

¿POR QUÉ EL SECTOR PRIVADO PUEDE - Y DEBE- APOSTAR POR LA MIGRACIÓN EN EL PERÚ?



Con la participación de Refugees International



En los últimos años ha aumentado el número de empresas en el mundo que se suman a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Con el objetivo de maximizar su contribución a estos objetivos han surgido instrumentos para acompañar al sector empresarial a incorporar las metas de desarrollo sostenible en sus procesos internos de gestión y operación y herramientas de evaluación de los compromisos adquiridos con la Agenda 2030. Uno de estos instrumentos es el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa internacional de carácter voluntario que busca canalizar acciones en apoyo de los ODS y alinear las estrategias y operaciones de las empresas con diez principios universales en cuatro grandes ejes: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción¹. Como herramienta de monitoreo y de análisis comparativo entre organizaciones del sector privado surgió hace más de 20 años la Iniciativa de Reporte Global (o GRI por sus siglas en inglés)², una institución que impulsa la elaboración de memorias de sostenibilidad para que las organizaciones puedan medir y dar a conocer su desempeño económico, ambiental y social de manera voluntaria.

El Pacto Mundial y la Agenda 2030 reconocen además que la migración es un agente activo y potente para impulsar el desarrollo sostenible y contribuir a lograr los objetivos y metas de la Agenda. Varios de los ODS y principios del Pacto están relacionados directamente con la migración, como evitar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación (principio 6), aumentar la movilidad estudiantil internacional (ODS 4), promover el trabajo decente y proteger los derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes (ODS 8) y facilitar la migración y la movilidad mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas (ODS 10)³. Es por ello que cada vez son más las empresas que han encontrado en la migración una oportunidad de inversión y han decidido participar de manera más activa en la gestión de esta.

En este sentido son varias las iniciativas impulsadas desde el propio sector privado para aumentar su presencia y protagonismo en los espacios de discusión y negociación como el Grupo Consultivo Empresarial sobre Migración, como mecanismo independiente para abordar las interconexiones entre migración y desarrollo, el *Global Future Council on Migration* del Foro Económico Mundial y la *Tent Partnership for Refugees*, una red de más de 180 empresas multinacionales comprometidas con la integración de personas refugiadas. De igual manera, el Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular y el Pacto Mundial sobre Refugiados promueven el diálogo y las alianzas con el sector privado para alcanzar los objetivos y ampliar el ámbito de su respuesta en los fenómenos migratorios⁴.

¹ Pacto Mundial Red España (2017). La misión del Pacto Mundial: 10 principios + 17 ODS. Recuperado de: <https://www.pactomundial.org/noticia/10-principios-17-ods/>

² Global Reporting Initiative. Recuperado de: <https://www.globalreporting.org/about-gri/>

³ Organización Internacional para las Migraciones [OIM] y Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (2018). La migración en la Agenda 2030. Guía para profesionales. Recuperado de: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5bbf92c94.pdf>

⁴ Banco Interamericano de Desarrollo (2021). MIGnnovación. La oportunidad del sector privado y la sociedad civil ante el desafío migratorio en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/mignnovacion-la-oportunidad-del-sector-privado-y-la-sociedad-civil-ante-el-desafio-migratorio-en>



Desde enero de 2022 hasta mayo de 2022 el equipo de Equilibrium Centro para el Desarrollo Económico (Equilibrium CenDE) y Refugees International, realizaron una estrategia de incidencia para movilizar al sector privado en la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada en el Perú. La primera fase de la estrategia consistió en un diagnóstico mediante la revisión de fuentes secundarias para identificar el rol del sector privado en los procesos migratorios, los retos que existen para la inserción laboral desde la mirada de la población migrante y refugiada, las brechas de capital humano en el Perú y la potencial contribución de los migrantes para cerrar esas brechas profesionales.

Una segunda fase consistió en un mapeo y caracterización de iniciativas que trabajan de la mano con el sector privado en la región para la inclusión de población migrante y refugiada. Asimismo, la segunda fase derivó en la creación de una matriz de oportunidades de incidencia con el sector privado. Esta matriz sirvió para identificar y clasificar a las empresas en tres rangos: potencial alto, medio y bajo (Ver Tabla 1 sobre criterios).

Tabla 1. Criterios para elaboración de matriz de oportunidades con empresas

Nivel de potencial	Criterios
Alto	<ul style="list-style-type: none"> - La estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE) está alineada con los objetivos perseguidos. - El sector en el que opera es prioritario*. - Tiene una buena y visible reputación corporativa a nivel de RSE. - Sus áreas operativas se encuentran en regiones del país de interés**.
Medio	<ul style="list-style-type: none"> - La estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE) tiene potencial para alinearse con los objetivos perseguidos. - El sector en el que opera no necesariamente es el prioritario*. - Tiene una buena reputación corporativa a nivel de RSE. - Algunas de sus áreas operativas se encuentran en regiones del país de interés**.
Bajo	<ul style="list-style-type: none"> - No cuenta con estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE). - El sector de la empresa no es el prioritario*. - No tiene una buena reputación corporativa a nivel de RSE. - Sus áreas operativas no se encuentran en las regiones de interés**.

*Sobre los sectores prioritarios: Alojamiento y restaurantes, Salud humana y asistencia social, industria manufacturera (alimentos y bebidas; textil; papel; industria química; productos metálicos), Minería e Hidrocarburos, Manufactura y agricultura y otros servicios.

**Sobre las regiones de interés: Arequipa, La Libertad, Lima Metropolitana, Piura, Ica, San Martín y Ancash.

La tercera fase estuvo centrada en la construcción de espacios con las iniciativas que trabajan con el sector privado. En total se realizaron 10 reuniones bilaterales para identificar experiencias positivas y

lecciones aprendidas de iniciativas con el sector privado en varios países de la región (Ver Tabla 2). Una cuarta fase consistió en reuniones bilaterales con empresas y grupos de empresarios y dos mesas de trabajo con representantes de empresas referentes en el Perú. El objetivo de las reuniones fue entender el desarrollo de las iniciativas, profundizando en lecciones aprendidas y recomendaciones para su replicabilidad en otros países o contextos. La primera mesa de trabajo buscó entender la percepción e interacción de las empresas privadas con la población migrante y refugiada, con especial énfasis en los procesos de contratación de profesionales migrantes y refugiados en el Perú, e identificar la capacidad de acción de las empresas para mitigar dichos desafíos. Participaron 11 empresas (2 grandes, 4 medianas y 5 pequeñas). La segunda mesa de trabajo buscó comprender las perspectivas del sector privado respecto de las iniciativas que se vienen desarrollando en Perú y su potencial impacto y alcance y darle sostenibilidad a espacios de intercambio y construcción de confianza con el sector empresarial peruano. Participaron 7 empresas (3 grandes, 1 mediana y 3 pequeñas) e invitamos a 5 iniciativas para el intercambio de experiencias e iniciativas para la inclusión de las personas migrantes y refugiadas venezolanas. Del total de empresas participantes en las mesas de trabajo y reuniones bilaterales, se tuvo la presencia de 3 empresas grandes, 5 medianas y 5 pequeñas, principalmente de los sectores de alojamiento y restaurantes, sector financiero, industria manufacturera y otros servicios.

Tabla 2. Iniciativas identificadas con el sector privado

Nombre iniciativa	Institución	País	Objetivo
Chance para Sumar	CEDRO	Perú	Busca integrar la capacidad productiva de profesionales y técnicos venezolanos en el mercado laboral peruano, para así dinamizar la economía en la comunidad regional de los andes. Sus tres áreas de acción son: formación y certificación, inserción laboral y capacidad emprendedora.
Valiosos	VeneActiva	Perú	Es una plataforma que tiene por objetivo seleccionar, validar y filtrar talentos profesionales y/o técnicos venezolanos con experiencia en diferentes áreas multidisciplinarias, para promover el empleo formal y en empresas en el territorio peruano.
Proyecto IntegrAcción		Perú	Proyecto binacional que trabaja por la integración, protección y desarrollo de población migrante y población receptora en Lima y Quito. Uno de los componentes del proyecto es fomentar la inclusión socioeconómica mediante apoyo a emprendimientos, organización de ferias de empleabilidad, talleres de capacitación, promoviendo la participación del sector privado.
Estrategia Intégrate	PNUD	México	Tiene por objetivo dar respuesta a las necesidades de integración social y económica de la población en contextos de movilidad humana. Es una plataforma donde se puede crear un perfil sociolaboral para que las empresas conozcan la oferta laboral migrante, además de fortalecer las capacidades de las personas

			migrantes.
Empresas con personas Refugiados	ACNUR	Ecuador	Una iniciativa que busca identificar y visibilizar el gran aporte que las empresas pueden hacer a la inclusión económica y social de las personas refugiadas en Ecuador donde comparten prácticas corporativas que impulsan la integración al país y apoyan los procesos de contratación dando información.
Empresas con refugiados	ACNUR	Colombia	Se enfocan en realizar un trabajo articulado en la inclusión laboral de la población migrante y refugiada venezolana y el sector privado centrado en: (1) sensibilización de la situación de vulnerabilidad de los migrantes, (2) Brindar capacitaciones sobre la contratación de extranjeros, procedimientos normativos, etc. a las empresas y (3) visibilizar las acciones de las empresas inclusivas (publicidad, reconocimiento, reputación, etc.)
Compromiso Migrante		Chile	Es un reconocimiento a las empresas por el trabajo en los ámbitos de inclusión, no discriminación e interculturalidad de la población migrantes y refugiada, dentro de sus estructuras internas y su relación con el entorno.
-	HIAS	Perú	En alianza con otras instituciones internacionales realizan eventos: “Empresas inclusivas”, cuyo objetivo es generar estrategias para aprovechar las cualificaciones de los refugiados y migrantes y promover la contratación inclusiva de personas refugiadas y migrantes en el sector privado. Asimismo, articulan con Gobiernos regionales y locales para la identificación de brechas de profesionales y empresas aliadas.
-	Unión Venezolana	Perú	Proyectos enfocados en bolsas de trabajo en alianza con el sector privado e instituciones públicas. Además, tienen un papel de intermediación laboral (son fiadores para la contratación de migrantes para las empresas aliadas).



Los impactos de la migración en el crecimiento económico del Perú

La evidencia internacional señala que los grandes movimientos migratorios generan impactos positivos en la esfera social, económica y cultural. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) la población migrante contribuyó al crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) mundial en aproximadamente 6,7 millones de dólares (9,4% del PIB mundial)⁵ durante 2015. Cabe destacar que los países de la Unión Europea, cuyas economías son estables y prósperas, han visto en la migración un potencial de crecimiento y han incluido a la población migrante dentro de sus planes de políticas públicas. Ello debido al alto porcentaje que representan en su población: en Singapur, 43,1% de su población son residentes nacidos en el extranjero, sigue Australia con el 30.1%, Nueva Zelanda (28,7%), Suiza (28,8%), Canadá e Islandia que bordean el 20% de migrantes en sus habitantes⁶.

Por esta razón resulta pertinente comprender cuáles son los principales canales mediante los cuales la población migrante y refugiada puede contribuir a la economía del país al que llega. Inicialmente, el impacto económico se da mediante dos principales canales: el fiscal y el de la productividad. Para el caso peruano son varios estudios que demuestran el impacto positivo de la migración en la economía y crecimiento del país. Por ejemplo, un estudio de BBVA Research que concluye que el impacto fiscal de la migración venezolana resulta ser positivo y equivaldría a 0,08% del Producto Interno Bruto (PIB) peruano, en promedio, para 2018 y 2019⁷. Los datos revelan además que en 2018 solo por recaudación en el Impuesto General a las Ventas peruano (IGV) los venezolanos aportaron 175 millones de dólares, mientras que por el Impuesto a la Renta el estimado en 2018 fue de 73 millones de dólares.

De la misma manera, un estudio más reciente elaborado por la Cámara Empresarial Venezolana Peruana (CAVENPE) y la Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS)⁸ muestra que **las y los migrantes de nacionalidad venezolana traen consigo un impacto fiscal neto positivo que asciende alrededor de 139 millones de soles peruano y han contribuido con el 0.02% del PIB solo en el 2020** – a pesar de la pandemia –.

⁵ CEPAL (2019). Abordando la construcción de capacidades, la movilización de recursos y el desarrollo de procesos y políticas, y la creación de asociaciones, Debate sobre migración Internacional y Desarrollo - ONU. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-impacto-social-economico-cultural-la-migracion-es-notoriamente-positivo-paises>

⁶ Estadísticas sobre la emigración a Europa - UE: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_es#cifras-globales-de-la-inmigracion-en-la-sociedad-europea

⁷ BBVA Research (2019): El aporte de la inmigración venezolana en la economía peruana. Recuperado de: <https://www.bbva.com/es/pe/bbva-research-el-aporte-de-la-inmigracion-venezolana-a-la-economia-peruana/>

⁸ CAVENPE Y KAS (2021). Estudio de la contribución actual y potencial de la migración venezolana en la economía peruana. Recuperado de: <https://cavenpe.com/estudio-impacto-economico-de-la-migracion-venezolana-en-el-peru/>

Asimismo, según el Banco Mundial y el Banco Central de Reserva del Perú, un 8% del crecimiento del PBI en 2018 se debió al aporte de los venezolanos como consumidores y trabajadores⁹. El mismo informe del Banco Mundial para 2019 estimó que la migración venezolana puede aportar más de 2 200 millones de soles en ingresos fiscales netos al Perú hasta 2024 y aumentar la productividad laboral en un 3,2%.

Brechas de capital humano en el Perú: ¿qué demandan las empresas?

Las empresas constituyen uno de los principales demandantes de empleo en los países de Latinoamérica, por lo que identificar sus necesidades en materia de profesionales es un elemento clave en el diseño de estrategias de inserción laboral¹⁰. En ese sentido, con el fin de orientar la oferta formativa (trabajadores o mano de obra) y que esta contribuya con la demanda laboral (empresas) se han elaborado Encuestas de Demanda Ocupacional (EDO), así como diversos estudios de demanda laboral en el Perú.

Según la EDO de 2021, **los sectores económicos que estarían demandando mayor número de trabajadores serían salud humana, asistencia social, alojamiento y restaurantes, y la industria manufacturera**. Asimismo, entre las ocupaciones a demandar y que requerirían un perfil técnico o profesional se encontrarán contadores, economistas y analistas financieros; jefes de áreas administrativas, oficinistas y personal de apoyo administrativo; e ingenieros¹¹. A su vez, los sectores con mayor proyección económica de crecimiento para 2022 son minería e hidrocarburos, otros servicios, manufactura y agricultura, según el reporte de Inflación del BCRP para 2021¹².

Con respecto a los departamentos con mayor demanda insatisfecha en educación se encuentran Piura, la Libertad, Arequipa, Lima y Ucayali, mientras que en el sector salud destacan las regiones de Cajamarca, Puno, Loreto, San Martín y Piura.

Algunos componentes de identidad como el género, la edad y el tipo de educación parecen influir en los procesos de contratación de personal. Así, para los sectores estudiados a nivel nacional 62.8% de las empresas declaró que la edad de los trabajadores no resulta un factor determinante al momento de la contratación. Sin embargo, de las compañías que la especificaron como variable relevante, un 6.1% prefiere la contratación de jóvenes de 18 a 29 años y un 31.2% de adultos de 30 años a más¹³. Y es que estos datos coinciden con el grueso de la población migrante y refugiada venezolana, quien es mayoritariamente joven adulta. En cuanto al género del personal contratado, 88% de las empresas declararon que la variable del género es indiferente para la contratación de forma permanente. Sin embargo, del 12% restante, el 10,6% elegirían en especial hombres y solo el 1,4% mujeres, según la

⁹ Banco Mundial (2019). La migración venezolana puede impulsar la productividad y el crecimiento económico del Perú. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/11/26/migracion-venezolana-peru>

¹⁰ CEPAL (2020). Caracterización de la demanda laboral en Ecuador con información administrativa. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf

¹¹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Encuesta de Demanda Ocupacional (2021). Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1780659-encuesta-de-demanda-ocupacional-resultados-al-2021>

¹² BCRP (2021). Reporte de inflación diciembre 2021. Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2023. Recuperado de: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2021/diciembre/reportes-de-inflacion-diciembre-2021.pdf>

¹³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). Encuesta de Demanda Ocupacional, EDO. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1732256/Nacional.pdf>

EDO (2021). En este sentido se siguen evidenciando desafíos para cerrar la brecha de género en el mercado laboral peruano¹⁴.

Con respecto a las características educativas, **66,6% de las empresas analizadas muestran intención de contratar a trabajadores permanentes con un nivel educativo básico**. De los 27,806 trabajadores potenciales, el sector servicios prestados a empresas lidera la demanda de este grupo. Por otro lado, **se demandarían 1,439 técnicos adicionales de nivel educativo medio a contratar de forma permanente**, principalmente en el sector de servicios sociales, comunales y de recreación. La ocupación más requerida en este grupo, sería deportistas y entrenadores; pero la que tendría mayor remuneración serían técnicos en ingeniería y en ciencias físicas (S/. 3,946).¹⁵

Caracterización de la oferta potencial, ¿qué aportan las y los profesionales migrantes y refugiados?

Alrededor de 6,4 millones de migrantes de nacionalidad venezolana se han visto obligados a movilizarse hacia otros países de la región debido a la crisis multidimensional que atraviesa el país. Según la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, Perú alberga a 1,2 millones de nacionales venezolanos hasta diciembre de 2021. Esto lo convierte en el segundo país de acogida de nacionales venezolanos en el mundo, solo después de Colombia (1,8 millones)¹⁶.

Con respecto a la concentración de migrantes y refugiados venezolanos en Perú, a diciembre de 2020, cerca del 80,1% reside en Lima Metropolitana, seguido de 7,7% en la Provincia Constitucional del Callao. Le siguen La Libertad (2,8%), Arequipa (2,0%), Ancash (1,2%), Piura (1,1%), Ica (1,0%) y Lambayeque (1,0%). La concentración en Lima se da por las oportunidades económicas que ofrece la ciudad capital, pero los migrantes muestran una gran disposición para movilizarse a otras ciudades o regiones del país por motivos laborales: de acuerdo con los resultados de la encuesta de Equilibrium Centro para el Desarrollo Económico (Equilibrium CenDE), **24% de las 515 personas migrantes y refugiadas encuestadas en el Perú declaró haberse mudado de vivienda por motivos laborales en los últimos seis meses**¹⁷.

La migración venezolana representa un atractivo para el Perú al ser una población joven, en edad de trabajar y con un nivel educativo superior en promedio al de la población local. Según el estudio de KAS-CAVENPE para 2021, la población migrante y refugiada venezolana es mayoritariamente joven adulta (entre los 30 y 44 años de edad) (55,4%), seguido del grupo de jóvenes (18 y 29 años) (25,1%) y adultos (45 y 59 años) (17,6%). Si bien es cierto que la mayoría de las empresas no consideran la edad como variable relevante de contratación, el grueso de la población migrante coincide con la preferencia de aquellas que sí encuentran importante este componente (30,2%).

Con relación al nivel educativo, **42,0% de los encuestados manifestó haber culminado estudios superiores (técnicos y universitarios), 30,7% precisó haber alcanzado la educación media y 22,6%**

¹⁴ Banco Interamericano de Desarrollo (BID). La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-participacion-laboral-de-las-mujeres-en-el-Peru-10-mensajes-clave-y-6-recomendaciones-de-politica.pdf>

¹⁵ Encuesta de Demanda Ocupacional, EDO (2021)

¹⁶ R4V (2021). Actualizado al 31.12.21. Recuperado de: <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>

¹⁷ Equilibrium CenDE (2021). Encuesta a Población Migrante y Refugiada Venezolana en Perú 2021. Recuperado de: <https://equilibriumcende.com/migracion-venezolana-en-peru-2021/>

contaba con estudios superiores incompletos (técnicos y universitarios); estos hallazgos son compartidos en las macrorregiones norte, centro y sur. Sin embargo, solo 1 de cada 10 profesionales estaría ejerciendo su carrera, lo cual muestra un alto capital humano que no estaría siendo absorbido por la demanda laboral y en especial aprovechado por las empresas peruanas¹⁸.

Es así que la inadecuación ocupacional¹⁹ entre los migrantes alcanzaba a 6 de cada 10 adultos jóvenes; el segundo grupo afectado es el de adultos y en menor medida los jóvenes y adultos mayores. Asimismo, según la variable de sexo, son las mujeres jóvenes las que presentan un mayor porcentaje de inadecuación ocupacional (17,1%), en comparación con sus pares jóvenes (13,6%). **Las carreras más estudiadas entre aquellos migrantes que no se encontraban ejerciendo su carrera técnica o profesión eran las relacionadas con educación (16,4%), ciencias administrativas (15,2%) y ciencias de la salud (11,8%).** Justamente las empresas demandan perfiles técnicos o profesionales en el ámbito administrativo y en las áreas de salud y educación para aumentar la cobertura de estos servicios en regiones con demanda insatisfecha. Y es que la pandemia evidenció la precariedad del sector salud peruano, por lo que el Ministerio de Salud adoptó medidas excepcionales para la incorporación de profesionales de la salud nacionales extranjeros— solo en marzo de 2020 cerca de 3 mil médicos y enfermeros venezolanos no estarían ejerciendo su profesión—²⁰.

Finalmente, a pesar de encontrar evidencia que respalda la capacidad profesional de los y los migrantes venezolanos y de encontrar gran coincidencia de sus características profesionales con lo requerido por las empresas y la demanda laboral de profesionales en las regiones con mayor dinamismo económico, todavía existen retos para la inserción laboral de la población migrante y refugiada en el Perú. Estos retos están relacionados principalmente con el documento migratorio— no todos los documentos migratorios con los que cuenta la población migrante y refugiada son válidos para formalizar una oferta laboral—, la necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo y Empleo del contrato de trabajo y los porcentajes limitativos— las empresas no pueden tener en su planilla a más del 20% de trabajadores extranjeros y las remuneraciones de los extranjeros no pueden superar al 30% de lo pagado a la planilla total²¹. Es por ello que, en la práctica, estos obstáculos desincentivan a las empresas a una contratación formal y derivan en una pérdida de capital humano y subempleo.

¹⁸ CAVENPE Y KAS (2021). Estudio de la contribución actual y potencial de la migración venezolana en la economía peruana. Recuperado de: <https://cavenpe.com/estudio-impacto-economico-de-la-migracion-venezolana-en-el-peru/>

¹⁹ La inadecuación ocupacional, se mide como la tasa de personas con educación superior técnica y superior completa (incluye post grado incompleto y completo) en quienes no se presentó correspondencia entre la formación recibida y la ocupación que finalmente desempeña. Según definición de MTPE.

²⁰ Castro, Marta; Braukmeyer; Gustav; Luzes; Marta; Freier, Luisa Feline; Castillo Jara, Soledad y Kvietok, Andrea (2021). Migración calificada en contextos de desplazamiento. Avances y retos para la integración profesional de población venezolana en Perú. Recuperado de: <https://equilibriumcende.com/migracion-calificada-profesional/>

²¹ Gestión (2018). Límite a contratación de extranjeros en una empresa. ¿En qué casos no aplica? Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/limite-contratacion-extranjeros-empresa-casos-aplica-246899-noticia/>



En 2019 se celebró la Primera Cumbre Empresarial Latinoamericana sobre Refugiados, liderada por la ONG Tent Partnership for Refugees y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que reunió a 22 empresas comprometidas con la creación de puestos de trabajo, el apoyo a negocios y con mejorar el acceso a servicios esenciales²². Estas empresas han visto en la migración una oportunidad en participar de manera activa en el proceso de inclusión de la población migrante por el potencial de desarrollo para la economía de los países que reciben migrantes y refugiados como para el propio crecimiento de las empresas. Desde un enfoque basado en las necesidades del mercado, los incentivos para las empresas de invertir en la inclusión socioeconómica de la población migrante y refugiada son diversos. Varios estudios²³ muestran que **la contratación de profesionales migrantes y refugiados disminuye las tasas de rotación de personal en las empresas** (una rotación inferior en 7-15 puntos de porcentaje en promedio), principalmente debido al mayor nivel de compromiso y sentido de pertenencia que los migrantes generan hacia la empresa por su frágil situación socioeconómica y las dificultades que enfrentan durante el proceso migratorio. Esta tendencia a permanecer más tiempo en los trabajos aumenta la productividad y reduce los gastos para los empleadores²⁴.

Otro beneficio de la migración es **que contribuye a satisfacer necesidades de mano de obra y cubrir vacantes de difícil colocación**, puestos que frecuentemente resultan ser poco atractivos para la población local. Las empresas pueden beneficiarse de la flexibilidad y la motivación de las y los trabajadores migrantes y refugiados, especialmente aquellas que requieren de contratar mano de obra temporal o adicional durante periodos de alta demanda y aquellas que cuentan con actividades en zonas rurales de poca población²⁵.

Un tercer beneficio de apostar por la migración es la **mejora de la reputación empresarial**. Las políticas de responsabilidad social empresarial han ganado un espacio como un instrumento que contribuye al desarrollo de mercados duraderos y el crecimiento de negocios. Asimismo, los consumidores esperan que las empresas desempeñen una función social más amplia y significativa y toman esto en cuenta para la compra de productos y servicios²⁶. Un estudio de la Universidad de Nueva

²² Proyecto Migración Venezuela y Fundación Ideas para la Paz [FIP] (2021). Informe sobre integración económica. ¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia? Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1626215842_informe_integracion2021.pdf

²³ Banco Interamericano de Desarrollo (2021). MIGnnovación. La oportunidad del sector privado y la sociedad civil ante el desafío migratorio en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/mignnovacion-la-oportunidad-del-sector-privado-y-la-sociedad-civil-ante-el-desafio-migratorio-en> ; Fundación Andi. Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado en Colombia. Recuperado de: <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/documentos-tecnicos/inclusion-laboral-de-migrantes-una-apuesta-del-sector-privado>

²⁴ Tent Partnership for Refugees, ACNUR, USAID, World Council, HIAS, Acción contra el Hambre (2021). Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú. Recuperado de: https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-09/Tent_PeruHiringGuide.pdf

²⁵ Ibidem.

²⁶ Loría, Cynthia (2018). ¿Cómo construir alianzas efectivas con la empresa privada en temas migratorios? En Velásquez, Adriana y Zavala, Edith (Eds). Miradas para una mejor inclusión sociolaboral de las personas migrantes en la región SICA.

York y Tent encontraron que 44% de los consumidores en países desarrollados como Italia, Francia y Alemania mostró una mayor tendencia a comprar productos y servicios de empresas que contratan o apoyan a las personas refugiadas y al menos 77% de jóvenes entre 18 y 35 años²⁷ (el grupo económico más activo en Perú)²⁸ se decantó por marcas que apuestan por los refugiados. El resultado es una mejora del posicionamiento de la marca y un aumento potencial de consumidores que buscan empresas con impacto social positivo.

Otro beneficio visible de la migración es el **surgimiento de nichos de mercado y nuevos negocios que produzcan bienes y servicios necesarios para las personas migrantes y refugiadas**²⁹. Las necesidades específicas de la migración y las dificultades para acceder a productos y servicios tradicionales en los países a los que llegan pueden potenciar la creación de nuevos productos o servicios o la adaptación de estos mismos. El resultado es una cartera de potenciales nuevos clientes. Un ejemplo de ello son las entidades financieras como Fundación BBVA Microfinanzas en Colombia y Migrante Sociedad Financiera en Chile, quienes han visto crecer su cartera de clientes en los últimos años por los nuevos productos de créditos y ahorro que demandan los migrantes³⁰.

²⁷ Erdem, Tülin, Singh, Vishal, Şirin, Çağdaş y Zhang Poppy (2019). How Helping Refugees Helps Brands: Europe Tent Partnership. Recuperado de: <https://www.tent.org/resources/helping-refugees-helps-brands-europe/>

²⁸ Banco Interamericano de Desarrollo (2021). MIGnnovación. La oportunidad del sector privado y la sociedad civil ante el desafío migratorio en América Latina y el Caribe. Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/es/mignnovacion-la-oportunidad-del-sector-privado-y-la-sociedad-civil-ante-el-desafio-migratorio-en>; Tent Partnership for Refugees, ACNUR, USAID, World Council, HIAS, Acción contra el Hambre (2021). Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú. Recuperado de:

https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-09/Tent_PeruHiringGuide.pdf

²⁹ The Bridgespan Group e International Finance Corporation. Private Sector & Refugees Pathway to Scale (2019). The World Bank. Recuperado de:

https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/region_ext_content/ifc_external_corporate_site/sub-saharan+africa/resources/psr-pathways-to-scale

³⁰ Banco Interamericano de Desarrollo (2021). MIGnnovación. La oportunidad del sector privado y la sociedad civil ante el desafío migratorio en América Latina y el Caribe. Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/es/mignnovacion-la-oportunidad-del-sector-privado-y-la-sociedad-civil-ante-el-desafio-migratorio-en>



Desafíos de la inclusión de migrantes para las empresas

Las instituciones y empresas compartieron una diversidad de desafíos para la incorporación de profesionales migrantes y refugiados. **El primer reto identificado está relacionado con los documentos migratorios.** La mayoría ha experimentado desafíos para contratar personal con documentos migratorios diferentes al carné de extranjería como el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) y documentos temporales otorgados a los solicitantes de refugio. La limitación de estos últimos radica en su temporalidad y en la dificultad que supone para las empresas la renovación constante de contratos por periodos tan cortos³¹. Asimismo, si bien el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó unos lineamientos para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana con dichos permisos temporales, esta no fue una respuesta temprana y su alcance fue limitado³². Asimismo, algunos empresarios comentaron la exigencia de documentos adicionales y la demora del proceso para la apertura de cuentas de Compensación por Tiempos de Servicio (CTS).

El segundo reto identificado está relacionado al **marco normativo peruano que limita la contratación de profesionales extranjeros.** Según el Decreto Legislativo 689 o Ley para la contratación de trabajadores extranjeros, solo hasta el 20% del total de trabajadores de una empresa pueden ser extranjeros. Además, las remuneraciones de trabajadores extranjeros no podrán exceder del 30% del total de la planilla de sueldos y salarios. Dicha ley contempla además un trato diferencial hacia la población extranjera: “los empleadores (...) darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales” (Artículo 1), lo que en la práctica desincentiva a las empresas a contratar personal extranjero, al ser un proceso además más costoso y demorado. Este marco regulatorio contraviene la actual Ley de Migraciones y la Política Nacional Migratoria 2017-2025, las que reconocen el acceso al trabajo “en igualdad de condiciones que los nacionales” y un enfoque de “equidad e igualdad de oportunidades y derechos” respectivamente³³.

Un tercer desafío identificado es la **dificultad para reconocer la experiencia educativa y laboral de la población migrante y refugiada, así como no contar con referencias laborales de las y los profesionales venezolanos.** Según una encuesta a población migrante y refugiada venezolana en Perú publicada por Equilibrium CenDE en 2020, las tres principales dificultades que aparecen durante el proceso de convalidación de los títulos profesionales son el costo del proceso (45%), no contar con los

³¹ El carné de solicitante de refugio debe renovarse cada 60 días (aunque prorrogables). Sin embargo, hacer un contrato cada 60 días resulta “inviabile” para las empresas ya que la mayoría de contrataciones requieren un mínimo de 6 meses. Ver más en Castro, Marta; Brauckmeyer, Gustav; Freier; Luisa Feline; Luzes; Marta (2021). Migración calificada desplazada en contextos de crisis: avances y retos para la integración profesional de población venezolana en Perú. Equilibrium CenDE. Recuperado de: <https://equilibriumcende.com/migracion-calificada-profesional/>

³² Si bien el procedimiento para otorgar el Permiso Temporal de Permanencia inició en enero de 2018 con la publicación del Decreto Supremo 02-2017-IN, no fue hasta julio de 2018 que el MTPE estableció las disposiciones para la contratación laboral de personas venezolanas con el PTP y el Acta provisional de Permiso de trabajo Extraordinario mediante Resolución Ministerial 176-2018-TR.

³³ Castro, Marta; Brauckmeyer, Gustav; Freier; Luisa Feline; Luzes; Marta (2021). Migración calificada desplazada en contextos de crisis: avances y retos para la integración profesional de población venezolana en Perú. Equilibrium CenDE. Recuperado de: <https://equilibriumcende.com/migracion-calificada-profesional/>

documentos necesarios como certificaciones de notas o la tesis (28%) y no tener información suficiente sobre el procedimiento (13%)³⁴. La falta de credenciales reconocidas limita a las empresas, las que deben buscar rutas alternativas para certificar las habilidades profesionales de la población migrante y refugiada.

Un cuarto reto de las empresas es **la opinión pública deteriorada hacia la población migrante y refugiada de nacionalidad venezolana**. Según un estudio de opinión publicado por la Universidad del Pacífico en 2021, 70% de personas peruanas considera que el desplazamiento venezolano tiene un impacto negativo en el Perú, principalmente por asociar la migración con un incremento de la inseguridad ciudadana, un mayor nivel de informalidad y menos puestos de trabajo en el país. Sin embargo, todavía 8% considera el impacto positivo, destacando el carácter trabajador y emprendedor característico de este fenómeno migratorio³⁵. Esta percepción influye en las acciones de las empresas, las que toman precauciones en sus discursos públicos sobre la contratación de extranjeros. Algunas empresas comentaron además que los trabajadores peruanos perciben cierta competencia y exigen acciones para limitar los procesos de contratación. Otras empresas han percibido también sesgos en los procesos de contratación interna hacia las personas venezolanas.

Un último reto identificado fue **la falta de perfiles adecuados y la alta vulnerabilidad de los postulantes**. Algunas empresas expresaron su dificultad para encontrar perfiles postulantes acorde con los requerimientos de la oferta laboral y la falta de postulantes de nacionalidad venezolana en las plataformas tradicionales de búsqueda de empleo. Asimismo, se identificó la situación de alta vulnerabilidad que experimentan las personas postulantes de nacionalidad venezolana como haber sido víctimas de abusos en el espacio laboral y no contar con los recursos económicos necesarios para movilizarse al espacio de trabajo.

¿Cómo puede contribuir el sector empresarial peruano?

La segunda parte de las reuniones y mesas de trabajo se enfocaron en la identificación de acciones que pueden ser lideradas desde las propias empresas para ser más inclusivas con la migración y personas migrantes y contribuir a su afiliación laboral. Teniendo en cuenta la oportunidad que representa la migración para el Perú y para las empresas, el sector empresarial puede llevar a cabo ciertas acciones para maximizar los beneficios y reducir las barreras y desincentivos para la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas. Uno de los focos principales de contribución de las empresas es impulsar iniciativas en favor de la empleabilidad. Según un informe de buenas prácticas del sector privado del Grupo del Banco Mundial y socios³⁶, **las estrategias en empleabilidad están enfocadas en cinco ejes de acción que van desde la creación de empleos (aunque sea temporales) mientras se resuelve el estatus migratorio de la población, invertir en métodos de evaluación para reconocer y certificar las competencias y cualificaciones o invertir en el fortalecimiento de habilidades acorde con las necesidades de las empresas**.

³⁴ Equilibrium CenDE (2020). Encuesta Regional Trimestral. Julio 2020. Disponible en: <https://equilibriumcende.com/encuesta-regional/>

³⁵ Universidad del Pacífico (2021). Estudio de opinión sobre la población extranjera en el Perú. ACNUR. Recuperado de: <https://www.acnur.org/60b8502f4.pdf>

³⁶ European Investment Bank, World Bank Group and the Confederation of Danish Industri (DI) (2019). The role of the private sector in economic integration of refugees. Charter of good practice. Recuperado de: <https://iccwbo.org/publication/charter-of-good-practice-on-the-role-of-the-private-sector-in-economic-integration-of-refugees/>

Otras empresas **han implementado procesos de reconocimiento interno de las habilidades profesionales, tanto educativas como laborales.** Entendiendo la complejidad del proceso de reconocimiento de títulos en el Perú, algunas empresas realizan evaluaciones de competencias internas mediante pruebas de habilidades, tests de capacidades, tests psicológicos y otras vías para validar los conocimientos de la población venezolana.

A nivel interno, las empresas pueden incorporar a las personas migrantes en las estrategias de responsabilidad social empresarial, especialmente en el área de diversidad e inclusión, así como promover campañas de sensibilización y prevención de la xenofobia en el espacio laboral y los posibles sesgos durante el proceso de contratación³⁷. Asimismo, con apoyo del sector público y la cooperación internacional, pueden **incidir para cambiar los marcos normativos y políticas migratorias laborales que desincentivan los procesos de contratación de profesionales migrantes y refugiados.** Según los resultados de una encuesta en varios países de América Latina en 2020, los encuestados declararon que quisieran ver a las y los líderes empresariales de sus países movilizar esfuerzos y pronunciarse públicamente alrededor de causas y desafíos sociales, incluyendo la migración³⁸.

Algunas empresas internacionales participantes en los conversatorios ya cuentan con protocolos internos de contratación de población migrante y refugiada, entendiendo este proceso como un compromiso de la Agenda 2030 y de responsabilidad social corporativa. Además, en Perú se están diseñando iniciativas para **reconocer formalmente el compromiso de las empresas más inclusivas y ofrecerles acompañamiento en los procesos de modificación de sus reglamentos internos** para que sean más inclusivos con las personas migrantes. Otras empresas han **ampliado la terna de candidatos de grupos prioritarios** como mujeres, personas con discapacidad, población LGBTIQ+ y población migrante para aumentar las probabilidades de contratación de estos grupos poblacionales.

Una tercera iniciativa es la **articulación y coordinación con organizaciones de base comunitaria lideradas por personas venezolanas.** La coordinación y el trabajo directo con asociaciones lideradas por personas venezolanas para los procesos de contratación de población vulnerable como grupos de mujeres puede contribuir a la búsqueda perfiles específicos de migrantes, validación de referencias, revisión de los antecedentes policiales, penales y judiciales, la obtención del RUC, obtención de cuentas bancarias, entre otros aspectos. Estas asociaciones y las iniciativas que llevan a cabo para fomentar la integración laboral pueden funcionar como intermediarias para mitigar los desafíos y una mayor articulación entre las empresas y el tercer sector.

En línea con la empleabilidad y entendiendo los desincentivos que existen tanto para las empresas como para la población migrante y refugiada se recomienda **explorar otras formas innovadoras de contratación** de estos profesionales como contrato por consultorías externas, recibo por honorarios, formato de tipo microempresarios, especialmente en el sector de servicios, entre otras opciones. Esto sería ideal para empresas pequeñas que tienen la flexibilidad de modificar las rutas tradicionales de contratación y explorar otras vías.

³⁷ Proyecto Migración Venezuela y Fundación Ideas para la Paz [FIP] (2021). Informe sobre integración económica. ¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia? Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1626215842_informe_integracion2021.pdf

³⁸ Ibidem.

Muchas empresas no podían contratar a candidatos o candidatas venezolanas destacadas debido a los límites de contratación del 20% para los extranjeros.

A pesar del riesgo, un director general decidió contratar a un candidato de manera informal y pagarle todos los beneficios.

Mencionó:

"Cuando la ley es inmoral, tuve que hacer lo que es moralmente correcto".

El director general de una cadena de restaurantes mencionó que los límites de ingresos del 15% de los salarios de los extranjeros también suponen un reto para contratar a venezolanos calificados en puestos directivos.

"Si contrato a una persona venezolana como gerente, entonces estoy violando los límites de ingresos, así que prefiero contratar a más en puesto de ayudantes".



Otros espacios de incidencia que puede liderar el sector privado es **fomentar la transferencia de conocimientos y el fortalecimiento de capacidades en todas las fases de la empleabilidad**. Así, destaca el programa de la empresa de recursos humanos ManpowerGroup que consiste en un taller de seis sesiones que apoya a candidatos refugiados y migrantes desempleados en todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación, donde se potencian sus habilidades y los convierte en más empleables³⁹. Asimismo, el club de fútbol profesional Alianza Lima se unió a la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) para fortalecer la integración a través del fútbol, mediante la entrega de becas para que personas migrantes y refugiadas puedan unirse a sus academias de fútbol y capacitaciones a las y los entrenadores para asegurar la transferencia de herramientas para que los niños y adolescentes puedan construir sociedades más inclusivas⁴⁰. Otras empresas se enfocan en cursos virtuales de capacitación a la población extranjera una vez se suman al equipo para una adaptación integral a la dinámica y cultura de trabajo en el Perú.

³⁹ ManpowerGroup considera a las personas refugiadas y migrantes en los programas dentro del comité de diversidad e inclusión. Otro de sus programas se enfocan en sensibilizar a los equipos de reclutamiento y selección sobre los potenciales sesgos que pueden existir hacia las y los candidatos extranjeros. Ver más en Tent Partnership for Refugees, ACNUR, USAID, World Council, HIAS, Acción contra el Hambre (2021). Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Perú. Recuperado de: https://www.r4v.info/sites/default/files/2021-09/Tent_PeruHiringGuide.pdf

⁴⁰ ACNUR (2020). El club de fútbol peruano Alianza Lima se une a ACNUR para promover la solidaridad con los refugiados. Ver más en: <https://www.acnur.org/noticias/press/2020/10/5f891bba4/el-club-de-futbol-peruano-alianza-lima-se-une-a-acnur-para-promover-la.html>



La estrategia de incidencia con las empresas puede girar en torno a tres ejes de trabajo clave: (1) impulsar a las empresas a promover políticas públicas más inclusivas; (2) generar políticas y procesos internos en las empresas más inclusivos hacia la población migrante y refugiada y (3) mitigar los desafíos que enfrentan las empresas para los procesos de contratación de población migrante y refugiada. Las acciones deben estar diferenciadas por el tipo de actor al que queremos llegar: (1) empresas; (2) autoridades de gobiernos, (3) organizaciones de sociedad civil incluyendo a agencias Cooperación Internacional, ONG y organizaciones de base comunitarias venezolanas.

Incidencia hacia empresas

- Concientizar a líderes empresariales sobre las políticas excluyentes y su impacto en la competitividad para trabajar enfoques de lobbying y movilizar opinión pública.
- Hablar el idioma de las empresas. Es importante usar un lenguaje amigable para las empresas y hablar sobre la incorporación de migrantes y refugiados en términos de ganancias, generación de valor y productividad. Es esencial organizar espacios de intercambio entre empresas para que puedan resolver dudas sobre los procesos de contratación y compartir los beneficios y desafíos que les genera ser más inclusivos.
- Incorporar el tema de movilidad humana en los grupos y redes empresariales ya articuladas con enfoque en la promoción de la agenda 2030 e impacto sostenible como Perú Sostenible y es Hoy desde el inicio de las estrategias para ampliar el alcance de las empresas aliadas.
- Ampliar el abanico de actividades más allá de la contratación. En un contexto de incertidumbre política y económica donde la confianza empresarial en el país está en deterioro⁴¹, hay otros espacios desde los que las empresas pueden aportar. A raíz de la pandemia el sector privado en el Perú ha visto una oportunidad en el apoyo a los emprendimientos y emprendedores liderados por personas migrantes y refugiadas. Asimismo, el sector privado puede explorar y desarrollar modelos de negocio que apoyen o incluyan a las personas refugiadas. Ello puede ser mediante la provisión de servicios y productos que se adapten a las necesidades específicas de las personas migrantes y refugiadas y las realidades del mercado.
- Identificar a grupos de empresas con el mayor beneficio potencial de la incorporación de población extranjera para ejercer presión sobre las políticas de migración laboral de manera directa o a través de grupos o gremios empresariales y en alianza con otras instituciones.
- Materializar los beneficios para las empresas de contratar a la población migrante y refugiada. Es importante ofrecer beneficios tangibles a las empresas dependiendo del sector, tipo de empresa y sus necesidades. Es posible que las empresas grandes requieren de acompañamiento y apoyo para incorporar la migración y a las personas migrantes en sus estrategias de responsabilidad social empresarial, información sobre los procesos de contratación de profesionales extranjeros y validación de credenciales. Es probable que las empresas más pequeñas tengan más flexibilidad de ajustar sus procesos de contratación y ser más innovadores

⁴¹ Gestión (2022). Banco Mundial mantiene pronóstico de crecimiento de economía peruana en 3.2% para el 2022. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/bm-mantiene-pronostico-de-crecimiento-de-economia-peruana-en-32-para-el-2022-noticia/>

en las formas de contratación, así como las empresas fundadas por personas migrantes internas, de otras nacionalidades, suelen tener mayor apertura.

- Invitar a las empresas, principalmente a las empresas grandes y medianas, a evaluar los posibles sesgos y prácticas excluyentes en los procesos de contratación para identificar patrones que impidan la contratación de personas migrantes y refugiadas.
- Promover la internalización en la cultura de la empresa de que las personas migrantes y refugiadas, en muchos casos, representan una población vulnerable y se requiere por ende un enfoque diferenciado para promover su incorporación.
- Impulsar pilotos para la construcción de procesos de contratación con enfoque en población en movilidad humana, que reconozcan las vulnerabilidades de estas personas.

Incidencia hacia autoridades de Gobierno

- Promover el reconocimiento institucional de empresas inclusivas. Es importante involucrar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, gobiernos regionales y locales en el conocimiento de las empresas inclusivas, involucrando también a agencias de la Cooperación Internacional. Se recomienda involucrar al Estado en todo el proceso de incidencia con las empresas y ofrecerles las herramientas para visibilizar sus acciones inclusivas como premios de buenas prácticas.
- Involucrar a los gobiernos regionales, locales y distritales en el proceso. Es importante el trabajo directo y en alianza con estos gobiernos, ya que cuentan con información clave descentralizada sobre cadenas de valor y productivas, registros de empresas, entre otros. Todo ello a partir de las ferias de empleabilidad y emprendimiento que realizan y los espacios de intercambio con las Cámaras y gremios empresariales en diferentes territorios del país. La construcción de alianzas puede contribuir al intercambio de información para realizar diagnósticos e identificación de brechas.
- Fortalecer los servicios públicos de empleo y formación. Es importante prestar atención al fortalecimiento de las bolsas de empleo, el servicio de orientación al migrante del MTPE y los servicios del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción. El apoyo institucional es clave para que los servicios puedan llegar a la población migrante y refugiada, fortalecer los mecanismos de búsqueda de empleo y contribuir a la empleabilidad.
- Ampliar el alcance de las orientaciones sobre procesos de contratación de migrantes y refugiados. El MTPE ofrece sesiones abiertas de orientación a empresas sobre cómo contratar a población extranjera en el Perú. Es importante ampliar el alcance de las convocatorias para lograr una mayor cantidad de empresas y realizar algunas asesorías especializadas a las empresas que así lo requieran en conjunto con la Cooperación Internacional.
- Centrar las soluciones en mitigar los desafíos en los procesos de contratación de población migrante y refugiada como es el apoyo en la redacción de los contratos, envío e inscripción de contratos de extranjeros en el MTPE y la apertura de cuentas CTS, entre otros.

Incidencia hacia sociedad civil

- Apoyar a la población migrante y refugiada en los procesos de búsqueda de empleo, con énfasis en los más vulnerables. Es importante que las instituciones que asisten directamente a la población migrante y refugiada consideren capacitaciones para fortalecer los perfiles de la población en LinkedIn y otras plataformas de búsqueda de empleo para aumentar su visibilidad. Asimismo, apoyarles en la adaptación de la hoja de vida al contexto local y las necesidades del mercado, así como algunos talleres de sensibilización sobre las dinámicas del mercado laboral

en el Perú. Asimismo, es importante hacer seguimiento una vez inicia el proceso de contratación en caso sea necesario ofrecer cursos adicionales de fortalecimiento de habilidades.

- Hacer alianzas con portales de empleo y universidades. Es importante mapear las plataformas de búsqueda de empleo en el Perú como Computrabajo, Adecco o ManpowerGroup e involucrarse en el proceso con las empresas que buscan perfiles específicos de migrantes y refugiados. Asimismo, las universidades pueden ser un buen aliado para distribuir convocatorias.
- Fortalecer a organizaciones de base para su rol como intermediarias. Se recomienda fortalecer los proyectos e iniciativas que ya existen en el Perú, especialmente aquellas lideradas por organizaciones de base venezolanas, para dotarlas de legitimidad, ampliar la cobertura y el alcance con las empresas. Este fortalecimiento puede contribuir a que sean ellas las que apoyen el encuentro entre demanda y oferta.

América Latina y el Caribe es una región cada vez más diversa que, desde 2010, está experimentando un aumento de la migración intrarregional: la cantidad de personas que migran entre países que conforman América del Sur está cerca de igualar la cantidad de migrantes sudamericanos viviendo fuera de la región⁴². Asimismo, la migración contribuye de manera significativa al crecimiento de los países receptores (incluyendo Perú) y al desarrollo y crecimiento empresarial. El sector privado está en una posición única para contribuir mediante soluciones creativas propias de su espíritu emprendedor e innovador. Es por ello que la comunidad internacional está ofreciendo apoyo a los cientos de empresas que se suman a la inclusión de la población migrante y refugiada mediante capacitaciones, asesorías técnicas y otros servicios para mitigar los posibles costos y maximizar los beneficios de la migración. El no reconocimiento de la migración como una oportunidad puede poner en riesgo los esfuerzos para avanzar hacia los ODS y un crecimiento sostenible.

⁴² Organización Internacional para las Migraciones (2021). World Migration Report 2022. Recuperado de: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>



¿Por qué el sector privado puede -y debe- apostar por la migración en el Perú?

Equilibrium Centro para el Desarrollo Económico (CenDE)
www.equilibriumcende.com

Autores:

Gustav Brauckmeyer, Marta Castro y Sofía Sánchez

Con la participación de:

Refugees International

Corrección de estilo:

Doris Perla

Diagramación:

Isabel Samaniego

Versión

Octubre, 2022

Calle Enrique Palacios 335, Oficina 703, Miraflores

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, bajo la condición de que se cite la fuente.