

## NOMBRE DEL PROGRAMA: PROGRAMA COMPROMISO MIGRANTE

PROGRAMA NUEVO - VERSIÓN: 4  
SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES  
MINISTERIO DE INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

## CALIFICACIÓN

Objetado técnicamente

## I. ANTECEDENTES

## PROPÓSITO

Organizaciones de derecho privado que tienen prácticas inclusivas hacia las personas migrantes.

Entendiéndose como prácticas inclusivas:

- 1) Estructuras internas para la inclusión
- 2) Plan de Capacitación y Sensibilización
- 3) Políticas que aseguren buenas prácticas inclusivas
- 4) Acciones que fomenten la inclusión
- 5) Participación de las personas migrantes en la estructura interna de la organización

## DIAGNÓSTICO

Prácticas no inclusivas hacia personas migrantes al interior de organizaciones de derecho privado a nivel nacional.

Los flujos migratorios hacia Chile tienen sus inicios en la década de los 90's, pero el ingreso masivo de migrantes al territorio nacional no ocurre hasta el año 2015. Según las estadísticas, la población migrante en el país asciende a 1.531.391 personas, de las cuales 1.325.740 son personas en edad de trabajar, es decir, de 15 años o más (INE, 2021), lo que significa que pueden ser un aporte al mercado laboral chileno.

Al realizar una desagregación por sexo de las personas en edad de trabajar, se puede mencionar que 664.950 son hombres, equivalente al 50,2%, mientras que 660.790 son mujeres, equivalente al 49,8% (INE, 2021)

Dentro del mercado laboral formal y dependiente se puede mencionar que los sectores que cuentan con una mayor cantidad de trabajadores migrantes son el Comercio (21%), Alojamiento y Servicios de Comida (11%), Industrias Manufactureras (10%), Construcción (7,6%) y Actividades de los Hogares (7,3%) (CASEN, 2020). Mientras que en relación a la informalidad laboral para las personas migrantes ésta asciende a 28,9%, siendo levemente superior para las mujeres que para los hombres (OIM, 2022).

En cuanto a las dificultades para encontrar empleo por parte de la población migrante las principales razones, según una encuesta realizada por la OIM a Migrantes y Refugiados (2021), son no contar con Cédula de Identidad chilena (36,6%), tener la Cédula de Identidad vencida (20,9%), no tener los estudios convalidados (14,5%) y que las ofertas de trabajo no calzan con sus perfiles (14%).

Por otro lado, las personas migrantes que ingresan a Chile cuentan con ingresos que son menores a los de los trabajadores nacionales, siendo éstos un 19% más bajos que los sueldos de los chilenos (OIM, 2021).

Otro elemento importante a considerar es la discriminación laboral hacia los migrantes en el país, donde se puede mencionar que un 55,5% piensa que ser extranjero es una limitante, un 48,9% cree que ser extranjero tiene una influencia negativa en su carrera laboral, un 48,6% opina que las personas en sus trabajos tienen estereotipos sobre los extranjeros y un 36,0% considera que en sus trabajos los excluyen por ser extranjeros (CENEM, 2018).

Asimismo, y en un estudio realizado por el CENEM y ACNUR (2021) a la población migrante venezolana, en cuanto a las principales barreras para la inserción laboral en el país, un 15,5% menciona que existe vulneración de derechos y maltrato laboral, mientras que un 9,0% acusa discriminación. Situaciones que impiden la correcta inclusión en el mercado del trabajo.

En la misma línea, las personas migrantes ven vulneradas otras situaciones importantes asociadas al mundo del empleo formal y dependiente, entre las que se pueden mencionar que el 17,2% indica que no ha recibido su sueldo en la fecha y monto acordados, un 33,7% denuncia que no siempre ha recibido un sueldo igual que un nacional en relación a las mismas labores, el mismo 33,7% refiere que lo han obligado a realizar labores por las que no fue contratado y un 22,1% alude a que ha tenido problemas con su empleador para formalizar la relación a través de un contrato de trabajo (CENEM, 2022).

Igualmente, un 39,8% de las personas migrantes mencionan que alguien ha dificultado su proceso de inclusión en su último o actual trabajo, entre los que se encuentran principalmente los jefes directos o empleadores (41,9%), los clientes o público de sus lugares de trabajo (31,3%) y los compañeros de labores (24,0%) (CENEM, 2022).

ESTRUCTURA Y GASTO POR COMPONENTES			
Componente	Gasto estimado 2023 (Miles de \$ 2022)	Producción estimada 2023 (Unidad)	Gasto unitario estimado 2023 (Miles de \$ 2022)
Aula de prácticas laborales inclusivas hacia personas migrantes	106.650	5 (Talleres y/o cursos entregados a las organizaciones de derecho privado inscritas)	21.330,00
Asistencia Técnica: para el abordaje de prácticas de inclusión laboral para personas migrantes	45.708	50 (Visita técnica entregada a organizaciones de derecho privado)	914,16
Gasto Administrativo			
Total	152.358		
Porcentaje gasto administrativo			

### POBLACIÓN Y GASTO

Tipo de Población	Descripción	2023 (cuantificación)
Población Potencial	Organizaciones de derecho privado que cuentan con 250 trabajadores o más, dentro de su composición interna.	4.787 Organizaciones
Población Objetivo	Organizaciones de derecho privado que presenten Carta de Compromiso y Ficha de Inscripción.	100 Organizaciones
Población Beneficiaria	<p>Los criterios de priorización serán los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>25 cupos por año.</li> <li>Empresas que no tengan multas ejecutoriadas ante la Dirección del Trabajo.</li> <li>Mayor número de trabajadores total de la organización.</li> <li>Mayor cantidad o proporción de trabajadores y trabajadoras migrantes.</li> <li>Se priorizará a aquellas organizaciones que tengan sindicatos y/o asociación de funcionarios.</li> </ol> <p>En caso de "empate" entre organizaciones se optará por aquellas organizaciones que represente a la región/comuna "menos representada", procurando equilibrio de representación de regiones en el proceso.</p> <p>La población beneficiaria luego de la aplicación de criterios de priorización, las organizaciones seleccionadas deberán enviar para su inscripción a programa la Carta de Compromiso y un Formulario al correo institucional para dicho fin:</p> <p>La organización laboral envía Carta de Compromiso adjunta y el Formulario de inscripción, firmado por el representante legal de la organización, en donde declara su interés y compromiso por participar, propiciando la implementación de prácticas de inclusión con personas migrantes al interior de la organización laboral. Desde ese momento la organización está inscrita al programa.</p>	25 Organizaciones

Gasto por beneficiario 2023 (Miles de \$2022)	Cuantificación de Beneficiarios			
	2023 (Meta)	2024	2025	2026
6.094 por cada beneficiario (Organizaciones)	25	50	75	100

Concepto	2023
Cobertura (Objetivo/Potencial)	2%
Cobertura (Beneficiarios/Objetivo)	25%

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
Porcentaje de organizaciones de derecho privado que están inscritas en el Programa Compromiso Migrantes que poseen prácticas inclusivas hacia las personas migrantes.	$(\text{Número de organizaciones inscritas en el programa Compromiso Migrante que poseen prácticas inclusivas en el año } t / \text{Número total de organizaciones inscritas el programa Compromiso migrante en el año } t) * 100$	Eficacia	56%
Promedio de prácticas inclusivas hacia personas migrantes al interior de organizaciones de derecho privado que están inscritas en el programa Compromiso Migrante.	$(\text{Sumatoria de prácticas inclusivas implementadas en las organizaciones de derecho privado en el año } t / \text{Total de organizaciones de derecho privado inscritas en el año } t)$	Eficacia	2

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES			
Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Dimensión	2023 (Estimado)
Número de organizaciones de derecho privado que aprueban talleres	$(\text{Número de organizaciones de derecho privado que reciben el certificado de participación en el aula en el año } t / \text{N}^{\circ} \text{ de cupos del programa en el año } t) * 100$	Eficiencia	56%
Número de organizaciones que al menos implementan el 60% de acciones comprometida en el Plan de Acción/ Egresos	$(\text{Número de organizaciones que implementan prácticas inclusivas en el año } t / \text{Número de organizaciones de derecho privado que egresan en el año } t) * 100$	Eficiencia	64%

## II. EVALUACIÓN

### EVALUACIÓN GENERAL

#### Comentario General

El programa no cumple en términos de atingencia (pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad, en relación a la población que se ve afectada por dicho problema), consistencia (relación entre el diseño planteado y su posterior ejecución, analizada a partir de la definición de indicadores, del sistema de información y los gastos planificados) ni de coherencia (relación o vínculo entre sus objetivos, población a atender y su estrategia de intervención). Se requiere que la institución proponente profundice en la especificación de ciertos elementos que se indican en adelante.

**Atingencia:** Se evidencia una limitada pertinencia del diseño del programa para resolver el problema o la necesidad identificada en relación a la población que se ve afectada. No es posible identificar con claridad la población que se ve afectada por la problemática identificada ni la magnitud del problema. No se presentan antecedentes suficientes que permitan avalar la pertinencia del diseño o la factibilidad de implementar la intervención en Chile. No se verifica una vinculación entre el diseño propuesto y la misión, objetivos y productos estratégicos de la institución proponente.

**Coherencia:** Se observa una limitada relación entre los objetivos (fin, propósito y componentes), la población a atender y la estrategia de intervención propuesta. El propósito del programa no constituye una solución del problema identificado ya que no permite conocer cuál es el resultado que se espera alcanzar. La descripción de la población potencial no se relaciona con la población identificada en el problema ni en el propósito. Las variables o criterios utilizados para caracterizar la población objetivo no son pertinentes para dimensionar la población afectada. Las variables o criterios utilizados para priorizar la población beneficiaria no están definidos con claridad ni son verificables por un tercero. No todos de los componentes corresponde a bienes y/o servicios que se entregan a una población. La estrategia de intervención propuesta no permite determinar cómo se articulan los componentes para alcanzar el propósito planteado.

**Consistencia:** Se observa una limitada relación entre el diseño del programa y su posterior ejecución, analizada a partir de los indicadores, el sistema de información propuesto y los gastos planificados. Los indicadores del programa no miden efectivamente el resultado esperado ni los productos provistos por el programa. No se presentan o no se justifican adecuadamente los gastos administrativos del programa.

### EVALUACIÓN POR ÁMBITO

**Antecedentes del Programa:** El objetivo estratégico reportado se alinea con el propósito del programa. Dado que no cuentan con productos estratégicos, sería recomendable que indique que el Servicio tiene en elaboración los productos estratégicos para el periodo 2023-2026, y usar

dichos productos, indicando que están en aprobación.

El marco normativo presentado da cuenta de la necesidad de promover la igualdad laboral para las personas migrantes, pero no la regulación de los elementos que ejecutará este programa a partir de sus componentes y estrategia.

**Diagnóstico de la Necesidad del Programa:** El problema debe especificar que se refiere con "prácticas laborales no inclusivas". El diagnóstico debe definir claramente los conceptos integrados en el problema, es decir, que se entenderá por prácticas no inclusivas hacia personas migrantes. Por otro lado, deben entregarse antecedentes claros que permitan cuantificar las organizaciones privadas que presentan el problema, para luego poder cuantificar la población potencial.

En el caso de cómo afecta el problema a grupos específicos, debe darse cuenta (si es necesario) de como subgrupos son afectados de una manera particular, para luego tratar esta brecha en el diseño del programa

Deben presentar causas que avalen las causas señaladas, es decir, la existencia de desconocimiento de prácticas inclusivas y la existencia de prejuicios y estereotipos hacia las personas migrantes en las empresas chilenas. Del mismo modo la cita incluida respecto a la importancia normativa de la inclusión no es pertinente para este apartado.

Los efectos negativos que se espera evitar con la intervención deben ser claramente distintos de las causas y el problema. En ese sentido no es claro que los efectos presentados no formen para de las prácticas laborales no inclusivas.

En la evidencia nacional e internacional debe avanzar en presentar cuales son los resultados de las iniciativas presentadas en términos de disminuir las prácticas no inclusivas en empresas, el propósito de la presente intervención. Del mismo modo debe plantearse claramente que elementos de la estrategia o componente de dicho programa se adoptarán.

Las referencias deben presentarse apropiadamente en formato APA.

**Objetivo del Programa y Población:** Debe modificar el fin al que busca contribuir el programa de manera que no corresponda a un fin de gestión, y se corresponda de mejor manera con mejorar la inclusión de personas migrantes.

No corresponde definir las prácticas inclusivas en el propósito, dicha definición debe presentarse en los antecedentes. El propósito debe expresarse como un resultado a alcanzar en la población que se interviene, mediante una traducción del problema a un evento positivo.

La población descrita en el propósito debe coincidir con la que se plantea en la población potencial.

La población potencial no coincide con la población planteada en el problema. Limitarse a grandes empresas corresponde a un criterio de focalización que corresponde integrar en la población objetivo. Adicionalmente, la fuente que se usa para cuantificarla está desactualizada y no da cuenta específicamente del problema.

La cuantificación de la población potencial debe corregirse una vez esta se defina, y esto debe respaldarse en la sección de diagnóstico.

No corresponde definir la población objetivo en términos de su participación en el programa, ya que deben plantearse criterios objetivos, verificables y pertinentes de acuerdo al problema para delimitar la parte de la población potencial que se espera atender en el mediano plazo.

Cabe destacar que ni la población potencial ni objetivo incluye como criterio que la empresa cuente con trabajadores migrantes.

Debe corregir la cuantificación de la población objetivo según esta se corrija, justificando dicha cuantificación en el diagnóstico.

Debe corregir la población beneficiaria en función de la corrección de las otras poblaciones, luego de lo cual debe establecer criterios de priorización y prelación verificables por un tercero, que permitan elegir a las empresas donde haya más necesidad de ejecutar el programa. Dicha descripción debe establecer claramente quienes serán seleccionados para participar en el programa.

No entrega elementos que permitan establecer la cuantificación de la población beneficiaria a partir de los criterios de priorización.

**Estrategia del Programa:** En relación a los componentes del programa, debe corregir los componentes de acuerdo con la precisión de las causas.

C1: No corresponde entregar la definición de prácticas laborales inclusivas en el objetivo, sino que esto debe quedar establecido en los antecedentes.

La meta de producción de 5 talleres es incorrecta. La unidad de producción debe dar cuenta de las instituciones que logran el objetivo (con conocimiento de cómo incorporar prácticas inclusivas en sus organizaciones).

C2: Se presenta una numeración poco consistente de los elementos a desarrollar en la asistencia técnica. No se desarrollan requisitos específicos de inclusión laboral que se espera que desarrollen las organizaciones.

Cuando se complete y corrija las causas, se podrá evaluar si los componentes abordan todas las causas y por lo tanto darán solución al problema.

Debe corregir la estrategia de intervención según clarifique los criterios de priorización para participantes del programa y los criterios esperados para otorgar el sello compromiso migrante. El servicio debería establecer criterios claros para asegurarse que las organizaciones que lo reciban estén garantizando los derechos laborales de la población migrante.

Debe definir criterios de egreso de acuerdo a los cuales las empresas dejan de ser beneficiarios del programa. Adicionalmente, no queda claro si los criterios de asistencia planteados son para los funcionarios o para las organizaciones.

Dada la baja cobertura del programa, debe reevaluarse la posibilidad de admitir nuevamente a empresas que hayan incumplido con las diferentes etapas durante versiones anteriores.

Las articulaciones presentadas no se desarrollan como parte de la estrategia de intervención, deben incluirse. Sería recomendable incluir articulaciones con asociaciones de empresas o gremios.

¿No debiera complementarse con otros programas del Servicio?

**Indicadores:** Debe definirse apropiadamente en el diagnóstico que se entiende por prácticas inclusivas, ya que es central para la definición del problema y el propósito. En tanto se defina apropiadamente podrán establecerse indicadores que efectivamente midan el propósito.

Indicador 1: No queda claro si se medirá presencia de prácticas inclusivas, o aumentos de las prácticas inclusivas entre dos mediciones, ya que la metodología no lo aclara. La fuente de información presentada no permite medir el indicador.

Indicador 2: Debe definirse las prácticas inclusivas presentadas en la metodología para saber que medirá el indicador.

Debe reportar como se centralizará la información del programa, no los instrumentos que se utilizarán para medir las variables de los indicadores. No se presenta evidencia clara que permita definir las metas para los indicadores propuestos.

Indicador de componente 1: Debe corregir el título ya que es el porcentaje de organizaciones. Debe corregir la fórmula de cálculo incluyendo a las organizaciones beneficiarias en el denominador, y no los cupos. La fuente de información no es clara ¿Cómo se registra la información? La metodología descrita no corresponde con lo planteado antes, que refiere solo a la participación y evaluación de la capacitación, no a la entrega de un informe. Además, OIM y OIT no son integradas en la estrategia de intervención. Debe corregir la dimensión del indicador.

Indicador de componente 2: El nombre del indicador y la fórmula no se corresponden. En el componente se señala que se pide el 50% de las

acciones comprometidas ¿porque el indicador pide el 60? La metodología presentada no guarda relación con la fórmula, el nombre ni el componente, corregir. Debe corregir la dimensión del indicador.

Lo presentado respecto a centralización de la información no se corresponde a lo solicitado ni a los indicadores presentados.

**Gastos:** La descripción de los gastos a realizar por componentes no es suficiente, no describen la totalidad de los gastos necesarios para la ejecución ni describen estos en detalle. Por ejemplo, para el primer componente no se describe el gasto en personas, ni los gastos de las eventuales sesiones presenciales. En el caso del segundo componente debe especificar el personal a contratar, otros gastos necesarios para dar la asistencia, como viáticos y en general todos los materiales necesarios.

Debe presentar los gastos administrativos.