práctica</b>	<b>Proceso de fortalecimiento de las capacidades de los actores sociales, particularmente de las organizaciones sindicales, ha permitido crear espacios de diálogo social intersectorial, con la participación del MINTRAB y organizaciones de la sociedad civil.</b>
<b>Contexto y precondiciones</b>	Los sindicatos no tienen posiciones encontradas respecto al tema de migración laboral y están en disposición de aprender y construir una visión compartida al respecto.
<b>Factores causales</b>	<p>Sensibilización y capacitación a las organizaciones sindicales</p> <p>Acompañamiento para los aspectos organizativos</p> <p>Liderazgo de las personas que asumieron el tema dentro de los sindicatos</p>
<b>Usuarios y beneficiarios meta</b>	Organizaciones sindicales, Ministerios de Trabajo, ACTRAV.

<b>Impacto medurable</b>	La creación y funcionamiento permanente del Comité, que cuenta con un plan de trabajo, que incluye: acciones de sensibilización y capacitación, asesoría legal a migrantes, aumento de la afiliación de trabajadores migrantes.
<b>Potencia para ser replicable</b>	La metodología de conformación de las mesas de diálogo se está replicando en varias regiones del país.
<b>Vínculos con CPOs y objetivos de OIT</b>	Resultados 6, 9 y 10
<b>Otros comentarios y documentos relevantes</b>	

## 6. Anexos

### Anexo 1. Matriz de evaluación

INTERROGANTES DE EVALUACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	Fuentes
<b>Pertinencia</b>		
1. ¿En qué medida las acciones desarrolladas por OIT en Chile responden a las necesidades y prioridades de los constituyentes nacionales y de los de los otros países que forman parte de los corredores migratorios de Chile? ¿Cuáles necesidades o prioridades sí se atienden y cuáles no? ¿Por qué?	- Percepción de los actores locales y nacionales sobre la incorporación de sus necesidades y prioridades en materia de ML en la respuesta de OIT (Proyecto de Cooperación Unión Europea, RBSA y RBTC)	- Revisión documental: PND, políticas migratorias, políticas de empleo, acuerdos subregionales o regionales, informes de evaluación de proyectos. - Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones, expertos.
2. ¿Cuál fue la participación del Gobierno, los empleadores, los trabajadores y otros actores en el diseño de las intervenciones de OIT en Chile? ¿Participaron actores de otros países en el diseño?	- Tipo y nivel de participación de los mandatos y otros actores clave en el tema de ML, en el diseño de las intervenciones.	- Revisión documental: Informes de evaluación, diseños y PRODOC, - Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.
<b>Coherencia estratégica</b>		
3. ¿En qué medida las acciones planificadas y ejecutadas por OIT en Chile están alineadas con el MML, la Estrategia Regional sobre Migración Laboral 2016 de la OIT, con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con el Programa y Presupuesto de los bienios 2014-2015, y 2016-2017? ¿Cuáles son las principales áreas de alineación? ¿Cuáles son las principales áreas donde se identifican brechas o vacíos respecto a dichos instrumentos?	- Nivel de coherencia entre la respuesta de OIT en Chile durante el período 2014 – 2017 con los lineamientos del MML; líneas de acción de la Estrategia Regional sobre Migración Laboral 2016 y Programa y Presupuesto de OIT bienios 2014-2015 y 2016 - 2017. - Tipo y número de acciones de OIT alineadas con las metas 8.8, 10.7, 5.2, 8.7, 16.2, 16.9, 17.18, y los indicadores 10.c, 3.c y 4.b de los OSD (Agenda 2030).	- Revisión documental: Reporte de implementación de la OIT, informes de evaluación, informes técnicos, Reportes voluntarios de los OSD, Programas o Agendas Nacionales de Trabajo Decente. - Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.

INTERROGANTES DE EVALUACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	Fuentes
<p>4. ¿En qué medida el diseño de las intervenciones de OIT en Chile toman en consideración y vinculan el tema de ML con otras <u>áreas de acción</u> de la OIT (los otros 9 outcomes del Programa y Presupuesto de OIT)? ¿En qué medida las intervenciones de OIT atiende los 3 <u>desafíos</u> identificados en la Estrategia Regional: informalidad, condiciones laborales y migración irregular? ¿En qué medida operacionalizan <u>los ejes transversales</u> de OIT: género, diálogo social, derechos laborales y sustentabilidad ambiental?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presencia del tema de ML en los PNTD, CPO por país, subregiones y región de la OIT.</li> <li>- Tipo y características de los enfoques adoptados por las intervenciones de OIT (en cuáles <u>áreas de acción, desafíos y ejes transversales</u> se ubica el trabajo de OIT?</li> <li>- Nivel de articulación de los temas de informalidad, condiciones laborales y migración irregular en las intervenciones relativas a ML.</li> <li>- Nivel de incorporación del enfoque de diálogo social, derechos laborales, sustentabilidad ambiental y género en los programas y proyectos de ML.</li> <li>- Grado de consistencia entre las acciones las intervenciones y las directrices de OIT sobre la transversalización del enfoque de género.</li> <li>- Nivel de incorporación del tema ML en acciones de OIT que no se ubican en el Resultado 9.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: CPO, PRODOCs, reporte de implementación, informes de evaluación, informes técnicos.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</li> </ul>
<b>Efectividad del proyecto (logros)</b>		
<p>5. ¿Cuáles han sido los principales productos y resultados de las intervenciones de OIT en el tema de ML, de acuerdo con los ejecutores y los constituyentes? ¿Cuáles resultados esperados no se han logrado concretar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de logro de los objetivos del proyecto.</li> <li>- Nivel de cumplimiento del Outcome 7 (bienio 2014-2015) y Outcome 9 (bienio 2016-2017).</li> <li>- Percepción de los actores sobre la contribución de OIT al tema de migraciones laborales en Chile.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Reporte de implementación de OIT, informes técnicos de proyectos, informes de evaluación de proyectos, publicaciones y materiales producidos por la OIT.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</li> </ul>
<p>6. ¿Cuáles han sido los factores que han influido en el nivel de logro de los resultados, tomando en consideración los siguientes:</p> <p>6.1. Participación de los constituyentes en las acciones y en espacios de diálogo social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de los actores sobre los factores que influyen el nivel de logro de resultados de OIT en materia de ML en Brasil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Informes de evaluación de proyectos y otras intervenciones de OIT.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y</li> </ul>

INTERROGANTES DE EVALUACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	Fuentes
<p>6.2. Participación y coordinación con otros actores</p> <p>6.3. Liderazgo de OIT en el tema ML</p> <p>6.4. Coordinación con agencias del SNU</p> <p>6.5. Coordinación a lo interno de la OIT y con la Oficina Regional</p> <p>6.6. Las modalidades de entrega de la cooperación técnica de OIT.</p> <p>6.7. El nivel de comprensión, apropiación e integración del enfoque de derechos, así como de instrumentos como el MMML, la Estrategia Regional de ML, la Agenda 2030, entre otros, por parte de los funcionarios de OIT y de los constituyentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo y características de las conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones de las intervenciones de OIT.</li> <li>- Percepción de los actores sobre su nivel de conocimiento y apropiación, y el de los otros actores, del MMML, la Estrategia Regional de OIT sobre ML y la Agenda 2030 en cuanto a ML.</li> </ul>	<p>de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</p>
<p>7. ¿Qué efectos no esperados se han derivado de la intervención de OIT, a nivel nacional y en otros países? ¿Cómo son valorados estos efectos no esperados por parte de los actores sociales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de los actores sobre los efectos no esperados en materia de ML derivados de la intervención de OIT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Informes de evaluación de proyectos y otras intervenciones.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</li> </ul>
<p>8. ¿En qué medida las intervenciones de OIT ha permitido implementar en forma efectiva las directrices del MMML? ¿En qué medida han contribuido a cumplir con el Resultado 9 del Programa de Implementación de la OIT?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo y número de acciones de OIT que operacionalizan los contenidos del MMML.</li> <li>- Nivel de cumplimiento del Resultado 9 del Programa de Implementación de la OIT por país, subregión y región.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Reporte de implementación de OIT, informes de evaluación.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones, expertos.</li> </ul>
<b>Eficacia de la gestión</b>		
<p>9. ¿En qué medida los aspectos de coordinación y gestión administrativa de la OIT han influido en el papel que la OIT ha desempeñado a nivel nacional y regional en materia de ML?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de claridad en las funciones, competencias y responsabilidades de los diferentes departamentos y oficinas que implementan acciones en ML (MIGRANT, OR, OSR, OP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Informes de evaluación de proyectos y otras intervenciones de OIT.</li> </ul>

INTERROGANTES DE EVALUACIÓN	VARIABLES E INDICADORES	Fuentes
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de agilidad y efectividad de los mecanismos de toma de decisiones, coordinación y comunicación al interior de la OIT y con las instancias administrativas.</li> <li>- Nivel de suficiencia y adecuación entre la estructura organizativa y los requerimientos de ejecución de la respuesta de OIT en materia de ML.</li> <li>- Tipo y grado de efectividad de las modalidades de implementación de la respuesta de OIT en materia de ML (RBTC, RBSA, XBTC).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT.</li> </ul>
<p>10. ¿Qué mecanismos de diseño, medición, seguimiento y evaluación se han implementado en las intervenciones de OIT? ¿En qué medida dichos mecanismos han sido suficientes y adecuados para valorar la efectividad e impacto de la respuesta de OIT? ¿Qué medidas se deben adoptar para mejorar dichos mecanismos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo y características de los mecanismos de planificación, diseño, seguimiento y evaluación utilizados por OIT.</li> <li>- Nivel de suficiencia y adecuación de los mecanismos de diseño, medición, seguimiento y evaluación utilizados por OIT.</li> <li>- Percepción de los actores sobre la pertinencia, efectividad y sostenibilidad de los mecanismos de diseño, medición, seguimiento y evaluación de la OIT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Informes de evaluación de proyectos y otras intervenciones de OIT.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, mandantes.</li> </ul>
<b>Orientación al impacto y la sostenibilidad</b>		
<p>11. ¿En qué medida la intervención de OIT permitió al Gobierno, empleadores y trabajadores de Chile fortalecer sus capacidades en materia de políticas de migración laboral equitativas y efectivas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de acciones apoyadas por el Proyecto que continuarán ejecutándose en las instituciones y organizaciones sin apoyo de OIT.</li> <li>- Grado de utilización y adopción de los resultados y productos generados por OIT por parte de los gobiernos, empleadores, trabajadores y otras instituciones.</li> <li>- Percepción de los actores clave sobre su nivel de conocimiento actitudes y prácticas en el tema de ML, así como sobre el nivel de conocimiento, actitudes y prácticas de los otros actores clave.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Reporte de implementación de OIT, informes técnicos de proyectos, informes de evaluación de proyectos, publicaciones y materiales producidos por la OIT.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</li> </ul>

<b>INTERROGANTES DE EVALUACIÓN</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>Fuentes</b>
<p>12. ¿Cuáles son las conclusiones, recomendaciones, buenas prácticas y lecciones aprendidas que se derivan de la intervención que OIT ha brindado en Chile en materia de ML? ¿De qué forma estas conclusiones, recomendaciones, lecciones aprendidas y buenas prácticas pueden contribuir a redefinir (ajustar) la visión y orientación estratégica de la Región en el tema de ML a fin de mejorar la efectividad, sostenibilidad e impacto de las políticas de migración laboral?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo y características de acciones desarrolladas por OIT o por sus constituyentes en materia de ML identificadas y documentadas como buenas prácticas, lecciones aprendidas y recomendaciones para mejorar el impacto de las intervenciones en materia de ML.</li> <li>- Percepción de los actores sociales sobre los cambios y ajustes que debe realizar OIT en su visión y orientación estratégica sobre el tema de ML en la Región.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión documental: Informes de evaluación de proyectos y otras intervenciones de OIT.</li> <li>- Consulta a informantes: Funcionarios de OIT, de gobierno y de organizaciones de empleadores, trabajadores, funcionarios de otras organizaciones.</li> </ul>

## Anexo 2. Lista de personas entrevistadas

<b>Institución</b>	<b>Nombre</b>	<b>Puesto</b>
OIT, Oficina Subregional para el Cono Sur	1. Fabio Bertranou	Director Oficina Subregional Cono Sur
	2. Patricia Roa	Oficial de Programación
	3. Carina Lupica	Consultora Regional Migración Laboral
	4. Ignacio Silva	Consultor Nacional Migración Laboral
OIT- Oficina Regional Lima	5. Guillermo Dema	Especialista Regional de Migración Laboral y Empleo Juvenil
	6. María José Chamorro	Jefe de la Unidad de Programación Regional (ex Especialista de Género)
OIT- MIGRANT, Ginebra	7. Gloria Moreno-Fontes	Especialista en Política Migratoria
Ministerio de Trabajo	8. Carolina Bustos	Encargada Asuntos Migratorios. Representante Consejo Ministerial de Migración.
Dirección del Trabajo	9. Ana Bell	Encargada de Asuntos Internacionales
Secretaría Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social – Punta Arenas	10. Carlos Abarzua	Secretario Regional
	11. Lizette Gómez Alist	Encargada de Comunicaciones
Dirección de Trabajo – Punta Arenas	12. Francisco Parada	Director Regional del Trabajo
	13. Marcos Beltrán	Dirección del Trabajo, Coordinador Relaciones Laborales
Departamento de Extranjería y Migración	14. Gastón González	Encargado de Capacitación y Sensibilización
Ministerio de Relaciones Exteriores	15. Pedro Pablo Hernández	Subdirector de Migraciones
Confederación de la Producción y del Comercio	16. Pablo Bobic	Asesor Legal
Mesa Nacional Intersindical Migración, Género y Trabajo Decente	17. Carolina Martínez Pailacura	Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Miembro Mesa Migrante
	18. Gabriel Sepúlveda Ortiz	Central Autónoma de Trabajadores (CAT), Dirigente sindical de base
	19. Jeanette Durán Núñez	UNT, Consejera Sindical
	20. María Amalia Pereira Campos	Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Vicepresidenta Nacional
	21. María Teresa Frevriel Tapia	Central Autónoma de Trabajadores (CAT), Formación y Capacitación
	22. Pablo Vílchez Muñoz	Unión Nacional de Trabajadores de Chile (UNT). Consejero Nacional
Mesa Sindical Punta Arenas	23. Emilio Aguilar Alvarado	Director Federación de Trabajadores Municipales
	24. Lorna Tejeda Pérez	Agrupación de Dominicanos
	25. Mónica Liandro Aguilar	Secretaria Federación Regional de Trabajadores Municipales de Magallanes y Antártica Chilena (FETRAMUMACH)
Consejo Consultivo Nacional de Migraciones	26. Eduardo Thayer	Presidente del Consejo y Académico e investigador de la Universidad Central
OIM	27. Silvia Olego	Asesora del Jefe de Misión OIM
OISS	28. Hugo Cifuentes	OISS, Delegado



### Anexo 3. Documentación consultada

- Acción Empresas (2017). Inclusión laboral de personas migrantes: Una mirada desde las empresas. CPC, OIT, ACTEMP. Santiago, Chile.
- Acuerdo Convenio de Asistencia Técnica entre Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo y Subsecretaría de Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo OIT-Chile. Decreto exento No. 71. Santiago, 10 de abril de 2017.
- Acuerdo de Trabajo Conjunto en Migración Laboral CUT-CAT-UNT. Santiago, diciembre de 2016.
- Berner H. (2017). Agenda 2030 en Chile. 2017, de Subsecretaria de Evaluación Social Sitio web: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ods/docs/2\\_Subsecretaria-Evaluacion-Social\\_Heidi-Berner.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ods/docs/2_Subsecretaria-Evaluacion-Social_Heidi-Berner.pdf).
- CEMLA (2016). Las remesas hacia América Latina y el Caribe en 2015 – 2016. Acelerando el Crecimiento.
- Centro de Estudios Monetarios Latinoamericanos, México.
- CEPAL/OIT (2017). La inmigración laboral en América Latina. En: Coyuntura Laboral en América Latina. Santiago, Chile. Número 16, Mayo 2017.
- DEM (2016). Migración en Chile 2005 – 2014. Ministerio del Interior, Santiago, Chile.
- DICOEX (2005). Chilenos en el exterior. Dónde viven, cuántos son y qué hacen los chilenos en el exterior. INE, Santiago, Chile.
- Gobierno de Chile. (1990). *Desarrollo de Fenómeno de las Migraciones en Chile*. 2017, de Migración Sitio web: [www.extranjeria.gob.cl/filesapp/migraciones.pdf](http://www.extranjeria.gob.cl/filesapp/migraciones.pdf)
- Gobierno de Chile. (2009). *Acuerdo sobre Residencia de los Estados Partes del MERCOSUR, Bolivia y Chile*. En Circular No 26465(3). Chile: Ministerio del Interior.
- Gobierno de Chile. (2013). *Emprendimiento Formal e Informal en Chile*. Chile: Ministerio de Economía. División de Estudios.
- Gobierno de Chile. (2015). *Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular*. 2017, de Portal Institucional Sitio web: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-101971.html>.
- Gobierno de Chile. (2016). *Plan de Acción de Chile Gobierno Abierto 2016-2018*. Chile: Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Lupica, Carina (2017). Informe sobre asistencia técnica de la OIT y trabajo conjunto sobre migración laboral con la Dirección del Trabajo. Informe de Consultoría. 31 de agosto de 2017. Santiago, Chile.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2013). *Género. Síntesis de Resultados Casen*. Chile: Casen 2013.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Equidad de Género. Síntesis de Resultados Casen*. Chile: Subsecretaría de Evaluación Social.
- Ministerio del Trabajo. (2009). *Ingreso mínimo para empleadas de casa particular*. 2010, de Chile Sitio web: <http://www.mintrab.gob.cl/politica-migratoria-laboral/>
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Políticas Ministeriales*. Chile: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2016). *Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. En Política Nacional (19). Chile: Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. Dirección del Trabajo. (2016). *Tríptico Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales*. 2017, de Chile Sitio web: [@DirecDelTrabajo Dirección del Trabajo](http://www.direccionaltrabajo.cl).
- Ministerio de la Mujer. (2017). *Guía Legal sobre Protección a la maternidad*. 2017, de Servicio Nacional de la Mujer Sitio web: <http://www.minmujeryeg.cl/>
- Montecinos C. (2010). *Resumen Estudio: Demanda de Mano de Obra Calificada en Proyectos de Minería y Energía*. Chile: Servicio Nacional de la Mujer.
- OIT (2007). Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales. Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos.
- OIT (2013). Independent Evaluation on the ILO's Work on International Labour Migration. Thematic Evaluation. Global. Date of evaluation: October 2013.

- OIT (2014a). Consejo de Administración. 320ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014. Aplicación del Programa de la OIT 2012-2013.
- OIT (2016). La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región. Lima, Perú.
- OIT (2017a). Implementation Report (2012\_2013\_2014\_2015) Outcome 9\_7.
- OIT (2017b) Implementation Report. Subregional Cono Sur. 2016-2017. IR Cono Sur 2209.
- OIT (2017c). Informe de gestión RBSA “Migración y Mercados Laborales en Chile”. 1 abril 2016 – 17 mayo 2017. Santiago, 17 de mayo de 2017.
- OIT (2017d). La Migración Laboral en la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Buenas prácticas y lecciones aprendidas en Chile. OIT, Santiago, Chile.
- República Argentina y República Chile. (2014). *Plan Maestro de Pasos de Frontera Argentina y Chile*. Argentina: Ministerio de Planificación Federal.
- República de Chile y República Paraguay. (1976). *Convenio de Facilidades de Tránsito de Personas, Equipajes y Vehículos con Fines Turísticos*. En Convenios Suscritos por Nuestro País Respecto al Tránsito de personas (5). Asunción: Varios.
- Sandoval R. (2015). Capítulo 3 Una política migratoria para un Chile cohesionado. Chile: Ministerio del Interior.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2017). *Estudio "Caracterización de Acciones en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género"* Organizaciones Pública y Privadas del País. Chile: Gobierno de Chile.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. (2016). *Manual para la incorporación de la Igualdad de Género en la Acción Sindical*. Chile: SERNAMEG
- Subsecretaría del Trabajo. (2017). *Programa de Empleo*. 2017, de Chile Sitio web: <http://www.subtrab.trabajo.gob.cl/programas-de-empleo/programa-de-empleo/>
- Stefoni, Carolina (2011). Perfil Migratorio de Chile. OIM, Buenos Aires, Argentina.

### Legislación

- Legislación chilena. (1960). *Disposiciones sobre nacionalización de extranjeros*. 2016, de Ministerio del Interior Sitio web: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=19444&idVersion=2016-01-08>
- Legislación Chilena. (1975). *Normas sobre extranjeros en Chile*. 2011, de Ministerio del Interior Sitio web: <https://www.leychile.cl/N?i=6483&f=2011-04-08&p>
- Legislación Chilena. (1984). *Nuevo Reglamento de Extranjería*. 2015, de Ministerio del Interior Sitio web: <https://www.leychile.cl/N?i=14516&f=2015-03-07&p>