

INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA DIÁSPORA VENEZOLANA EN CHILE: INSUMOS PARA UNA DISCUSIÓN

Jorge Dehays Rocha

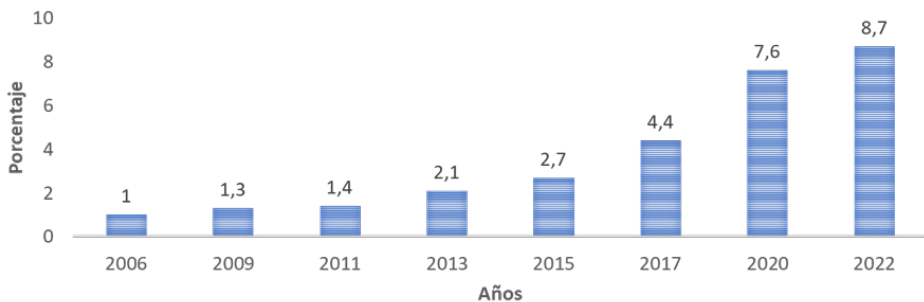
Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Chile, donde coordina el Diplomado Sociodemografía de las Migraciones. Consultor de la OIM y del Celade-Cepal
jorge.dehays@gmail.com; jorge.dehays@uchile.cl

1. INTRODUCCIÓN

Chile es un país al sur del mundo, receptor histórico de migrantes provenientes de una gran variedad de orígenes. Desde el periodo de la colonia se avicindaron en Chile inmigrantes ingleses, italianos, croatas, judíos, árabes, alemanes, entre otros, principalmente de origen europeo. Este componente por nacionalidad sufrirá cambios importantes en la segunda mitad del siglo XX.

Por ejemplo, en 1990 la proporción de extranjeros en Chile no alcanzaba el 1% del total de residentes en el país, situación que comenzó a cambiar lentamente con la llegada de inmigrantes del Perú, Bolivia y Colombia, principalmente. Pero, a partir de los años 2008-2009 comienza a incrementarse sostenidamente la llegada de inmigrantes debido al éxodo masivo de personas nacidas en Venezuela y Haití.

Gráfico 1 - Chile: Proporción de la población nacida en otro país (2006-2022)



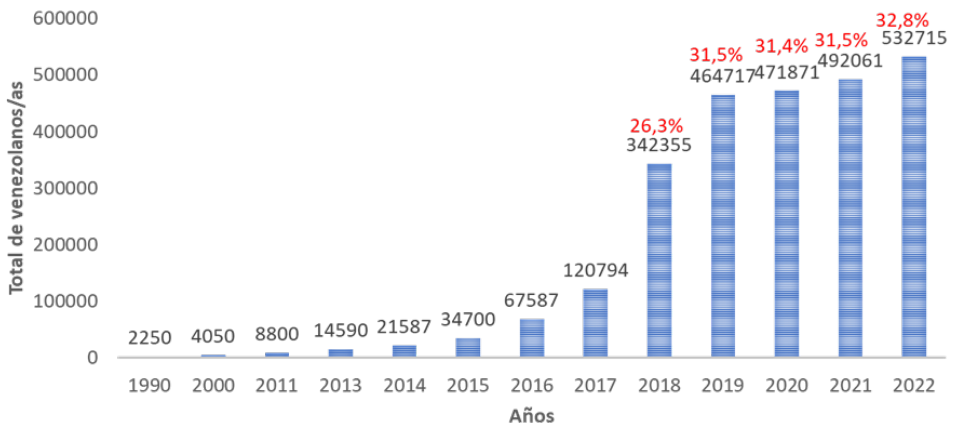
Fuente: Elaboración propia con base en INE-SERMIG, CASEN.

Un dato relevante es que en los últimos 16 años el país experimentó un cambio de 8 puntos porcentuales en la presencia de inmigrantes en el país, pasando de 1 a

casi 9 por ciento, sólo superado por Costa Rica con 10,1%, Saint Kitts and Nevis con 14,5% y Belice con 15,6%. Alrededor de 2015 se observó un importante impulso debido a la ola inmigratoria proveniente de Venezuela y Haití alcanzando 2,7% de la población total, aun cuando los colectivos de personas provenientes del Perú, Colombia y Bolivia continuaban marcando una presencia importante.

El rasgo más relevante de esta nueva gran etapa, desde los años noventa en adelante, es el nuevo componente de la inmigración en el país, donde la mayoría de las personas provienen de países de América Latina y el Caribe. Particularmente, destacan los inmigrantes venezolanos que aumentaron su presencia en el país 55% entre 2018 y 2022, el colectivo de más rápido crecimiento en los últimos años, que lo posiciona como el más numeroso con 532.715 personas al 31 de diciembre de 2022.

Gráfico 2 - Total de venezolanos/as en Chile y porcentaje del total de extranjeros

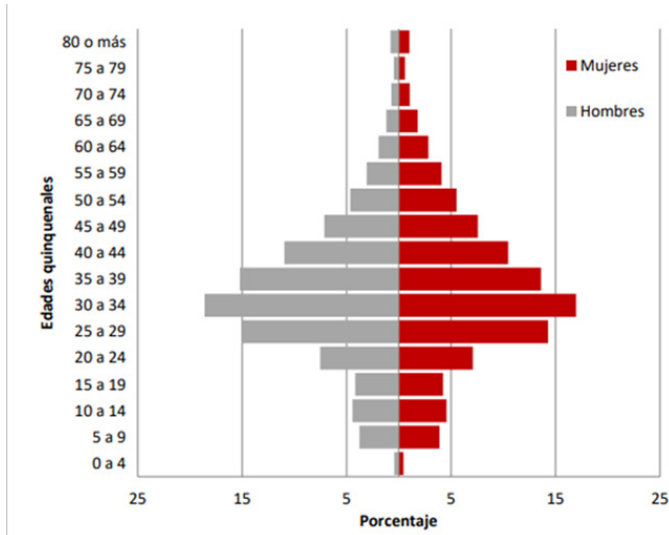


Fuente: Elaboración propia con base en CASEN y INE-SERMIG (2018-2022).

Un rasgo destacado de los inmigrantes que actualmente residen en el país es su juventud ya que el 60% tiene entre 25 y 40 años, es decir, en plena edad laboral; así también el 13% es menor de 20 años (CANALES, 2022). Esto tiene consecuencias demográficas y económicas relevantes.

1 Estimaciones del Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG). Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://serviciomigraciones.cl/estudios-migratorios/estimaciones-de-extranjeros/>

Gráfico 3 - Pirámide de población de las personas nacidas en otro país, 2022

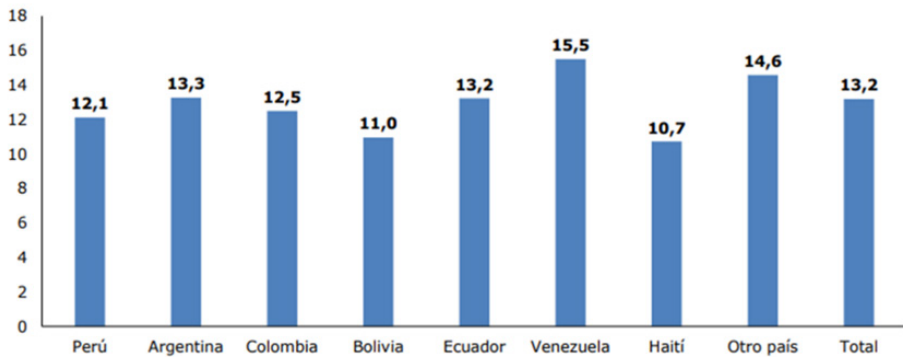


Fuente: Tomado de INE-SERMIG, 2023. <https://serviciomigraciones.cl/estudios-migratorios/estimaciones-de-extranjeros/>

En materia demográfica destaca el proceso de franco envejecimiento en el que se encuentra la población del país, ya que la Tasa Global de Fecundidad (TGF) es de las más bajas de la región con 1,3 hijos por mujer, acompañando a Cuba, Uruguay y Costa Rica en este momento demográfico. La principal consecuencia de este comportamiento es que no garantiza la reproducción intergeneracional, puesto que demográficamente se requiere niveles de fecundidad superiores, al menos de 2,1 hijos por mujer, para alcanzar el nivel de reemplazo. En contraste, de acuerdo con el último informe de estadísticas vitales del Instituto de Estadísticas de Chile, publicado en marzo, los nacimientos cayeron un 20% respecto al mismo mes del año 2023, mientras que los nacimientos de madres extranjeras aportaron el 17% de todos los nacimientos en este periodo, donde el 23% corresponde a madres venezolanas. En el mismo informe se señala que desde 2008 las madres extranjeras han contribuido en promedio con 8% del total de nacimientos. Esto quiere decir que la migración en este aspecto está ayudando a compensar la sostenida reducción de los nacimientos en el país, lo que es un aporte demográfico en sí mismo, lo que también permite reproducir la fuerza de trabajo nacional.

Otro rasgo relevante de la población extranjera, y venezolana en particular, es su alto grado de escolaridad, puesto que con 15,5 años de escolaridad promedio está a la cabeza de todos los colectivos, y superior al promedio del país que es de 13,2 años. Este es un rasgo relevante pues comporta un aporte directo al mercado de trabajo, donde el gran desafío es un aprovechamiento eficiente de este factor educativo.

Gráfico 4 - Chile. Promedio de años de escolaridad por país de origen 2022 (en porcentaje)



Fuente: CASEN, 2022.

2. INSUMOS PARA UNA DISCUSIÓN SOBRE LA INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA

A partir de esta breve caracterización de la población inmigrante y, particularmente, de las personas que provienen de Venezuela, y con el fin de aportar algunos insumos para una discusión sobre elementos para tener en cuenta a la hora de analizar su integración socioeconómica presento a continuación los resultados de dos estudios realizados en los años 2021 y 2022-2023, respectivamente, encargados por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Estos estudios intitulados Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile (DEHAAYS ROCHA, 2021) de 2021, y en Arica y Parinacota en 2022-2023 persiguieron los siguientes objetivos:

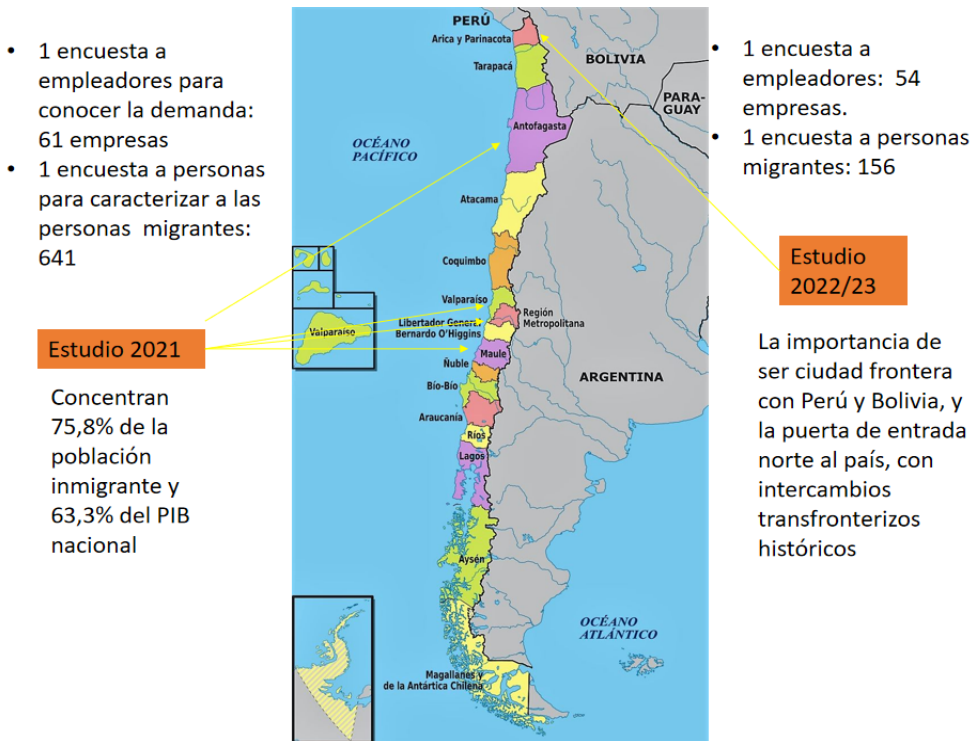
- Conocer la demanda, esto es, sectores y ocupaciones con potencial para incorporar personas migrantes y refugiadas al mercado laboral
- Conocer la oferta de mano de obra, es decir, el perfil profesional, técnico y de oficios de la población migrante y refugiada residente en Chile
- Desarrollar un enfoque de género en el análisis de la inserción ocupacional de las personas migrantes y refugiadas en Chile

3. ANALIZAR LAS DIFICULTADES PARA LLENAR LAS VACANTES DISPONIBLES

Los estudios incluyeron el levantamiento de 2 encuestas, una a los empleadores del sector privado (empresas de distinto tamaño) para el análisis

de la demanda, y la otra a las personas migrantes y refugiadas residentes en las regiones bajo estudio para analizar la oferta de fuerza de trabajo migrante. En el primer estudio se aplicó en 4 regiones del país² que concentran el 75% de la población inmigrante del país, así como el 63,3% del Producto Interno Bruto (PIB). El segundo estudio siguió otro criterio y se realizó un año después, pero solo en la región de Arica y Parinacota, ubicada en el extremo norte del país, limitando con Perú y Bolivia. En ambos se siguió un muestreo no probabilístico mediante la técnica de bola de nieve.

Figura 1 - Las regiones bajo estudio - 2021 y 2022-2023



Fuente: Elaboración propia con base en Dehays, 2021 y Dehays 2022-23.

Para la elaboración de estos estudios se realizó una revisión de la literatura sobre el tema, así como de fuentes de información relevantes y afines, como la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL), responsabilidad del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo primer levantamiento se hizo en 2019. La ENADEL consultó a los empleadores sobre las dificultades para llenar vacantes

² En términos administrativos, Chile es un Estado unitario, y se divide en 16 regiones administrativas. El primer estudio levantó información en las siguientes regiones: Región Metropolitana, Maule, Valparaíso y Antofagasta. En el segundo, sólo la región de Arica y Parinacota.

en sus empresas. Los datos muestran un déficit estructural de mano de obra en distintos sectores productivos, el que se ha podido establecer mediante el indicador “Porcentaje de empresas con dificultades para llenar vacantes”. Algunos resultados destacados para 2019 y 2020 apuntan a sectores como el de Manufacturas donde en la región de Antofagasta donde el 71% de los empleadores que respondieron la encuesta admitieron tener dificultades para llenar sus vacantes, le siguen el sector Turismo con 67% en la Región Metropolitana, por citar algunos. El sector con menos dificultades es el Comercio que tiene porcentajes más bajos de 21% en Maule o el Silvoagropecuario y Pesca con 18,9% en la región del Maule.

Algunos ejemplos de las ocupaciones que tienen más dificultades para ser cubiertas son “reponedor, cajero/a y vendedor/a” en el sector comercio, “conductores de buses, trolebuses y camiones pesados” en el sector transporte, y “trabajadores de limpieza, cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina” en el sector turismo (ver gráfico 5).

Cuadro 1 - Porcentaje de empresas por región y sector con dificultades para llenar vacantes. 2019-2020

| SECTOR | RM | VALPARAÍSO | ANTOFAGASTA | MAULE | OCUPACIÓN MÁS DIFÍCIL DE LLENAR |
|---------------------------|------|------------|-------------|-------|---|
| Silvoagropecuario y pesca | 59,3 | 44,7 | ** | 18,9 | Ocupaciones elementales, cosechero |
| Comercio | 56,9 | 29,8 | 52,6 | 21,3 | Personal de comercio (reponedor/a, cajero/a, vendedor/a) |
| Transporte | 62 | 53 | 62 | 49 | Conductores de buses, trolebuses y camiones pesados |
| Construcción | 67 | 54 | 61 | 47 | Operarios de la construcción en obra gruesa, Supervisores, Obreros del transporte y el almacenamiento |
| Manufactura | 57 | 57 | 71 | 50 | Operarios de procesamiento, elaboración, conservación, cata y clasificación de alimentos |
| Turismo | 67 | 54 | 48 | 49 | Trabajadores de la limpieza, Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina |

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes sectoriales 2019 y 2020.

Si bien el déficit está presente en todas las regiones del país, hay diferencias entre ellas. Por ejemplo, en Aricay Parinacota (segundo estudio) las mayores dificultades están en el sector transporte por la necesidad de contratar choferes para vehículos pesados (ver gráfico 6), mientras que, para las regiones del centro, donde se localizan las ciudades más pobladas del país, como Santiago y Valparaíso, se requieren conductores para autobuses y vehículos para traslado de personas. De esta manera la ENADEL nos informa que existen necesidades diferenciadas por sectores y también al interior de los sectores dependiendo de la región de que se trate.

Cuadro 2 - Porcentaje de empresas por sectores seleccionados con dificultades para llenar vacantes en Arica y Parinacota 2023

| SECTOR | PORCENTAJE DE EMPRESAS CON DIFICULTADES PARA LLENAR VACANTES | OCUPACIONES MÁS DIFÍCILES DE LLENAR |
|---------------------------|--|--|
| Silvoagropecuario y pesca | ND | Obrero de explotación agrícola |
| Comercio | 46,2% | Vendedores/as y asistentes de venta en tiendas, almacenes y puestos de mercado |
| Transporte | 89,0% | Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje |
| Manufactura | 66,0% | Soldadores y oxicortadores |

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes sectoriales 2019 y 2020.

En la región de Arica y Parinacota las mayores dificultades se encuentran en el sector transporte y la manufactura.

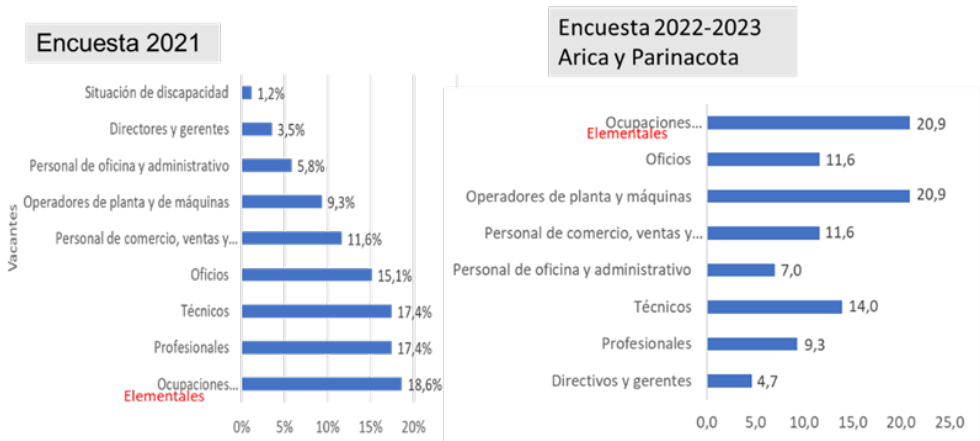
4. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS OIM 2021 Y 2022-2023

4.1. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA DE MANO DE OBRA

Como se mencionó más arriba, las encuestas paralelas que se realizaron para los estudios de 2021 y 2022-2023 para estudiar la demanda de mano de obra en las regiones seleccionadas confirmó los hallazgos de la ENADEL y otorgó un panorama más amplio de las ocupaciones que cuesta llenar.

Un resultado destacado es que las ocupaciones más difíciles de llenar son las llamadas elementales que alcanzaron un 18,6% de las menciones en la encuesta 2021 y un 20,9% en la de 2022-2023. Las ocupaciones profesionales, técnicas y de oficios le siguen en nivel de importancia en 2021, mientras que, en 2022-2023, en Arica y Parinacota, son operadores de planta y máquinas, técnicos y personal de comercio.

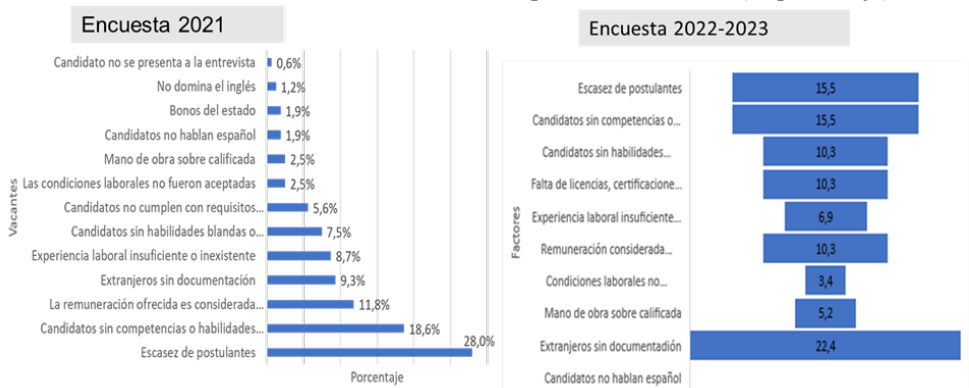
Gráfico 5 - Porcentaje de empresas con vacantes difíciles de llenar por tipo de ocupaciones en las encuestas 2021 y 2022-2023



Fuente: DEHAYS, 2021; DEHAYS, 2023.

También se consultó sobre los factores asociados a la dificultad para llenar las vacantes y la respuesta de los empleadores en la encuesta 2021 fue en primer lugar “escasez de postulantes” con 28% de las respuestas, mientras que, en la encuesta 2022-2023, “extranjeros sin documentación” ocupó el primer lugar con 22,4%, lo cual es comprensible puesto que es más probable que se trate de una población de reciente ingreso al país y que por lo mismo no ha podido regularizar su situación migratoria.

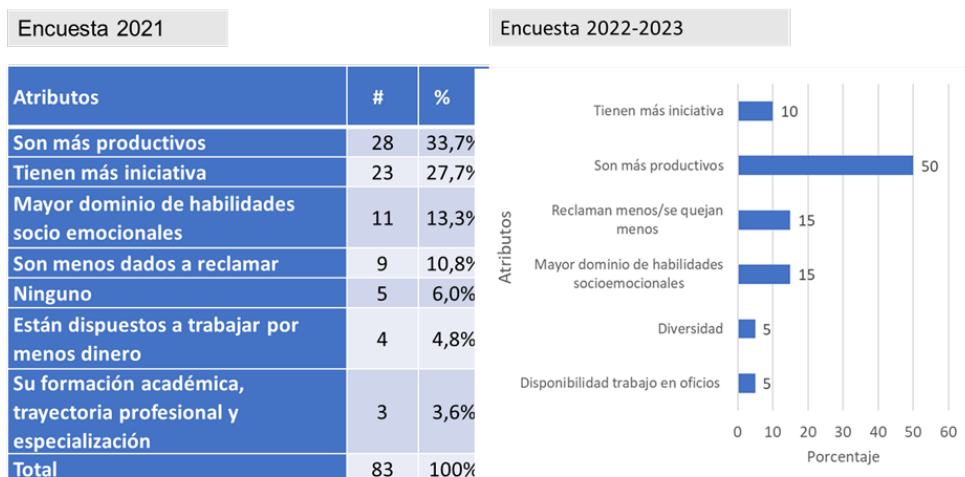
Gráfico 6 - Factores asociados a la dificultad para llenar vacantes (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021; DEHAYS, 2023.

Se consultó, además, a los empleadores que habían contratado extranjeros, cuáles eran los atributos que ellos veían en esos trabajadores, frente a los que respondieron como principal atributo “son más productivos” 33,7% en 2021 y 50% en 2022-2023. Otros atributos importantes son: “tienen más iniciativa”, “mayor dominio de habilidades socioemocionales” y “se quejan menos”.

Gráfico 7 - Atributos de los trabajadores extranjeros en opinión de los empleadores (en porcentaje)

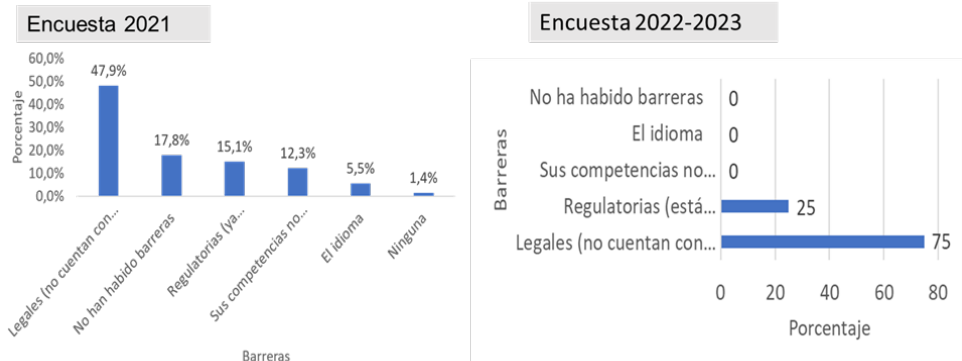


Fuente: DEHAYS, 2021; DEHAYS, 2023.

Hubo diferencia entre el estudio 2021 y el 2022-2023. Debido a que estábamos en la etapa final de la pandemia, en 2021 consultamos sobre cuáles eran las habilidades más importantes para superar la crisis que supuso el confinamiento y la interrupción de actividades por la emergencia sanitaria. La respuesta mayoritaria (7 de cada 10 empleadores encuestados) fue “las habilidades socioemocionales”, dejando en segundo lugar a las “habilidades técnicas” con sólo 22%. En este sentido, diversos estudios vienen destacando precisamente como una característica de los trabajadores migrantes su capacidad para salir adelante y superar las dificultades, mantener una buena actitud en el trabajo y su resiliencia, entre otros atributos.

-Sin embargo, estos importantes atributos de las personas migrantes se enfrentan a un conjunto de barreras que impiden que ellos y ellas desplieguen todo su potencial en su plenitud en Chile. Una primera barrera tiene que ver con la falta de documentos, no cuentan con el permiso, a lo que se suman barreras regulatorias como el techo de 15% de trabajadores migrantes en empresas de 25 trabajadores o más, y la falta de competencias.

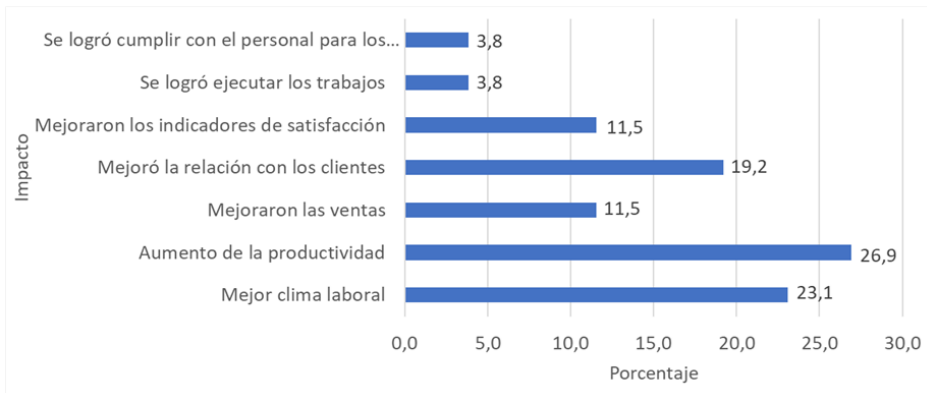
Gráfico 8 - Barreras que dificultan la contratación de personas extranjeras y refugiadas (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021; DEHAYS, 2023.

Los empleadores también se pronunciaron sobre el impacto que los trabajadores migrantes habían producido en sus empresas, lo que es consistente con la identificación de sus atributos. Destacan, por ejemplo, “el aumento de la productividad”, “la mejora del clima laboral” y “la mejora de la relación con los clientes”, además de mejorar las ventas y los indicadores de satisfacción.

Gráfico 9 - Impacto de los/as trabajadores/as extranjeros/as en las empresas (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021.

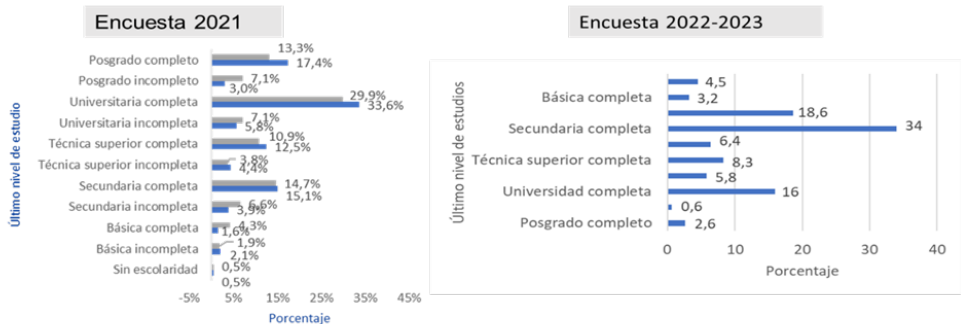
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA

La oferta en este caso está representada por la población migrante residente en las regiones bajo estudio. Se aplicaron las encuestas a personas mayores de 18

años, independiente de su situación migratoria (regular o irregular). El 80% tenía menos de 50 años y su llegada al país es muy reciente (desde el año 2017 en el caso de la encuesta 2021 y desde el año 2020 para el caso de la encuesta de Arica y Parinacota), la mayoría son mujeres (67% en 2021 y 70% en 2022-2023) y la mayoría de origen venezolano (55,5% en 2021, y 77% en 2022-2023).

En cuanto a su nivel educativo, presenta dos rasgos importantes: en 2021 predomina la universitaria completa, mientras que el de 2022-2023 predomina la secundaria completa, es decir, una reducción en la escolaridad de las personas encuestadas lo que confirma que la última ola migratoria proveniente de Venezuela cuenta con menor nivel educativo que la anterior de 2015-2017. Asimismo, las mujeres migrantes parecen tener mayor nivel educativo, predominan en las categorías completo y los hombres en los incompleto.

Gráfico 10 - Último nivel de estudios alcanzado en la población migrante y refugiada (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021; DEHAYS, 2023.

Las encuestas a las personas migrantes y refugiadas permitieron realizar un ejercicio de aproximación al subempleo por competencias, puesto que se les preguntó cuál había sido su ocupación principal en su país de origen y además cuál era su ocupación en Chile. Esto permitió comparar dos estructuras ocupacionales, la del origen y la del destino. El resultado es un desaprovechamiento flagrante de formación y experiencias de las personas migrantes (hombres y mujeres). Por ejemplo, en 2021, mientras en el origen un 12% de los encuestados se desempeñaban como directores y gerentes, en Chile solo lo hacen un 4,1%. Un comportamiento similar se verifica en el caso de los profesionales, científicos e intelectuales que bajan su peso proporcional entre el origen y el destino de 34,5% a 25,3%. Caso contrario es de las ocupaciones elementales que en origen solo representaban un 3,6% mientras que en Chile es de un 14%.

Cuadro 3 - Aproximación al subempleo por competencias - 2021

| Ocupación | País de origen | | | Ocupados en Chile | | | Proxy subempleo | | |
|---|----------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|
| | Femenino | Masculino | Total | Femenino | Masculino | Total | Femenino | Masculino | Total |
| Directores, gerentes y administradores | 10,5% | 14,8% | 11,9% | 3,7% | 4,9% | 4,1% | 6,8% | 10,0% | 7,8% |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 36,6% | 30,2% | 34,5% | 25,5% | 25,0% | 25,3% | 11,1% | 5,2% | 9,2% |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 5,6% | 8,5% | 6,6% | 4,5% | 9,7% | 6,5% | 1,1% | -1,3% | 0,1% |
| Personal de apoyo administrativo | 31,2% | 18,0% | 26,9% | 33,3% | 22,9% | 29,5% | -2,1% | -4,9% | -2,6% |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | 9,0% | 5,8% | 7,9% | 13,2% | 12,5% | 12,9% | -4,2% | -6,7% | -5,0% |
| Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros | 1,3% | 3,2% | 1,9% | 1,2% | 2,8% | 1,8% | 0,0% | 0,4% | 0,1% |
| Artesanos y operarios de oficios | 1,3% | 11,1% | 4,5% | 0,0% | 6,9% | 2,6% | 1,3% | 4,2% | 1,9% |
| Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores | 0,5% | 4,2% | 1,7% | 1,2% | 6,9% | 3,4% | -0,7% | -2,7% | -1,6% |
| Ocupaciones elementales | 3,8% | 3,2% | 3,6% | 17,3% | 8,3% | 14,0% | -13,4% | -5,2% | -10,3% |
| Ocupaciones de las Fuerzas Armadas | 0,3% | 1,1% | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,3% | 1,1% | 0,5% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: DEHAYS, 2021.

En el segundo estudio, 2022-2023, la situación anterior también se verifica. Por ejemplo, la categoría “Profesionales, científicos e intelectuales” en origen era de 13,6% mientras que en Chile era solo de 2,6%. El “personal de apoyo administrativo” también se desaprovecha en Chile, puesto que en el origen 15,7% de los encuestados se desempeñaban en esas ocupaciones mientras que en Chile solo 2,6%. Tanto los “operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores” y las “ocupaciones elementales” están siendo las ocupaciones de 4 de cada 10 de los inmigrantes encuestados mientras que en el origen sólo era el 10 por ciento.

Cuadro 4 - Aproximación al subempleo por competencias - 2022/23

| Ocupaciones | Ocupaciones en país de origen | Ocupaciones en Chile | Proxy subempleo |
|---|-------------------------------|----------------------|-----------------|
| Directores, gerentes y administradores | 6,4% | 2,6% | 3,9% |
| Profesionales, científicos e intelectuales | 13,6% | 2,6% | 11,0% |
| Técnicos y profesionales de nivel medio | 8,6% | 7,7% | 0,9% |
| Personal de apoyo administrativo | 15,7% | 2,6% | 13,2% |
| Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados | 41,4% | 43,6% | -2,2% |
| Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros | 2,1% | 0,0% | 2,1% |
| Artesanos y operarios de oficios | 1,4% | 2,6% | -1,1% |
| Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores | 7,1% | 23,1% | -15,9% |
| Ocupaciones elementales | 1,4% | 15,4% | -14,0% |
| Ocupaciones de las Fuerzas Armadas | 2,1% | 0,0% | 2,1% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Fuente: DEHAYS, 2023.

Por otro lado, las encuestas también permitieron detectar desigualdades de género a la hora de insertarse en el mercado del trabajo en el país, donde las mujeres migrantes resultan claramente perjudicadas por múltiples desventajas desde una mirada interseccional. En efecto, tienen más dificultades para ingresar al mercado laboral debido a discriminaciones relacionadas con: i) la condición física (hay más trabajos donde se utiliza la fuerza física); la maternidad y los quehaceres del hogar y las labores de cuidado; brechas salariales y condiciones laborales más precarias que en el caso de los hombres.

Para ilustrar lo anterior, reproduzco algunas respuestas textuales de quienes participaron en las encuestas:

“...para ellos insertarse en el mercado laboral tomó una semana, a mí me tomó meses y en un trabajo poco remunerado en donde nunca me hicieron un contrato, se presta para muchas irregularidades esa falta de oportunidades” (mujer, 2021)

“Porque las mujeres tenemos hijos a nuestro cargo, lo que no le agrada a los empleadores” (mujer, 2021)

“Por experiencia personal. con perfiles profesionales similares yo he podido conseguir empleo, pero mi esposa no” (hombre, 2021)

“Por ser mujer piensan que solo puede trabajar en cocina” (mujer, 2022-2023)

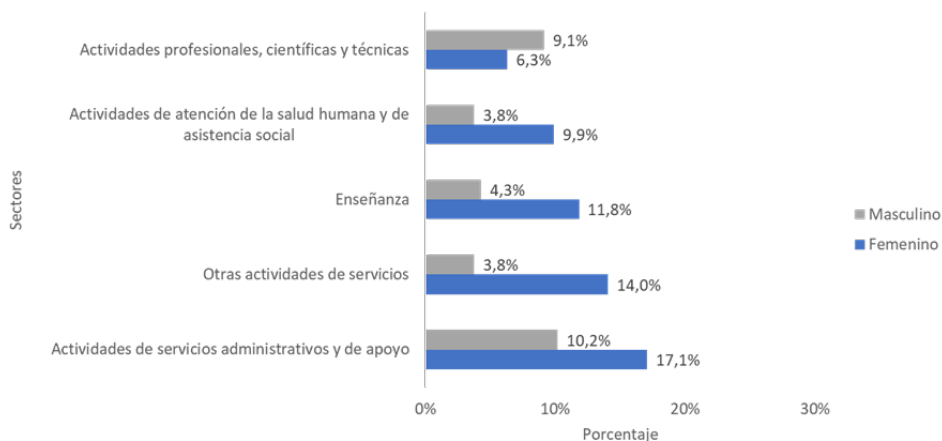
“Porque para la construcción en este país no contratan mujeres y es donde más contratan hombres migrantes” (mujer, 2022-2023)

“Porque hay mujeres que son madres y no tienen posibilidades de un trabajo adecuado ya que no tiene el tiempo del cuidado del niño y con las horas del trabajo” (mujer, 2022-2023)

Como se puede ver, las mujeres están en franca desventaja en el mercado laboral chileno lo que constituye un desafío para las políticas públicas si el propósito es aprovechar el talento humano que representan las personas migrantes residentes en Chile.

Por otro lado, en la encuesta también buscamos explorar el nivel de certificación de competencias de parte de las personas migrantes y refugiadas, puesto que contar con una certificación puede facilitar la inserción socioeconómica. Nos encontramos que el porcentaje es todavía bajo (9,1%) si bien ha venido aumentando desde el año 2012 cuando apenas representaba el 0,2% de todas las certificaciones. Ciertamente, se trata de un aspecto que debe seguir potenciándose.

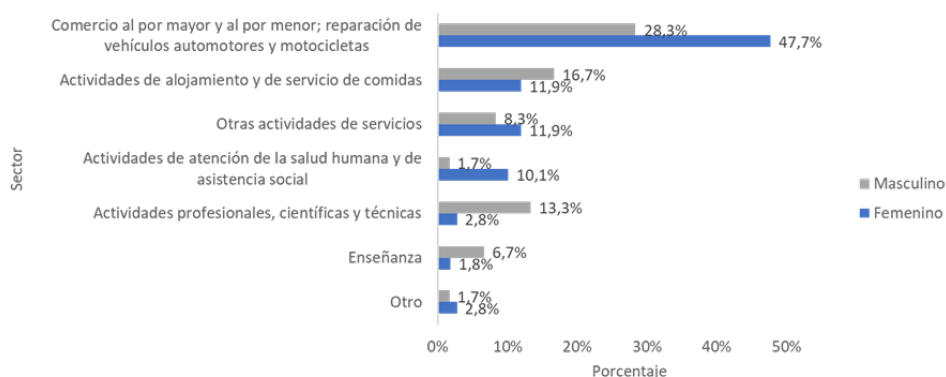
Gráfico 11 - Certificación de competencias por sectores de ocupación (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021.

El emprendimiento es otro canal de inserción socioeconómica muy importante para las personas migrantes y refugiadas. El comercio es un sector particularmente importante para las personas migrantes, especialmente para las mujeres migrantes, quienes ven la posibilidad de hacer compatible las responsabilidades domésticas con la realización de esta actividad.

Gráfico 12 - Emprendimiento migrante por sectores de actividad (en porcentaje)



Fuente: DEHAYS, 2021.

En este sentido, en Chile se lleva un registro de sociedades constituidas por año ante el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y se tiene que en el año 2013 el 3,4% de las empresas creadas tenían como socio a una persona de origen

extranjero. En 2024 esta cifra subió a un 11,6% (1972 empresas). Esto muestra una vitalidad emprendedora migrante que debe destacarse sobre todo por los riesgos que asumen en un contexto donde sus recursos son escasos, y en ausencia de redes de apoyo.

5. IDEAS FINALES

No llenar vacantes de puestos de trabajo en las empresas tiene consecuencias negativas para el desarrollo de sus actividades. Los efectos negativos son, en opinión de los empleadores, la sobrecarga de trabajo a los quienes laboran en la empresa, un freno a los procesos de innovación y de expansión de la actividad a la que se dedique la empresa, entre otros. Sin embargo, el déficit estructural de mano de obra podría ser mitigado, en parte, con la fuerza de trabajo que representan las personas migrantes y refugiadas en el país. Para ello se necesita reducir las barreras legales, administrativas y regulatorias para que ellas/ellos se incorporen oportuna y en condiciones favorables al trabajo, permitiéndoles desplegar todo su potencial.

La desigualdad de género está generando una pérdida del talento que representan las mujeres inmigrantes. De hecho, los datos muestran que las mujeres tendrían una cierta ventaja en años de escolaridad respecto de los hombres. Sin embargo, ese mejor desempeño no se ve reflejado en el mercado de trabajo que aun discrimina por sexo. Se recomienda entonces eliminar o disminuir esas barreras para un mejor aprovechamiento de los talentos migrantes, principalmente de las mujeres.

Las personas migrantes y refugiadas cada vez emprenden más y se certifican más, lo que supone un impulso adicional y gratuito a la economía nacional. Parece haber un impulso natural de parte de las personas migrantes y refugiadas tanto a emprender como a mejorar sus certificaciones. El trabajador migrante es un tipo especial de trabajador, con una energía que se distingue de los trabajadores locales

El gran desafío para una integración socioeconómica virtuosa sigue siendo la regularización migratoria. Para reducir el subempleo por competencias, esto es, desempeñarse en ocupaciones que están muy por debajo del nivel de formación que una persona tiene, con consecuencias negativas tanto para el migrante como para el país, tiene como primer paso facilitar el acceso a la documentación que le permita acceder a empleos formales y de calidad, en el que puedan desplegar todo su potencial laboral.

REFERENCIA

CANALES, A.. **Estudio de las contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible**. El caso de Chile, p. 15-114. En. J. Martínez Pizarro y M. Cano Christiny (eds.), “Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/195), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2022. Disponible: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/327ad422-16d9-4fa8-9c90-63398ffd18ee/content>

DEHAYS ROCHA, J. E.. Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile. **Cuadernos Migratorios** n°13. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Santiago, 2021. Disponible: [Dehays-Oportunidades-de-insercion-laboral-para-la-poblacion-migrante-y-refugiada-en-chile](https://www.oim.org/es/publicaciones/cuadernos-migratorios/n13)

Observatorio Laboral. **Encuesta de demanda laboral (ENADEL)**. Disponible: <https://www.observatorionacional.cl/>