

# Oportunidades de Inserción Laboral para la Población Migrante y Refugiada en Chile

*En el Marco de la Recuperación Económica  
debido al Impacto de la Covid-19*

CUADERNOS MIGRATORIOS N° 13



Las opiniones expresadas en las publicaciones de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) corresponden a los autores y no reflejan necesariamente las de la OIM. Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, juicio alguno por parte de la OIM sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona citados, o de sus autoridades, ni respecto del trazado de sus fronteras o límites.

La OIM está consagrada al principio de que la migración en forma ordenada y en condiciones humanas beneficia a los migrantes y a la sociedad. En su calidad de organismo intergubernamental, la OIM trabaja con sus asociados de la comunidad internacional para: ayudar a encarar los crecientes desafíos que plantea la gestión de la migración; fomentar la comprensión de las cuestiones migratorias; alentar el desarrollo social y económico a través de la migración; y velar por el respeto de la dignidad humana y el bienestar de los migrantes.

---

Publicado por: Oficina Regional para América del Sur de la  
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)  
Buenos Aires, Argentina  
Correo electrónico: [robuepress@iom.int](mailto:robuepress@iom.int)  
Sitio web: <https://robuenosaires.iom.int/>

Esta publicación no ha sido editada oficialmente por la OIM.

Esta publicación fue emitida sin la aprobación de la Unidad de Publicaciones de la OIM (PUB).

Dehays Rocha, J. E., 2021. *Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile*. Cuadernos Migratorios N° 13. Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Santiago.

© OIM 2022



Reservados todos los derechos. La presente publicación está disponible en virtud de la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).\*

Si desea más información, consulte los derechos de autor y las condiciones de utilización.

La presente publicación no podrá ser utilizada, publicada o redistribuida con fines comerciales o para la obtención de beneficios económicos, ni de manera que los propicie, con la excepción de los fines educativos, por ejemplo, para su inclusión en libros de texto.

Autorizaciones: Las solicitudes para la utilización comercial u otros derechos y autorizaciones deberán enviarse a [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

PUB2022/078/R

# Oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada en Chile

*En el marco de la recuperación económica debido al impacto de la Covid - 19*

Preparado para la OIM por  
Jorge Eduardo Dehays Rocha (Consultor)

CUADERNOS MIGRATORIOS N° 13

Diciembre de 2021





## CUADERNOS MIGRATORIOS

La producción de estudios e investigaciones y la generación de análisis, reflexiones y propuestas han sido preocupaciones tradicionales de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). El apoyo a la definición, clarificación y mejoramiento de las políticas, los programas, la normativa y la gestión de las migraciones están en el centro del trabajo de la OIM, junto con el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los gobiernos y de las organizaciones de la sociedad civil. La Oficina Regional de la OIM para América del Sur publica estos Cuadernos Migratorios confiando en que se conviertan en un instrumento útil para formuladores de políticas y programas y funcionarios vinculados a las decisiones para la implementación de esas políticas o para la preparación, aprobación y aplicación de normas y regulaciones. Son también un insumo importante para los académicos, investigadores y estudiantes, las organizaciones y los individuos involucrados en la amplia temática migratoria, desde diferentes campos de intereses y acciones, y en general para todos aquellos que perciben que el fenómeno migratorio es parte esencial de los esfuerzos por el desarrollo económico y social, la integración regional, la consolidación de una ciudadanía amplia y la defensa de los derechos de las personas. Los Cuadernos Migratorios cubren una pluralidad de temas que reflejan la diversidad de áreas de trabajo de la Organización en la región y el mundo. Los convenios y acuerdos forman parte del Programa Latinoamericano de Cooperación Técnica en Migraciones (PLACMI) de la OIM, cuyo objetivo es mejorar la capacidad de los gobiernos latinoamericanos para la gestión de las migraciones, teniendo como perspectiva el respeto y cumplimiento de los derechos humanos de los migrantes, establecidos en las convenciones y acuerdos internacionales y regionales y el fortalecimiento de las instituciones y los recursos humanos vinculados al planeamiento, la formulación y puesta en marcha de políticas y programas de migraciones internacionales.



# ÍNDICE

Cuadernos Migratorios.....	5
Equipo de trabajo del estudio.....	11
Presentación.....	13
Sobre el estudio.....	15
Resumen ejecutivo.....	17
Introducción.....	19
Revisión de la literatura.....	23
Estrategia metodológica.....	29
Encuestas OIM.....	30
Fase de campo.....	31
Las regiones de estudio: breve reseña.....	32
Región Metropolitana de Santiago.....	33
Región de Valparaíso.....	33
Región de Antofagasta.....	34
Región del Maule.....	34
Presentación de resultados.....	37
Impacto del COVID-19 en el mercado laboral.....	37
Radiografía de las necesidades de mano de obra (DEMANDA).....	44
La demanda en el sector Silvoagropecuario y Pesca.....	46
La demanda en el sector Comercio.....	51
La demanda en el sector Transporte.....	54
La demanda en el sector Construcción.....	56
La demanda en el sector Manufactura.....	58
La demanda en el sector Turismo.....	59
Síntesis entre sectores y regiones.....	61
Encuesta OIM a empleadores.....	62
Radiografía de la mano de obra extranjera (OFERTA).....	70
Personas refugiadas y migrante en Chile.....	70
Encuesta OIM a personas extranjeras.....	74
Inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes.....	76
Perfil de formación de las personas refugiadas y migrantes.....	78
Estructura ocupacional en origen y destino.....	82
El género y el acceso al trabajo.....	84
Intersecciones entre demanda y oferta por sector de actividad.....	87
Sector Silvoagropecuario y Pesca.....	88
Sector Comercio.....	89
Sector Transporte.....	90
Sector Construcción.....	91
Sector Manufactura.....	92
Sector Turismo.....	93

El ecosistema laboral del trabajador migrante: un análisis general .....	95
<i>Derechos laborales de la persona migrante y nueva Ley de Migración y Extranjería en Chile</i> .....	95
<i>Certificación de competencias de los/las extranjeros en Chile</i> .....	99
<i>Convalidación de títulos de los extranjeros en Chile</i> .....	106
<i>El emprendimiento migrante en Chile: breve radiografía</i> .....	107
<i>El teletrabajo: ¿un nuevo escenario laboral?</i> .....	110
Síntomas de reactivación laboral .....	113
Comentarios finales .....	119
Referencias bibliográficas .....	125
Anexos .....	135
<i>Anexo I Cuestionario a población extranjera</i> .....	135
<i>Anexo II Cuestionario a empleadores del sector privado</i> .....	149
<i>Anexo III Sectores con ocupaciones difíciles de llenar por región de estudio</i> .....	155
<i>Región Metropolitana de Santiago</i> .....	155
<i>Región de Antofagasta</i> .....	156
<i>Región de Valparaíso</i> .....	158
<i>Región del Maule</i> .....	160
<i>Anexo IV Grandes grupos ocupacionales</i> .....	163
<i>Anexo V Trabajos más requeridos a nivel nacional por grupos ocupacionales</i> .....	167



## SIGLAS Y ABREVIATURAS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
AIA	Asociación de Industriales de Antofagasta
CASEN	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional
CCHC	Cámara Chilena de la Construcción
CCS	Cámara de Comercio de Santiago
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CNC	Cámara Nacional de Comercio
CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
DEM	Departamento de Extranjería y Migración
ENADEL	Encuesta Nacional de Demanda Laboral
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OMIL	Oficina Municipal de Intermediación Laboral
OSC	Organizaciones de la Sociedad Civil
PEA	Población Económicamente Activa
PIB	Producto Interno Bruto
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SOFOFA	Sociedad de Fomento Fabril
SONAMI	Sociedad Nacional de Minería
SNA	Sociedad Nacional de Agricultura



# EQUIPO DE TRABAJO DEL ESTUDIO

## **Director Regional de la OIM para América del Sur**

Marcelo Pisani

## **Jefe de Misión OIM Chile**

Richard Custodio Velázquez (Coordinación General)

## **Coordinación Técnica**

Roberto Cancel (Especialista Temático Regional  
Principal Movilidad Laboral y Desarrollo Humano)  
José Estay (Coordinador Alianzas Sector Privado OIM Chile)

## **Elaboración de Contenidos**

Jorge E. Dehays Rocha (Investigador Responsable)  
Carlos Santos Colorado (Asistente)

## **Diseño y Diagramación**

Magdalena Alonso



## PRESENTACIÓN

La pandemia de la COVID-19 ha afectado todas las esferas de la sociedad, tanto desde el riesgo que supone para la salud pública, como para el bienestar y estabilidad de las personas, familias y la sociedad en su conjunto. En este sentido, desde el inicio de la pandemia de la COVID-19, las y los trabajadores y las economías mundiales, incluidas las de América Latina y el Caribe, se han visto altamente impactadas por la crisis sanitaria: cierre de empresas e instituciones, lo que ha provocado escasez de puestos laborales, reducción de salario, dificultades para encontrar trabajo y una precarización de los mismos. En este sentido, la población migrante ha sido uno de los grupos más afectados.

Con el objetivo de contribuir a un mejor entendimiento de cómo las personas migrantes han sido afectadas en este contexto, y proponer opciones concretas para abordar los retos y oportunidades que nos deja la pandemia, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), junto a la Oficina Regional de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para América del Sur y con el apoyo de la Oficina Nacional en Santiago de Chile elaboró el Cuaderno Migratorio N°13: **Oportunidades de Inserción Laboral para la Población Migrante y Refugiada en Chile. En el marco de la Recuperación Económica debido al Impacto de la COVID- 19** que presentamos hoy, ya en un contexto de recuperación económica, lo cual nos permite no solo determinar la potencialidad de sectores y ocupaciones para incorporar a personas migrantes y refugiadas al mercado laboral nacional, sino también establecer los elementos para la definición de una metodología que puede ser aplicada también en otros países.

Para avanzar en la obtención de información de este estudio, se analizó la congruencia existente entre dos factores: lo requerido en cuanto a formación y experiencia solicitadas para las vacantes de trabajo del sector privado y las capacidades laborales con las que cuentan las personas nacidas en el extranjero y que residen y se desempeñan laboralmente en Chile. Asimismo, esta investigación apunta a la existencia de múltiples capacidades laborales en la población extranjera que reside y trabaja en el país, especialmente en cuanto a niveles de formación y experiencia.

De acuerdo con lo anterior, se espera que la información presentada en el Cuaderno Migratorio N°13 se extienda como un insumo técnico útil para ser considerado por el sector privado a la hora de potenciar la inserción laboral de las personas migrantes y refugiadas en puestos de trabajo en el país.

La inclusión de fuerza laboral migrante constituye un aporte a la economía, ya que por naturaleza una persona migrante es una persona emprendedora que aporta recursos humanos y financieros, y genera oportunidades comerciales únicas. De este modo, el beneficio mutuo de la inclusión laboral, tanto para las personas en movilidad como para las comunidades de los países de destino es un claro impulsor del desarrollo sostenible.

Agradezco especialmente a Richard Custodio Velázquez, Jefe de Misión de OIM Chile, quien apoyó decididamente la elaboración de este estudio y a Roberto Cancel, Especialista Regional de OIM en Migración Laboral y Desarrollo Humano, por sus aportes y revisión de los textos. A Jorge Dehays, experto en el tema, quien hoy nos entrega este importante insumo técnico. Al equipo de OIM Chile y en especial a José Estay, Coordinador Alianzas Sector Privado, por llevar a puerto este estudio, el cual nos permite aportar hoy con el Cuaderno Migratorio N°13 a la sociedad en su conjunto.

**Marcelo Pisani**

Director Regional de la OIM para América del Sur

## SOBRE EL ESTUDIO

Desde marzo del año 2020 las economías de los países de América Latina y el Caribe, así como del resto del mundo, han experimentado fuertes retrocesos debido a la pandemia por el COVID-19. Muchas empresas redujeron sus actividades a su mínima expresión, mientras otras, que no pudieron adaptarse, simplemente dejaron de existir. En Chile, el desempleo escaló a niveles de dos dígitos y fue necesaria la intervención del Estado para ir en apoyo de la población que quedó sin sus fuentes de ingreso, mediante un conjunto de medidas de protección social entre las que se incluyen transferencias directas a los hogares más vulnerables.

Después de más de 18 meses de pandemia, la recuperación económica está en marcha, pero con incertidumbres todavía vigentes. Una recuperación económica sostenible requerirá de acertadas medidas que emanen del sector público, así como del trabajo y compromiso del sector privado, pero además del esfuerzo de todos sus habitantes, de los y las chilenas y de las personas nacidas en el extranjero.

Se sabe que una variable clave para la recuperación económica es el empleo. En este sentido, la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), que realiza el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, viene detectando un déficit estructural de mano de obra en el país a partir del indicador “vacantes difíciles de llenar” que se obtiene por medio de una consulta a los empleadores (encargados de recursos humanos o gerentes) de empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos. Esto es relevante puesto que, cuando las vacantes no se pueden llenar hay consecuencias negativas para la empresa, tales como: menor productividad, dificultad para desarrollar nuevos productos, aumento de carga laboral y pérdida de clientes, entre otras (ENADEL, 2019 y 2020).

En este contexto, surgió la necesidad de identificar espacios de oportunidad laboral para la población nacida en el extranjero en función de sectores y ocupaciones con potencial para incorporarlos a la actividad económica, considerando la gran contribución que hacen a los países de destino, lo que es especialmente relevante en este contexto de crisis sanitaria. La estrategia metodológica diseñada para alcanzar este objetivo consistió en juzgar el nivel de sintonía o ajuste entre, por un lado, los requisitos de formación y experiencia que solicitan las vacantes disponibles en el sector privado y, por otro, las capacidades laborales de la población nacida en el extranjero que reside en Chile. Cabe aclarar que, en este estudio, la población nacida en el extranjero incluye tanto a las personas migrantes (regulares, irregulares o en proceso de regularización, así como nacionalizados o en proceso de) como a las personas refugiadas o en proceso de adquirir esa condición<sup>1</sup>. El estudio siguió un diseño mixto (cuantitativo y cualitativo) e implicó el levantamiento de información primaria a partir de dos encuestas no representativas, una a empleadores del sector privado y, otra, a personas nacidas en el

---

<sup>1</sup> Cabe aclarar que las categorías “población nacida en el extranjero” y “población extranjera” se utilizan indistintamente, inclinándose por una o por otra según convenga a la redacción. En ambos casos se está considerando a personas con condición de migrantes estén regularizadas o no o bien nacionalizadas, y también a personas refugiadas.

extranjero, además de entrevistas a informantes clave del sector público y de la academia. Esta información primaria fue complementada con la sistematización de datos de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral de los años 2019 y 2020, de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2020, así como de datos oficiales sobre empleo, mercado laboral y actividad económica de fuentes oficiales.

También se elaboró un análisis breve de lo que se denomina ecosistema laboral del trabajador migrante, compuesto por los actores que contribuyen a un encuentro más eficiente entre la oferta y la demanda de mano de obra, es decir, los trabajadores nacidos en el extranjero y los empleadores privados nacionales, respectivamente. Se analizan así aspectos asociados a la inserción laboral como la certificación de competencias de las personas nacidas en el extranjero (ChileValora), la participación de ellos en el mundo del emprendimiento, el marco regulatorio laboral; el teletrabajo como una modalidad laboral que se expandió por razones obvias en medio de la pandemia. Asimismo, el estudio ofrece una mirada de género al trabajo migrante donde se constata que las inequidades entre hombre y mujeres se actualizan, es decir, se mantienen y acentúan en pandemia, en desmedro de las mujeres (chilenas y extranjeras), quienes deben hacer frente a muchas dificultades para hacer compatible las labores domésticas (crianza, cuidado, tareas de la casa) con el trabajo extradoméstico remunerado.

Los resultados, si bien son una aproximación, apuntan a que existen muchas capacidades entre la población extranjera residente en Chile (altos niveles de formación y experiencia) que en promedio están por encima de los requisitos de aquellos puestos de trabajo con dificultades para ser llenados en los sectores económicos incluidos en el análisis.

Finalmente, este estudio constituye un esfuerzo pionero por identificar oportunidades para las personas extranjeras y para su realización se diseñó una metodología que aspira a seguir perfeccionándose mediante su aplicación en otros países y contextos de América Latina y el Caribe.



## RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio surge de la necesidad de identificar sectores y ocupaciones con potencial para incorporar personas extranjeras al mercado laboral chileno en el contexto de la recuperación económica del país debido a la pandemia que afectó severamente a todos los sectores productivos. Se basa además en un cúmulo de evidencias que confirman la importante contribución que realizan las personas extranjeras en los países de destino. Se espera que los resultados sean conocidos y considerados por el sector privado, y se tomen como insumo para facilitar la inserción de la población extranjera en el país, generando beneficios mutuos en el uso de este capital humano.

Se tomó como indicador para el análisis el porcentaje de empresas con dificultades para llenar vacantes disponibles. Fue necesario indagar en forma paralela sobre el perfil profesional, técnico y de oficios de las personas migrantes y refugiadas en Chile con el fin de establecer el nivel de sintonía entre lo que los empleadores están necesitando y demandando y las capacidades laborales que las personas extranjeras tienen. Asimismo, se privilegió una mirada de género en el análisis del mercado laboral. Este estudio aspira a ofrecer luces sobre cómo los trabajadores migrantes y refugiados pueden contribuir a la recuperación y reactivación económica de Chile mediante una participación más efectiva en el mercado de trabajo.

Se consideran cuatro regiones del país (región Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta y Maule) y seis sectores de la economía donde se identifican ocupaciones con potencial para incorporar personas extranjeras: Silvoagropecuario y pesca, Comercio, Transporte, Construcción, Manufacturas y Turismo. Se tiene cuenta sus capacidades laborales, las que son indagadas a partir de una encuesta no representativa a personas migrantes y refugiadas en el país.

Más allá de la intensificación de la pandemia debido a las variantes Delta y Ómicron de la COVID-19, el país se encuentra en una situación de mayores libertades en términos de movilidad, lo que ha disminuido la desocupación a niveles cercanos a los que había antes de la pandemia. Un importante papel en la recuperación la tienen quienes crean empresas en Chile. De hecho, hay que destacar el aumento de la proporción de sociedades creadas por extranjeros, de 3,4% en 2013 a 12,5% en lo que va de 2021, lo que puede considerarse una muestra inequívoca de la vitalidad emprendedora de las personas extranjeras.

También, la incorporación y/o el regreso de un mayor número de mujeres migrantes y refugiadas al mercado laboral debe contar con el apoyo de servicios (públicos o privados), como las guarderías, que permitan hacer compatible el trabajo doméstico con el trabajo fuera de casa remunerado. En efecto, la encuesta OIM a personas extranjeras mostró que las principales razones para no buscar trabajo son los quehaceres del hogar y el cuidado de los y las niñas.

Por otro lado, un resultado contundente que explica el gran número de vacantes sin llenar apunta a la “escasez de candidatos” junto a la presencia de “candidatos sin competencias”, lo que es esperable en un contexto de una oferta reducida. Entre las consecuencias de no llenar

las vacantes disponibles se pueden mencionar las siguientes: el aumento de la carga laboral, el aumento de los costos operacionales, el retraso en el desarrollo de nuevos productos, problemas para implementar estándares de calidad y pérdida de clientes (ENADEL, 2020). Si se comparan estas consecuencias con los beneficios esperados al contratar personas extranjeras, el resultado es muy favorable, puesto que no solo se llena la vacante, sino que se le agrega valor al equipo de trabajo.

Adicionalmente, se advierte que la habilidad más valorada por empleadores para superar la crisis económica es la socioemocional (7 de cada 10 respuestas), por sobre las técnicas, 2 de cada 10. A eso se suma que un 32% de los empleadores reconoce que los trabajadores extranjeros mejoran el clima laboral.

Respecto de la oferta de mano de obra, tanto la encuesta OIM 2021 como la encuesta CASEN 2020 muestran el alto nivel de formación de la población migrante en Chile, donde el 90% cuenta al menos con secundaria completa. Además, según la encuesta OIM las mujeres migrantes y refugiadas cuentan con una mayor escolaridad que los hombres migrantes y refugiados, tanto en universitaria completa como en posgrado completo, aunque tienen más dificultades para incorporarse al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres.

Cabe poner atención en las dificultades para conseguir un trabajo en Chile, ya que el 36,6% de los consultados en la encuesta OIM señaló como causa el no contar con la cédula de identidad chilena, el 20,9% tener la cédula de identidad vencida, mientras que el 14,5% no tener los estudios convalidados.

Finalmente, es importante destacar el alto grado de sintonía entre la fuerza de trabajo extranjera y los sectores económicos, que se verán ampliamente beneficiados por la incorporación de esos trabajadores. Tal es el caso del sector Silvoagropecuario, que en época de cosecha presentan serias dificultades para cubrir los puestos de trabajo. El sector Comercio, también cuenta con un gran potencial, sobre todo por las necesidades de personal de ventas y servicios, donde las mujeres tienen especiales habilidades requeridas por el sector. El sector Construcción está en un franco proceso de apertura a la población laboral femenina, lo que conlleva también importantes oportunidades de inserción laboral para las trabajadoras nacidas en el extranjero. El sector Turismo merece una mención especial puesto que ha sido el sector más golpeado por la pandemia y donde más empleos se perdieron, por lo que todavía hay un gran potencial de requerimiento de mano que obra que, a diciembre de 2021, no ha terminado de desplegarse en toda su magnitud.

# INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó a la COVID-19 como una pandemia debido a sus elevados niveles de propagación. A partir de entonces, los países del mundo inauguraron - cada uno a su ritmo- la implementación de un conjunto de medidas destinadas a amortiguar sus potenciales efectos. Entre las medidas puestas en marcha destaca el confinamiento forzoso (cuarentenas), que consiste en la suspensión de toda actividad pública de tipo comercial, educativa, cultural o comunitaria, que se complementa con el uso obligatorio de la mascarilla en espacios públicos y el distanciamiento físico (aforos).

En Chile, si bien el 3 de marzo se informó sobre el primer caso confirmado, las medidas dirigidas a preparar la capacidad hospitalaria fueron tomadas con algo más de anticipación. Hoy, después de 19 meses de pandemia los datos proporcionados por el Ministerio de Salud de Chile (MINSAL) en su reporte al 9 de diciembre de 2021 indica que, la cifra acumulada de casos confirmados de COVID-19 es de 1.778.370, mientras que los casos recuperados alcanzan los 1.724.174. Asimismo, se reportan 38.600 defunciones acumuladas, donde 6 de cada 10 de las personas fallecidas tenían 70 años o más.<sup>2</sup>

En materia de vacunación, Chile muestra, al 5 de diciembre de 2021, los mayores avances de la región con 84,4% de vacunación completa<sup>3</sup>. Este dato es relevante puesto que tanto las autoridades del gobierno como los analistas económicos han venido destacando la importancia de alcanzar la inmunidad de rebaño como condición necesaria -si bien no suficiente- para reactivar la actividad económica y llevar el crecimiento a niveles previos a la pandemia<sup>4</sup>.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la actividad económica y el mercado laboral de los países del mundo fueron seriamente afectados. Se perdieron 140 millones de empleos a nivel global y la economía cayó 3,3% (CEPAL, 2021). En el año 2020, la economía de la región se contrajo -6,8%, pero con diferencias importantes entre países, en un rango que va de -0,6% a -30%. Chile marcó una contracción “moderada” de -5,8%, y las proyecciones de la CEPAL proyectan el crecimiento de Chile en 8% para el año 2021. Así, junto con Perú (9,5%), Panamá (12%) y Guyana (17%) estarían liderando la recuperación en la región. En materia de empleo, el mayor impacto de la pandemia lo sufrieron las mujeres, donde el número de ocupadas a nivel regional se redujo en 10,2% en comparación con el 8,1% de los hombres. También, los y las jóvenes, los y las trabajadoras informales, las personas de

---

<sup>2</sup> Reporte disponible en: [https://s3.amazonaws.com/gobcl-prod/public\\_files/Campa%C3%B1as/Corona-Virus/Reportes/09.12.2021\\_Reporte\\_Covid19.pdf](https://s3.amazonaws.com/gobcl-prod/public_files/Campa%C3%B1as/Corona-Virus/Reportes/09.12.2021_Reporte_Covid19.pdf)

<sup>3</sup> Son 15.200.840 personas, alrededor de un 78% de la población total del país (personas de 18 años y más)

<sup>4</sup> La inmunidad de rebaño o inmunidad colectiva se refiere a aquella protección que se logra cuando una población se vuelve inmune, tanto por el efecto de la vacunación como al hecho de haber presentado la enfermedad. Puede plantearse que la recuperación económica sostenible de cada país tendrá lugar una vez alcanzada la mencionada inmunidad y se materialice una vuelta al funcionamiento de todas o la mayoría de las actividades económicas y de los servicios, puestas en nuevo funcionamiento o creadas como consecuencia de ella.

baja escolaridad, las personas afrodescendientes y las personas migrantes y refugiadas han sido afectados con mayor intensidad (CEPAL, 2021a)<sup>5</sup>.

A pesar de este escenario con datos económicos negativos y una elevada incertidumbre a escala global y regional, todo parece indicar que Chile seguirá siendo un país atractivo para los y las trabajadoras intrarregionales en los meses por venir, tal como lo fue en los años noventa, donde la estabilidad económica y la estabilidad política, operaron como dos poderosos factores de atracción para los ciudadanos de otros países de la región.<sup>6</sup>

Sin embargo, esta emergencia sanitaria ha puesto al descubierto la profunda vulnerabilidad en la que se encuentran muchas personas migrantes y refugiadas de la región, particularmente quienes que se encuentran en tránsito. El cierre de fronteras y la suspensión de los permisos de ingreso a los países han dejado a muchas personas en condición de “varados”<sup>7</sup>, lo que lleva su vulnerabilidad a niveles críticos. En el caso de la población venezolana, las dificultades de ingreso al país habían comenzado el año 2019 con la imposición de una visa consular (Visa de Responsabilidad Democrática) que implicó solicitar dicho documento en el Consulado de Chile en ese país.

También, la pandemia ha afectado a los extranjeros residentes quienes han visto caer sus ingresos debido al cierre de actividades en prácticamente todos los sectores económicos, siendo los más afectados aquellos relacionados con servicios de atención directa al público (ventas, hotelería, restaurantes, servicio doméstico). Esta situación empujó a muchas personas migrantes y refugiadas al mercado informal de trabajo, donde están expuestos a contagiarse y a precarias condiciones laborales (OIM, 2020).

Ahora bien, a mediados de 2021 se comenzó a detectar síntomas de reactivación: un número creciente de vacantes disponibles comenzaran a publicarse en los portales de empleo. Sin embargo, hay que señalar que en Chile existe un déficit estructural de mano de obra, previo a la pandemia, que es transversal a todos los sectores. En este sentido, las encuestas de mercado laboral realizadas en el país han venido reportando sistemáticamente altos porcentajes de vacantes sin llenar en diferentes sectores, lo que constituye una debilidad para avanzar en el camino hacia la reactivación económica. En este contexto, resulta pertinente formular

---

<sup>5</sup> La Cepal también ha llamado la atención respecto del contexto de fuertes desigualdades que encuentra la pandemia en América Latina y el Caribe, las que dan lugar a un escenario de exclusión y discriminación hacia varios grupos sociales definidos por ejes estructurantes como la condición migratoria, el estrato socioeconómico, el género, el ciclo de vida, la condición étnico racial, el territorio y la situación de discapacidad, entre otros (Cepal, 2021b).

<sup>6</sup> Como muchos países del mundo, Chile se ha construido sobre la base de varias oleadas históricas de inmigración. La más reciente se inicia en los años noventa y se distingue por su marcado perfil intrarregional, es decir, compuesto principalmente por personas provenientes en su mayoría de Sudamérica, además de Haití y República Dominicana (Martínez y Orrego, 2016). Asimismo, se pueden distinguir dos momentos: en el primero, el origen de los migrantes era predominantemente de los países vecinos (Bolivia, Perú y Argentina), a quienes se sumaron luego personas provenientes de países más distantes (no fronterizos) como Venezuela, República Dominicana y Haití.

<sup>7</sup> Durante este año hemos experimentado una aguda crisis humanitaria en la zona norte de Chile por la llegada de cientos de migrantes venezolanos a las fronteras y por su ingreso por los denominados “pasos no habilitados”, lo que ha generado un encendido debate sobre las medidas que ha tomado el Gobierno de Sebastián Piñera, particularmente por la política de expulsión de migrantes. Noticia publicada en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-58700359>

la siguiente pregunta: ¿qué espacios de oportunidad existen en el sistema productivo para incorporar a la población extranjera y ser un aporte al desarrollo sostenible del país?

Para responder a esta pregunta, el presente estudio se plantea los siguientes objetivos: i) identificar sectores y ocupaciones con potencial para incorporar personas migrantes y refugiadas al mercado laboral, en sectores importantes para la recuperación en pandemia y postpandemia, ii) analizar las dificultades para llenar las vacantes disponibles, iii) conocer el perfil profesional, técnico y de oficios de la población s migrante y refugiada en Chile con el fin de establecer el nivel de sintonía entre lo que los empleadores están demandando y las capacidades laborales de las personas migrantes y refugiadas , y iv) privilegiar un enfoque de género en el análisis del mercado laboral. Este estudio aspira a ofrecer luces sobre cómo las y los trabajadores migrantes y refugiados pueden contribuir a la recuperación y reactivación económica de Chile mediante una participación más efectiva en el mercado de trabajo, al tiempo que obtienen mayores beneficios al lograr insertarse en puestos de mejor calidad en los que pueden encontrar mayores posibilidades de desplegar sus capacidades laborales.

En virtud de lo anterior, resulta indispensable saber cuáles son las ocupaciones que presentan problemas para llenar en los distintos sectores productivos y cómo las y los trabajadores migrantes y refugiados con sus habilidades y formación pueden contribuir a cerrar esa brecha de ocupaciones. Cabe mencionar que, además de conocer las características de la oferta de mano de obra migrante (habilidades, experiencia y formación) y las necesidades de mano de obra por sectores de actividad (demanda), se agrega un análisis del contexto en el que tiene lugar la conexión entre oferta y demanda; esto es, las condiciones laborales, regulatorias, institucionales y de protección social que facilitan o dificultan el encuentro entre los empleadores y trabajadores y trabajadoras extranjeras, además de otros factores que favorecen una mejor y más eficiente conexión entre demanda y oferta de mano de obra, desde una mirada sistémica.

En este sentido, se busca identificar espacios de oportunidad laboral para la población extranjera residente en el país a partir del análisis de sus perfiles de ocupaciones y habilidades, ya sea en oficios o en actividades profesionales y técnicas u ocupaciones elementales que están siendo demandadas por las empresas y que son parte importante para la reactivación económica.

El interés por relevar la condición de las mujeres migrantes y refugiadas en el mercado laboral del país busca identificar inequidades de género que suelen perjudicarlas, limitando sus posibilidades de desarrollo y de acceso a una vida digna.

Con el fin de representar lo más eficientemente posible la diversidad del territorio nacional, que comprende 16 regiones político-administrativas, se seleccionaron cuatro regiones que debían cumplir con la condición de representar la diversidad económico-productiva, demográfica y social del país, es decir, concentrar una proporción considerable del PIB Nacional, además de una alta proporción de población extranjera. Las regiones seleccionadas fueron: Región Metropolitana, Región de Antofagasta, Región del Maule y Región de Valparaíso. En

efecto, Antofagasta (7%), Valparaíso (6,6%), RM (61,9%) y Maule (2,8%) en conjunto acumulan el 78,3% de la población inmigrante (INE-DEM, 2021), así como el 63,28% del PIB nacional (Mieres, 2020: 130).

Este informe se organiza en seis capítulos. En un primer apartado se presenta una revisión de la literatura sobre mercado de trabajo y migración, con especial interés en sus hallazgos y las metodologías utilizadas. Se destaca, en primer lugar, los estudios que abordan las contribuciones de las personas extranjeras en sus lugares de destino, donde son especialmente relevantes los productos del Proyecto “Aprovechamiento de la contribución de la migración internacional al desarrollo sostenible en los países de América Latina y el Caribe”, coordinado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), División de Población de la CEPAL. También, se aborda aquí el enfoque de brechas de capital humano, sus usos y opciones metodológicas, puesto que es la base desde donde se analiza la información que se recopila tanto de fuentes secundarias como de fuentes primarias, las dos encuestas que fueron desarrolladas, precisamente, para este estudio.

Un siguiente apartado en el que se presenta la descripción metodológica que incluye las fuentes de datos utilizadas, primarias y secundarias. Especialmente, se detallan las características de las dos encuestas realizadas para este estudio: una para profundizar en la demanda de mano de obra por parte del sector privado de Chile y otra para conocer las características de la oferta representada por las personas extranjeras en Chile.

En un tercer capítulo se exponen los resultados obtenidos de la indagación documental como del desarrollo para obtener información cuantitativa y cualitativa sobre la oferta (extranjera) y la demanda de mano de obra del sector privado, para lo cual se organizan contenidos en cuatro subapartados: i) el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral; ii) el análisis de la demanda de mano de obra iii) la descripción y análisis de la oferta de mano de obra migrante y refugiada residente en Chile, y iv) un análisis integrado de los dos anteriores.

El capítulo cuatro desarrolla una evaluación del contexto, de los condicionantes o factores intervinientes que a nuestro juicio colaboran o limitan la posibilidad de una contribución plena de la mano de obra de las personas extranjeras a la recuperación económica del país. A esto se le denomina el ecosistema laboral del o de la trabajadora migrante y está integrado por el marco legal, la convalidación y el reconocimiento de estudios, la certificación y el impulso emprendedor de las personas extranjeras en Chile.

Un quinto capítulo está destinado a analizar los síntomas de la reactivación, es decir, en qué estado se encuentra el camino a la recuperación económica en el país, a partir de la información más reciente disponible.

Finalmente, se presenta un capítulo con un conjunto de mensajes y reflexiones en los que se decantan los principales hallazgos y recomendaciones por sectores de actividad generados a partir de la información sistematizada tanto cuantitativa como cualitativa.

## REVISIÓN DE LA LITERATURA

Una abundante literatura sobre migración y mercado de trabajo en América Latina y el Caribe documentan a partir de evidencias provenientes de fuentes diversas (encuestas, sobre todo, pero también censos y registros administrativos) los modos de inserción de las poblaciones migrantes y refugiada (los hombres y las mujeres) en los lugares de destino. La identificación de las contribuciones económicas que las personas migrantes y refugiadas hacen tanto a los países de destino como también a sus países de origen ha sido menos abordado, pero vienen en aumento en los últimos años (OIM, 2012; Arriagada, 2018, Canales, en prensa; OIT/PNUD/R4V/, 2021; Urría, 2020; Ariza, OCDE/OIT, 2018). Un valioso aporte para conocer las contribuciones de las personas migrantes y refugiadas lo proporcionan los estudios de país (en proceso de publicación) que forman parte del Proyecto “Aprovechamiento de la contribución de la migración internacional al desarrollo sostenible en los países de América Latina y el Caribe”, coordinado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), División de Población de la CEPAL, cuyo propósito principal es fortalecer las capacidades nacionales de países de América Latina y el Caribe que permitan aprovechar plenamente los beneficios socioeconómicos de la migración intrarregional desde una óptica del desarrollo sostenible, es decir, desde los derechos humanos.

Uno de estos estudios, elaborado por Alejandro Canales para Chile ofrece evidencias del aporte que la población migrante y refugiada realiza a la fuerza de trabajo del país, en un contexto de franco envejecimiento de la población y de una consecuente disminución de la población en edades activas. Detecta que, entre 2009 y 2017, la población activa chilena menor de 50 años se redujo un 3,3%, mientras que la población activa nacida fuera de Chile creció en 388 mil personas, lo que permitió cubrir la demanda de mano de obra que se generó en esos años (Canales, 2021). También destaca el caso de las mujeres migrantes, donde casi la mitad (47%) se ocupan en trabajos de baja calificación, muy superior al 31% que corresponde a las mujeres chilenas. Este dato es relevante puesto que las labores de cuidado son cada vez más relevantes en un país que envejece, las que están siendo cubiertas, en parte, por personas que vienen de otro país. Mediante métodos indirectos de descomposición del Producto Interno Bruto, Canales estima que la contribución de la fuerza de trabajo migrante a la generación de riqueza del país es del orden del 13%, muy por encima del peso que tiene en la población total del país (Canales, 2021). Si bien este dato es una buena noticia, advierte que, la forma en que se utiliza esa mano de obra muestra un desaprovechamiento flagrante de sus capacidades laborales.

Otro estudio de este mismo proyecto del CELADE-CEPAL, elaborado para Costa Rica, detecta que la población inmigrante, que proviene en su mayoría desde la vecina Nicaragua, contribuye al país al llenar “vacíos que dejan los procesos de movilidad social al trasladarse los nacidos en Costa Rica y con mayor capital humano a las actividades cada vez más calificadas” (Oviedo, 2021).

En este mismo sentido, el Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2020, señala que las contribuciones de las personas migrantes pueden clasificarse en tres categorías: i) las

socioculturales, que se despliegan en la vida cotidiana como las prácticas y hábitos culinarios, entre otros; ii) las cívico-políticas, referidas a la participación de los extranjeros en los distintos órdenes de gobierno incluyendo la participación como votantes en elecciones de representantes (presidentes, diputados, alcaldes) y; iii) las económicas, que se expresan en roles con incidencia económica que desempeñan quienes llegan a los países de destino como, por ejemplo, contribuyentes fiscales, consumidores, emprendedores e inversionistas y trabajadores (OIM, 2019).

Particularmente, el aporte al crecimiento económico ha sido destacado en un estudio realizado por la OIT y la OCDE para Costa Rica, publicado en el año 2018, donde se estima que los trabajadores migrantes y refugiados producen entre 11% y 12% del valor agregado, a pesar de que se encuentran sobrerrepresentados en sectores de baja productividad como el agrícola, la pesca, los hoteles, los restaurantes y la construcción. Esto se explica porque los extranjeros, a diferencia de la población local, por un efecto de selectividad de la migración, tienden a participar más en la fuerza de trabajo y a concentrarse en grupos etarios más jóvenes de la fuerza de trabajo (OCDE/OIT, 2018).

Otra mirada de la contribución que realizan las poblaciones migrantes y refugiadas a los países de destino descansa en la diversidad que ayudan a generar al interior de las empresas. De acuerdo con ACCIÓN (2015), una organización sin fines de lucro con domicilio en Chile, la diversidad es hoy un aspecto cada vez más considerado en las empresas del sector privado, lo que va de la mano con la creación de mercados laborales inclusivos. A partir de la pregunta ¿puede la diversidad de la fuerza de trabajo ser una fuente de aumento de la productividad de las empresas en el Chile actual? La respuesta a esta pregunta es de manera general un sí, sin embargo, advierten que conviene precisar que se requiere una adecuada gestión de la diversidad para reducir la generación de conflictos en las empresas, evitando el riesgo de comprometer emocionalmente a los empleados y, de esa manera, desaprovechar los talentos de los equipos de trabajo debido a la autoexclusión. Si bien, cuando se habla de productividad se refiere a la relación entre la cantidad y la cualidad de los productos o servicios y los recursos utilizados para obtenerlos, es indispensable resaltar la importancia del factor humano, las personas que trabajan, puesto que son precisamente esas personas las capaces de rendir de manera sostenible, de innovar y generar nuevas oportunidades a partir de sus talentos (ACCION, ibid). En este sentido, la gestión de la diversidad de la fuerza de trabajo que las personas migrantes y refugiadas ayudan a crear conlleva potencialmente un conjunto de beneficios, tales como: reducción de costos por menor rotación, adquisición de talento, marketing, innovación, resolución de problemas y flexibilidad organizacional<sup>8</sup>.

Cabe señalar que, para abordar la contribución de las personas migrantes y refugiadas a los países de destino, se debe poner la mirada no sólo en lo económico, sino también en aspectos institucionales, legales, regulatorios y políticos. De hecho, la inclusión sociolaboral de las personas extranjeras invita a tener una mirada amplia de su proceso de integración a la

---

<sup>8</sup> ACCION, p.18.



sociedad de destino. Incluye, entre otros aspectos, la regulación migratoria, la empleabilidad, la intermediación laboral, el desarrollo de emprendimientos y la calidad del empleo (SICA, 2018).

En general, la literatura suele ser más abundante en los países donde la migración es un asunto político, social y económico relevante, ya sea por su importancia como lugar de destino (Argentina, EEUU, Canadá, Colombia, Perú, Chile o España) o por su condición de importante país emisor de migrantes como es el caso de varios países de la región como Honduras, El Salvador, Guatemala y México, además de Colombia, Paraguay, Ecuador, Perú y Venezuela<sup>9</sup> en Sudamérica, donde el interés es conocer las formas de inserción de sus connacionales en el exterior, así como los procesos de retorno y reinserción laboral y social. Actualmente, la diáspora venezolana es el flujo de migrantes y refugiados de mayor volumen en la región y el segundo en magnitud en el mundo<sup>10</sup>. En los últimos años, el proceso migratorio para muchos venezolanos y venezolanas ha estado marcado por la exposición a diversos riesgos en los tránsitos y los destinos, lo que ha activado una respuesta humanitaria regional.

La diáspora venezolana al contar con un alto nivel de calificación conlleva un potencial contributivo al desarrollo de los países receptores de la región. Un informe elaborado por OIT/PNUD/R4V (2021) destaca la importancia de contar con una estrategia regional que opere a distintos órdenes de gobierno para promover la integración socioeconómica de la población migrante y refugiada de ese país, reconociendo sus especificidades. Por ejemplo, se constata que las mujeres venezolanas migrantes suelen acceder a trabajos informales y padecer la irregularidad migratoria por la falta de los documentos correspondientes, lo que abre la puerta a un abanico de vulnerabilidades que configuran una condición de gran precariedad y riesgo para ellas. Para facilitar la inserción laboral proponen: medidas que promuevan el empleo desde los ministerios del trabajo, alianzas entre el sector privado y las organizaciones de trabajadores para conocer tanto las necesidades de mano de obra como su disponibilidad, acciones de promoción del empleo en zonas rurales para no saturar las opciones que las zonas urbanas pueden ofrecer (OIT/PNUD/R4V, 2021).

Si bien hay particularidades en la inserción de los trabajadores migrantes en los países de la región como también en Estados Unidos, el subempleo y el consiguiente desaprovechamiento del capital humano que representan los migrantes, además de la desigualdad en ocupaciones e ingresos de las mujeres respecto de los hombres, son situaciones recurrentes en la literatura (Morales y Palacios, 2018).

Regularmente, las mujeres migrantes y refugiadas viven situaciones de discriminación y desigualdad en el acceso al mercado laboral, situación que las perjudica en sus ingresos y condiciones de trabajo. Esto conforma la necesidad de incluir la perspectiva de género en la

---

<sup>9</sup> Por motivos de espacio en esta publicación se utilizará Bolivia para referirse al Estado Plurinacional de Bolivia y Venezuela para referirse a la República Bolivariana de Venezuela.

<sup>10</sup> La Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V) estima que, al 5 de julio de 2021, hay 5.649.714 de migrantes y refugiados de Venezuela distribuidos en el mundo, mientras que en América Latina y el Caribe la cifra alcanza 4.603.441. Estas cifras se integran a partir de los datos de migrantes, refugiados y solicitantes de asilo venezolanos que son reportados por los gobiernos anfitriones. Mayores detalles pueden consultarse en: <https://www.r4v.info/>

identificación de oportunidades para ellas en el proceso de recuperación económica por el que transitarán los países receptores de la región.

Según Soto-Alvarado (2020), los estudios sobre migración que se realizaron en el país entre los años 2007 y 2017 buscaron comprender la migración de los diversos colectivos en cuanto a sus formas de inserción social y laboral, su adaptación a la cultura del país, así como la percepción que tienen las y los chilenos sobre la inmigración. Se le presta especial atención a las mujeres extranjeras y su inserción en el trabajo doméstico que tiene un lugar destacado en la migración reciente en el país. Un hallazgo relevante es el efecto de inclusión y exclusión que juegan variables como la etnia, la clase social, el país de origen y la percepción racial en el contacto de los migrantes con la sociedad chilena (Soto-Alvarado, 2020).

Otro estudio publicado por la OIT en 2017 sobre las mujeres extranjeras en Chile destaca el creciente peso porcentual de la migración femenina en la región y en Chile en particular. De hecho, de acuerdo con la CASEN 2015, representan más de la mitad del total de los extranjeros (52,6%), aunque el rasgo más destacado tiene que ver con su inserción laboral, ya que muestran una tasa de ocupación que es 20 puntos superior al de las chilenas, siendo las labores domésticas su ocupación principal, contribuyendo con ello a las cadenas globales de cuidado (OIT,2017).

Los organismos internacionales también han puesto sus ojos en la inmigración que tiene lugar en Chile, donde los temas de interés han sido precisamente las formas de inserción y sus impactos en el mercado laboral. Una de las preocupaciones propias de los países de destino es el eventual efecto de sustitución de la mano de obra local por la extranjera, sin embargo, esa hipótesis no se comprueba en todos los casos. Un estudio reciente de Velásquez et al., (2020) sobre la inserción laboral de los migrantes en el sector rural muestra que, los trabajadores migrantes se insertan en ocupaciones que los nativos no están dispuestos a realizar, asumiendo de paso el costo de un empleo más precario, es decir, con menor remuneración, informal y por lo general en condición de subempleo (por tiempo o por competencias). Este estudio releva la ventaja que representa el nivel local (municipio) para la inserción laboral del trabajador migrante, ya que los servicios públicos actúan coordinadamente para gestionar y orientar a las personas migrantes en la integración de los documentos migratorios (Velásquez et al., 2020).

Otro aspecto destacado por la investigación académica es la relación entre la calificación de la mano de obra migrante y las ocupaciones a las que tienen acceso. Un estudio reciente sobre la inserción laboral de los colombianos y venezolanos en la región de Los Lagos en Chile encontró diferencias entre ambos colectivos, las que se explican por la particularidad de los países de origen y el propósito de la migración en cada caso. Para los colombianos, cuyo grupo cuenta con una calificación laboral diversa, sus propósitos migratorios varían de acuerdo con el nivel de calificación, es decir, los más calificados buscan principalmente crecimiento profesional, mientras aquellos con menor calificación aspiran a superar su precaria situación. En el caso de los venezolanos su objetivo principal es alcanzar la manutención y la generación de excedentes para el envío de remesas, lo cual está estrechamente asociado a la crisis económica en la que se encuentra su país de origen (Soto-Alvarado, S., Gil-Alonso, F., Pujadas-Rúbies, I., (2020).

Una preocupación recurrente en las sociedades de destino es el aparente colapso que los extranjeros provocan en los servicios públicos, percepción que no siempre tiene respaldo empírico. En este sentido Urría (2020), utilizando información oficial del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) para los últimos 10 años, demuestra que la inmigración no ha tenido un impacto negativo ni en los salarios ni tampoco en el desempleo. Lo que se observa más bien es que los extranjeros muestran un alto grado de sobrecualificación en el mercado laboral, traducido muchas veces en subempleo. Esto sugiere la existencia de barreras que dificultan la convalidación de estudios o la certificación de competencias que impiden en la práctica que los migrantes se incorporen con ventaja y más eficiencia en el mercado de trabajo nacional y ocupen puestos que corresponden a su nivel de calificación (Urría, 2020).

Estas dificultades a las que los extranjeros deben hacer frente en Chile contrastan con la percepción que los empleadores tienen de esa fuerza de trabajo. Un estudio sobre demanda laboral en las empresas privadas realizado por el Observatorio Laboral Metropolitana en el año 2019 confirma que, a juicio de los empleadores privados, los extranjeros son trabajadores responsables y con mejor calificación que los nacionales. También destaca algo preocupante desde el enfoque del trabajo decente:<sup>11</sup> el mayor interés de las empresas por la mano de obra migrante, ya que los extranjeros están dispuestos a trabajar por un salario más bajo (Observatorio Laboral Metropolitana, 2019).

Por tanto, determinar la capacidad del mercado laboral para proveer el capital humano que el aparato productivo necesita es un ejercicio indispensable para la salud de la economía, toda vez que la prioridad de las personas extranjeras es insertarse en el mundo del trabajo, obteniendo un empleo que les permita desplegar todas sus capacidades laborales y aumentar su bienestar.

Ahora bien, ¿cómo identificar oportunidades laborales para la población extranjera en los países de destino? Un camino posible lo proporciona el enfoque metodológico de brechas de capital humano o de ocupación. En términos simples se entiende por brecha de ocupación “la diferencia entre la cantidad de trabajadores requeridos por el mundo productivo para cumplir determinadas funciones y la cantidad de trabajadores efectivamente disponibles en el mercado laboral para cubrir dichas vacantes” (Observatorio Laboral Metropolitana, 2018). Desde otro ángulo, también puede entenderse como la dificultad que enfrentan las empresas para llenar vacantes por falta de trabajadores para desempeñar una determinada ocupación. En sus versiones más específicas se habla de brechas de competencias en relación a la dificultad para encontrar trabajadores con determinadas habilidades y aptitudes -o brechas de certificación- lo cual

---

<sup>11</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el trabajo decente como aquel que permite el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados, socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos”. El 6 de noviembre de 2008, el Gobierno de Chile y la Oficina Regional de la OIT para el Cono Sur acordaron llevar adelante un Programa Nacional de Trabajo Decente, cuyo principal propósito es “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT (s/f) Decent Work Country Programme Chile. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms\\_178019.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178019.pdf))

mide la proporción de trabajadores que cuentan con la certificación de un oficio determinado (Observatorio Laboral Metropolitana, 2018). Estrictamente, las brechas de ocupación pueden adoptar signos positivos o negativos, es decir, que exista un exceso de trabajadores para una determinada ocupación, o bien que exista escasez o dificultad para llenar una vacante específica.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

La situación de emergencia sanitaria por el COVID-19 en la que se desarrolló este estudio y que impuso restricciones a la movilidad y al trabajo presencial, motivó un diseño metodológico acorde a las circunstancias. Se desarrolló una metodología mixta a distancia, que combina la recolección de información cualitativa (entrevistas semiestructuradas a informantes mediante videoconferencia) con información cuantitativa, recopilada mediante dos encuestas autoadministradas (en línea), una a personas refugiadas y migrantes (para determinar la oferta), otra a empleadores del sector privado (para profundizar en aspectos relacionados con la demanda).

De forma complementaria, se utilizaron los datos provenientes de la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL), para los años 2019 y 2020, y que fueron difundidos mediante sendos informes para cada uno de los sectores productivos: Comercio y Silvoagropecuario y Pesca en 2020, así como los sectores Construcción, Manufacturas, Transporte y Turismo en 2019.

La descripción de la oferta se apoyó además en la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) de 2020, cuya responsabilidad recae en el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y que se levantó vía telefónica por causa de la pandemia (véase cuadro 1).

**Cuadro N°1. Fuentes utilizadas en el estudio**

ENCUESTAS	DESCRIPCIÓN
<b>CASEN 2020<sup>12</sup></b> <b>Encuesta de Caracterización Socioeconómica</b> <i>Observatorio Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Gobierno de Chile.</i>	Muestreo Probabilístico, estratificado, por conglomerado y en múltiples etapas. La unidad final de selección es la vivienda Representatividad: Nacional. Zonas geográficas Urbana y Rural. Regional (para las 16 regiones del país). Informante: jefe de hogar o persona mayor de 18 años miembro del hogar Su objetivo es conocer la situación de los hogares y de la población, especialmente de aquella en situación de pobreza y de aquellos grupos definidos como prioritarios por la política social, con relación a aspectos demográficos, de educación, salud, vivienda, trabajo e ingresos Periodo levantamiento: 31 Octubre 2020-04 febrero 2021
<b>ENE<sup>13</sup></b> <b>Encuesta Nacional de Empleo</b> <i>Instituto Nacional de Estadísticas</i>	El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) elabora esta encuesta sobre el mercado laboral desde el año 1966, disponiendo de información continua y publicable a contar del trimestre diciembre-febrero de 1986 en adelante. El objetivo es proveer de información estadística sobre el mercado del trabajo para orientar la toma de decisiones y la evaluación de las políticas económicas y de trabajo en la ocupación a nivel nacional.

<sup>12</sup> <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>

<sup>13</sup> <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/encuesta-nacional-del-empleo>

**ENADEL<sup>14</sup>**  
**Encuesta Nacional de**  
**Demanda Laboral**  
 Ministerio del Trabajo y  
 Previsión Social

Esta encuesta se levanta desde el año 2019, y tiene como propósito conocer las características del capital humano que requieren las empresas. Con esta información se busca orientar el diseño de programas de formación, capacitación y empleo. Cada año se indaga en sectores distintos, y en los que se encuesta a pequeñas, medianas y grandes empresas. A partir de la base a nómina de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos de Chile<sup>15</sup> se hace un muestreo en cuotas. Se identifican en las empresas las vacantes difíciles de llenar, la inversión en capacitación y la estructura ocupacional de las empresas encuestadas.

<sup>14</sup> <https://observatorionacional.cl/noticias>

<sup>15</sup> [https://www.sii.cl/sobre\\_el\\_sii/estadisticas\\_de\\_empresas.html](https://www.sii.cl/sobre_el_sii/estadisticas_de_empresas.html)

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar las necesidades de mano de obra, es decir, aquellos puestos de trabajo que pudiesen estar disponibles para ser ocupados por trabajadores migrantes y refugiados, se utilizó el enfoque de brechas de capital humano y, en particular, el de brecha de ocupaciones que consiste en identificar aquellas vacantes difíciles de llenar.

## ENCUESTAS OIM

Además de sistematizar la información proveniente de la ENADEL y la CASEN, se realizaron dos encuestas diseñadas para obtener información primaria. La descripción de estas encuestas se presenta en el siguiente cuadro resumen.

**Cuadro N°2. Descripción de las encuestas OIM 2021**

<b>ENCUESTA A EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO</b>	<b>ENCUESTA A PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS</b>
Muestreo no probabilístico, tipo bola de nieve Empresas del sector privado de las 4 regiones de estudio.	Muestreo no probabilístico, tipo bola de nieve.
Muestra obtenida: 61 empresas	Muestra obtenida: 642 personas mayores de 18 años.
Región Metropolitana: 48; región del Maule: 11; región Araucanía: 1; región del Bío-Bío: 1	61,7% Región Metropolitana. 38,3% Otras regiones.
Perfil del informante: Gerentes o encargados de recursos humanos de las empresas del sector privado.	Perfil del informante: Tener 18 años o más y haber nacido en otro país.
Técnica de levantamiento: cuestionario autoadministrado mediante aplicación Forms Office.	Técnica de levantamiento: cuestionario autoadministrado mediante aplicación Forms Office
Periodo de aplicación: 22/07 al 09/09 de 2021	Periodo de aplicación: 22/07 al 09/09 de 2021

---

Objetivo: Determinar la demanda de mano de obra, los puestos difíciles de llenar y sus causas, las habilidades que están siendo más requeridas, así como la experiencia en la contratación de personas migrantes en las regiones bajo estudio.

Objetivo: caracterizar a la población extranjera residente en las regiones bajo estudio en cuanto a sus niveles de formación profesional y técnica, así como los oficios con los que cuentan, experiencia laboral, ocupación actual, entre otros aspectos.

---

*Fuente: Elaboración propia.*

## **FASE DE CAMPO**

Para la difusión de los cuestionarios de ambas encuestas se identificó organizaciones tanto empresariales como de migrantes para que ejercieran la labor de “pivotes de difusión”, es decir, tomaran la responsabilidad de difundirlos entre sus miembros, a través de su lista de contactos. El organizador de este estudio no tomaba contacto directo con los informantes.

Así fue como en una primera etapa el cuestionario de la encuesta a personas extranjeras se difundió por correo electrónico a un directorio de organizaciones de migrantes y promigrantes (organizaciones que cuentan con programas de apoyo a dicho público), además de enviar a grupos de migrantes activos en la red social Facebook. Una segunda etapa buscó potenciar la difusión para aumentar el número de cuestionarios obtenidos mediante la ampliación de los canales de comunicación agregando el contacto telefónico, en este caso, con las oficinas migrantes de los municipios ubicados en las regiones bajo estudio.

Para el caso de la encuesta a los empleadores del sector privado, el cuestionario correspondiente fue enviado a las organizaciones empresariales con presencia en cada una de las cuatro regiones en cuestión. Adicionalmente, se utilizó la técnica bola de nieve, puesto que se les solicitó a los informantes que lo difundieran entre las personas que cumplen con los requisitos, con el fin de alcanzar un tamaño de muestra mayor.

En la encuesta a los empleadores del sector privado se procuró que el informante fuese el encargado de recursos humanos, pero en su ausencia también podía responder el dueño de la empresa o el gerente.

Tanto en el caso de la encuesta a personas migrantes y refugiadas como en la encuesta a los empleadores del sector privado, se utilizó la técnica de la “bola de nieve” que consiste en solicitar a cada uno de los participantes que difundan el cuestionario entre las personas que cumplan con los requisitos. De este modo el tamaño de muestra fue aumentando.

Los cuestionarios a migrantes, refugiados y empresarios se aplicaron de forma digital, es decir, podían ser respondidos desde un computador o desde un teléfono móvil. El consentimiento informado se activó en la misma aplicación, consultando si estaban de acuerdo con seguir adelante con la encuesta e incluyendo un correo electrónico de contacto ante dudas o comentarios.

En el siguiente cuadro se detalla la progresión del número de cuestionarios obtenidos<sup>17</sup> hasta el 17 de agosto (primera etapa) y los que se consiguieron a partir del 20 de agosto (segunda etapa). El contacto telefónico aumentó el número de cuestionarios obtenidos por unidad de tiempo, demostró ser más eficiente para sumar voluntades y comprometer a las personas contactadas en la difusión del cuestionario de la encuesta entre sus redes de contacto.

**Cuadro N°3. Número de cuestionarios recopilados por fecha de corte y estrategia de difusión**

FECHAS DE CORTE	DE MIGRANTES	DE EMPLEADORES	
22-jul	Inicio	Inicio	
03-ago	69	12	Estrategia de difusión inicial.
04-ago	212	22	<b>Encuesta empleadores:</b> correo electrónico a directorio de asociaciones gremiales y "bola de nieve".
09-ago	257	28	<b>Encuesta a personas extranjeras:</b> grupos de extranjeros en Facebook, organizaciones de migrantes (por mail) y "bola de nieve".
13-ago	282	43	
17-ago	311	61	
20-ago	353	61	Nueva estrategia de difusión
25-ago	485	69	<b>Campaña telefónica</b> en asociaciones gremiales, oficinas municipales de migrantes, congregaciones religiosas, grupos de Facebook y "bola de nieve".
06-sept	628	74	
09-sept	664	75	
Cuestionarios válidos	642	61	

Fuente: Elaboración propia.

La estrategia para capturar informantes demostró ser eficiente y sin costo. Asimismo, resultó importante el contacto con las organizaciones o socios estratégicos, personas u organizaciones cercanas a los informantes, a través de quienes estos últimos podían conocer el estudio y recibir el cuestionario.

## LAS REGIONES DE ESTUDIO: BREVE RESEÑA

A continuación, se detallan brevemente los rasgos distintivos de cada una de las regiones bajo estudio en el entendido que el énfasis de los resultados del levantamiento de información es en los sectores incluidos en el análisis y no en las regiones puesto que las diferencias de ocupaciones descansan en los sectores y no en las regiones.

<sup>17</sup> Para revisar en detalle los cuestionarios completos, los mismos están alojados en los Anexos 1 y 2 de este informe.



## Región Metropolitana de Santiago

Por ser la capital del país esta región concentra un 42% de total de la población, confirmando lo que ha sido el patrón histórico de distribución territorial de la población en Chile. Su población extranjera al 31 de diciembre de 2020 se estima en 885.908, un 61,9% del total, con un índice de masculinidad de 102 hombres por cada 100 mujeres (INE-DEM, 2021:22). Asimismo, los colectivos más numerosos son: venezolanos (34,2%), peruanos (19,8%), haitianos (12,5%) y colombianos (10,5%). Se trata, además, de una población eminentemente joven puesto que el 34,7% tiene entre 25 y 34 años. También concentra el 62,5% de las personas extranjeras que trabajan en Chile (ENE, trimestre agosto-octubre 2020).

Los servicios financieros y empresariales representan casi un cuarto del PIB regional, mientras que el comercio, restaurantes y hoteles ocupa el segundo lugar. Los servicios personales (que incluye actividades relacionadas con la apariencia y el cuidado personal como peluquerías, lavanderías, saunas, servicio doméstico, entre otros) representa un 14% del PIB regional. Finalmente, los sectores de servicios inmobiliarios y de las manufacturas con alrededor de 10% cada uno, así como el sector de la construcción cuyo peso se ha mantenido estable el periodo 2015-2019 por sobre el 5 %18.

En este contexto, la ocupación de los extranjeros se estructura de la siguiente forma: 19,6% en Comercio al por mayor y al por menor, 11,7% en actividades de Alojamiento y Servicios de Comidas, 11,1% en Manufacturas, 8,1% en actividades de los Hogares y 6,6% en la Construcción (CASEN, 2020).

Por otro lado, las personas extranjeras presentan un alto nivel de ocupación con un 80%, en mayor proporción en el caso de los hombres, al tiempo que la informalidad se sitúa por debajo del promedio nacional, que actualmente, se ubica en 27,1% (INE, 2021). Asimismo, el 75,6% de los ocupados se encuentra en el sector privado y 17,4% por cuenta propia, mientras que el 2,5% son empleadores (CASEN, 2020).

## Región de Valparaíso

La cercanía de la región de Valparaíso respecto a la Metropolitana junto a la presencia del principal puerto del país le otorgan una posición estratégica. Asimismo, tiene el segundo lugar en población y el tercero en Producto Interno Bruto (PIB).

Las estimaciones para 2020 establecen que en esta región hay 96.750 personas extranjeras residentes, con una relación de masculinidad de 118,8 hombres por cada 100 mujeres. Mientras que el 36,9% tiene entre 25-39 años. La comunidad venezolana es la más numerosa, representando el 35% de todos los extranjeros. Las personas de Haití, con 19,4% y de Argentina, con 9,5%, ocupan el segundo y tercer lugar, respectivamente. La informalidad

---

<sup>18</sup> Para revisar las estadísticas del Banco Central acceder a: [https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/enlaces/aplicaciones/Busqueda\\_ES.html](https://si3.bcentral.cl/estadisticas/Principal1/enlaces/aplicaciones/Busqueda_ES.html)

de los extranjeros en la región de Valparaíso alcanza el 29,8% de los ocupados, mientras que 64,5% se ocupa en el sector privado, 26,3% es trabajador por cuenta propia y el 3,4% son empleadores (CASEN, 2020).

En cuanto a la estructura productiva de la región, las manufacturas representan el 15,21% del PIB, mientras que servicios personales el 13,95% y transporte, información y comunicaciones con 12%.

## **Región de Antofagasta**

Esta región del país cuenta con un extenso territorio. Un rasgo identitario de la región de Antofagasta es su actividad minera, principalmente por la extracción y procesamiento del cobre, cuyo PIB representa la mitad entre todas las actividades económicas de la región; la construcción y los servicios financieros acumulan más del 70% del PIB regional. Comercio, hoteles y restaurantes, electricidad, gas y gestión de desechos, así como las manufacturas ocupan posiciones secundarias.

Según las estimaciones del DEM-INE para 2020, los extranjeros en la región suman 101.979 personas, un aumento relativo de 1,2% respecto a lo estimado en 2019. La relación de masculinidad fue de 88,4 hombres por cada 100 mujeres, que la sitúa como la región con la estructura por sexo más feminizado del país, además de la región con la mayor proporción de menores de 15 años (12,6%).

Asimismo, los colectivos predominantes son en orden descendente: Bolivia (38,2%), Colombia (29,4%), Perú (14,1%) y Venezuela (8,6%), lo que marca la importancia de la dinámica fronteriza con Bolivia que tiene alcances históricos (INE-DEM, 2021:28).

El nivel de ocupados extranjeros alcanza el 58%, el más bajo de las regiones en estudio, mientras que la informalidad se eleva al 27,9%, en el nivel del promedio nacional.

El 63,7% se ocupa en el sector privado, mientras que el 28,3% es cuenta propia, mientras que un 5% es empleador o patrón, un 3,9% servicio doméstico puertas afuera y, finalmente, un 3,1% labora en el sector público.

## **Región del Maule**

Representa la región agrícola por excelencia en la zona central del país, destacando la exportación de frutas y la industria vitivinícola. Su estructura productiva, según su aporte al PIB, es diversa, no habiendo sectores dominantes. Para el año 2020, los sectores en orden descendente son los siguientes: Servicios personales 16,6%, Industria Manufacturera 12,96%, Silvoagropecuario y Pesca 12,76% y 10,63 Servicios Inmobiliarios y Vivienda.

En el Maule, al 31 de diciembre de 2020, se estimó un total de 40.718 personas extranjeras, un descenso de 0,8% respecto de 2019, con una relación de masculinidad de 132,7 hombres

por cada 100 mujeres, la más masculinizada del país. Asimismo, 39% de la población extranjera tiene entre 25 y 34 años, el más alto entre las regiones del país para este grupo de edad.

El principal colectivo de personas extranjeras son los venezolanos con 36,7%, que supera a las personas de Haití, quienes disminuyen su participación en 7 puntos porcentuales respecto de 2018. En tercer lugar, está el colectivo de Colombia, que representa un 6,4% del total de personas extranjeras en la región.

En cuanto a la ocupación, 65,7% de los extranjeros están ocupados, mientras que 18,5% están en la informalidad, muy por debajo del promedio nacional. Por tipo de actividad, 67,9% labora en el sector privado, 17% es trabajador por cuenta propia, 8,7% labora en el sector público y 6,4% como patrón o empleador.



## PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Como se puede apreciar, las cuatro regiones incluidas en el análisis ofrecen una buena representación de la diversidad existente en el país, de manera que los resultados son una aproximación de la realidad nacional.

Los resultados que se exponen a continuación se organizan en cuatro ejes principales. En primer lugar, se aborda el impacto del COVID-19 en la economía y en el mercado laboral en particular. A continuación, se propone un análisis de la demanda de mano de obra del sector privado, por sectores de actividad, valiéndonos de la información de la Encuesta de Demanda Laboral (ENADEL) para los años 2019 y 2020, sobre empresas con dificultad para llenar vacantes, las ocupaciones difíciles de llenar y los factores asociados a la dificultad para llenar las vacantes, entre otros aspectos de la demanda y en los seis sectores de actividad considerados por ellos.

En un tercer momento, se describe la oferta representada por la población migrante y refugiada en Chile, en función de su nivel de escolaridad, su experiencia laboral y la disponibilidad de oficios. Para ello, se exponen los resultados que derivan del procesamiento y análisis de las encuestas y las entrevistas a informantes clave realizadas entre julio y septiembre de 2021.

Este capítulo culmina con un ejercicio de intersección entre oferta y demanda con el fin de identificar sectores con potencial para incorporar a personas migrantes y refugiadas al mercado laboral.

### IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL MERCADO LABORAL

Como en todo el mundo, el impacto de la pandemia de la COVID-19 ha sido intensa y de diversa índole. Son numerosas y variadas las actividades que han debido ser interrumpidas, o bien cerradas por completo. En cuanto al empleo, los sectores que resultaron más afectados fueron precisamente aquellos que tuvieron dificultades para operar por las restricciones sanitarias. Ese fue el caso del comercio, los restaurantes, los hoteles y la industria manufacturera, artes y entretenimiento y la construcción (Weller, 2020; Comisión Nacional de Productividad, 2020a). También hubo sectores con impactos menores, de alrededor de -2%, como la minería, las de información y comunicaciones, y las de electricidad y gas y salud, que mantuvieron cierta estabilidad (Comisión Nacional de Productividad, 2020).

---

<sup>19</sup> Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), es un producto de una alianza público-privado que cuenta con la colaboración de la academia. Sistematiza la información contenida en los portales de búsqueda de empleo por internet, es decir, tanto los avisos de trabajo que las empresas publican como la información que proporcionan los postulantes al registrarse. Se busca detectar brechas entre lo que ofrecen los postulantes y los requisitos que ponen los empleadores. Para sistematizar se utilizan técnicas de minería de datos que permiten clasificar los avisos de trabajo (ofertas de empleo) así como las características y comportamiento de los postulantes en categorías ocupacionales. Hasta ahora el proyecto utiliza los datos de dos importantes portales de empleo: [www.laborum.com](http://www.laborum.com) y [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com). Para más información consulte el siguiente vínculo <https://sabe.wic.cl/>

Una fuente de información alternativa a las encuestas de empleo son los registros administrativos de los seguros de cesantía y el registro de afiliados al sistema de pensiones (Comisión Nacional de Productividad, 2020b), así como el Proyecto SABE del Observatorio Laboral del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)<sup>19</sup>. Este proyecto, a diferencia de las otras fuentes mencionadas, refleja el comportamiento de oferta y la demanda ex ante, es decir, se enfoca en los procesos de búsqueda mutua entre trabajadores y empleadores (Comisión Nacional de Productividad, 2020). A partir del análisis de vacantes, postulantes activos y sectores a los que corresponden esos datos se pudo determinar que una vez iniciada la pandemia el número de postulantes y avisos cayeron un 48%, desde octubre de 2019 a marzo de 2020, mientras que las vacantes cayeron un 56% en el mismo periodo. Asimismo, mientras las vacantes que requieren educación media cayeron significativamente y las que solicitaban más calificación, aumentaron. También se pudo observar que las personas con contratos definidos se mantuvieron estables, mientras que las vacantes con jornada completa cayeron 15 puntos<sup>20</sup>.

Estas caídas en el número de postulantes son relevantes, puesto que contribuyen a mantener en alto el indicador de vacantes con dificultades para llenar. Las posibles explicaciones de este comportamiento descansan en las “dificultades generadas por el riesgo de contraer COVID-19, medidas de confinamiento, movilidad reducida, necesidad de cuidar hijos, así como bajas expectativas de encontrar un empleo en un escenario de escasa demanda laboral y aumento de los requerimientos de experiencia y educación” (Comisión Nacional de Productividad, 2020a) de manera que se puede esperar que en el análisis de las causas adquiera gran notoriedad la categoría escasez de postulantes.

Lo cierto es que después de un año con un comportamiento oscilante, en abril de 2021 comenzó un incremento notable de avisos y vacantes. Al mes de junio de 2021 la demanda de trabajo se mantuvo estable mientras que el número de postulantes se mantenían por debajo, lo que se puede interpretar como un bajo esfuerzo por incorporarse al mercado laboral. Esta brecha entre demanda y oferta puede tener al menos dos implicaciones: por un lado, que las empresas estaban teniendo dificultades para llenar las plazas que están ofreciendo<sup>21</sup> y, por el otro, que los postulantes activos podrían estar beneficiándose al aumentar la probabilidad de conseguir un empleo debido a la escasez relativa de postulantes. Los factores explicativos apuntan, en primer lugar, a las medidas de confinamiento y de restricción de la movilidad que se han tomado para enfrentar la pandemia, a lo que se suma los apoyos monetarios que el gobierno ha entregado a la población, precisamente para reducir la movilidad, lo que en la práctica se tradujo en un desincentivo para buscar empleo.

En cuanto a las empresas, un informe del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de 2021, estima que 62,4% de las empresas disminuyeron sus ventas entre 2019 y 2020. Dentro de las empresas de todos los tamaños las microempresas fueron particularmente afectadas con una caída en sus ventas de -37,5%, al tiempo que paralizaron unas 15 mil empresas pequeñas

---

<sup>20</sup> Consultar más detalles en el video “Mercado Laboral y Pandemia”, del 18 de agosto de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=AuV7TNHrr2Y>

<sup>21</sup> De acuerdo con el portal [trabajando.com](http://trabajando.com) hay más de 200.000 vacantes disponibles asociados a 40.000 avisos publicados.

y mil medianas (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2021; Comisión Nacional de Productividad, 2020a).

Otro de los indicadores relevantes afectados por la pandemia es la productividad del país<sup>22</sup>, de la que precisamente el empleo forma parte. Si bien este indicador venía mostrando niveles bajos desde comienzos desde los años 2000, con la pandemia la productividad agregada total habría tenido retrocesos del orden de -0,7% en el año 2020 (Comisión Nacional de Productividad, 2020a).

#### Recuadro N°1.

#### Los trabajadores de plataformas digitales (delivery) en Chile

Si bien la entrega de productos a domicilio, conocida como delivery, ya era ofrecido como un servicio asociado al sector comercial y a la distribución de alimentos, la llegada de la pandemia aumentó su rol por las medidas de confinamiento que fueron impuestas a la población y la necesidad de abastecimiento de alimentos por parte de esta. En medio de la emergencia sanitaria no solo adquirieron notoriedad, sino que mostraron su enorme aporte en el trabajo de distribución ante una población forzada a quedarse en casa. Colaboraron indirectamente con las medidas que el Ministerio de Salud adoptó, puesto que los repartidores fueron autorizados para circular bajo el argumento de que satisfacían servicios esenciales para la población.

Más allá del aporte a las personas y a sus familias, esta actividad es objeto de una discusión sobre la calidad del empleo que representan. Una caracterización de esta actividad ha llamado la atención de la Mutual de Seguridad de Chile que elaboró en junio de 2021 el estudio “Radiografía al delivery en Chile”. Se sistematizan a continuación los principales hallazgos extraídos de la entrevista a la coordinadora del estudio, cuyo enlace está disponible al pie:

- Consiste en un trabajo predominantemente masculinizado, 87% son hombres.
- Es un trabajo realizado por personas jóvenes, ya que el 46% está entre los 25 y los 35 años.
- Quienes realizan este trabajo son en su mayoría extranjeros, los chilenos representan el 43% del total, el mismo porcentaje que los venezolanos.
- Asimismo, 7 personas de cada 10 que se desempeñan en esta actividad llevan menos de 2 años laborando en ello, lo que sugiere que se trata de un trabajo con alta rotación. Por ello, es altamente probable que sea para muchos extranjeros su primer trabajo en Chile, ya que no implica mayores barreras de entrada.
- Otro dato relevante es que la mitad de los trabajadores de estas plataformas digitales trabaja para dos o más plataformas simultáneamente.

<sup>22</sup> La Productividad es “una medida de cuántos bienes y servicios se producen con un número determinado de factores productivos (por ejemplo, trabajo y capital). Así, a mayor productividad se genera mayor producto con el mismo nivel de insumos” (Comisión Nacional de Productividad, 2020: 5). Por lo tanto, no es trivial mejorar la productividad, puesto que, si esta mejora “las personas pueden tener acceso a más tiempo libre y a bienes más variados, de mejor calidad y a menores precios; los salarios reales son más altos, y el mayor ingreso permite, normalmente, financiar más y mejores servicios públicos” (Comisión Nacional de Productividad, 2020)

- El principal medio de transporte para realizar este trabajo es la bicicleta en el 45% de los casos, junto con las motos con el 25%, lo que supone riesgos que asumen los trabajadores al circular por las calles en el despacho de los productos.
- Otro dato relevante es que el 53% de estos trabajadores tienen la entrega a domicilio como un único trabajo. Lo que sintoniza con el 64% que considera como buena su experiencia de trabajo, valoración que puede estar sustentada en la libertad para “ingresar y salir del trabajo”, es decir, conectarse a la aplicación, y la posibilidad que ofrece para compartir con otra actividad laboral, de allí su flexibilidad.
- Si bien hay preocupación por la falta de seguridad social, se destaca la posibilidad de que estos trabajadores sean independientes y formales al mismo tiempo, mediante la cotización voluntaria.

Sobre este último punto, la Cepal y la OIT han destacado las condiciones heterogéneas de este tipo de trabajos, que no suelen cumplir con los criterios de un trabajo decente y cuyas relaciones laborales adopta una forma que no calza ni con el trabajo asalariado ni tampoco con el trabajo por cuenta propia. Pero más allá de las clasificaciones, hay que destacar la desprotección en la que se encuentran dado que no están cubiertos por la legislación laboral (Cepal/OIT, 2021). De aquí se desprende su carácter contradictorio, pues, por un lado, precariza el mercado laboral mientras que por el otro amplía las oportunidades laborales mediante la libertad y la flexibilidad. Concluyen que esta modalidad de trabajo se caracteriza por un elevado incumplimiento de los criterios de trabajo decente, entre otras razones, porque presenta excesivas jornadas de trabajo, ausencia de protección social, inestabilidad de trabajo e ingresos, una proporción de tiempo no remunerado. Sin embargo, también reconocen que este tipo de trabajos proporcionan una alternativa ante la desocupación (Cepal/OIT, 2021, pág. 38).

---

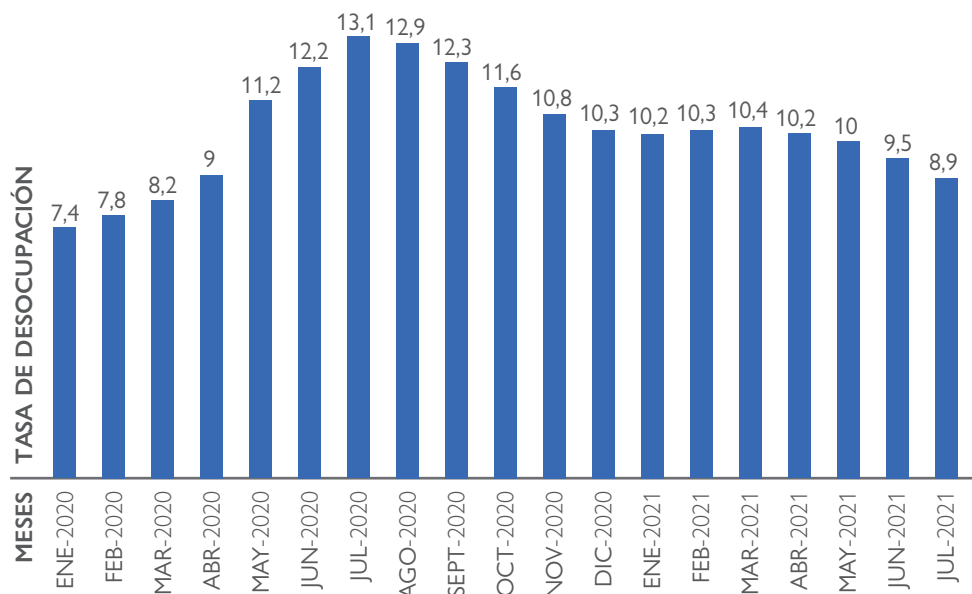
Fuente: <sup>a</sup> Gutiérrez, P. [EmolTV]. (2021) Delivery en Chile. Radiografía a la situación actual de los trabajadores. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=tKqV8jvDkDQ>

<sup>b</sup> Cepal/OIT (2021) Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46955/S2100277\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46955/S2100277_es.pdf)

Por otro lado, en el gráfico 1 se puede observar la evolución de la tasa de desocupación desde mayo de 2020 a julio de 2021, donde se detecta que la pandemia elevó este indicador a niveles de dos dígitos, alcanzando un máximo en julio de 2020 de 13,1%, sólo a tres meses de decretarse las medidas de restricción de la movilidad. Ese umbral se mantendría así prácticamente durante un año completo, hasta mayo del 2021. Desde entonces se observa una recuperación tendencial de la ocupación, aunque todavía no alcanzó los niveles prepandemia.



**Gráfico N°1.**  
**Chile: Evolución de la tasa de desocupación (enero 2020-julio 2021).**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco Central, Base datos estadísticos.

Por otro lado, de acuerdo con la ENADEL 2020<sup>23</sup>, que recopiló datos de los sectores comercio y silvoagropecuario entre noviembre de 2020 y enero de 2021, debido a la pandemia, 59% de las empresas del comercio y 46% las empresas del sector silvoagropecuario estaban operando con dificultades. Las empresas pequeñas y medianas de ambos sectores se han visto más afectadas que las grandes en sus operaciones, siendo las pequeñas del sector comercio las más resentidas, ya que 61% de ellas reportaban estar con dificultades.

En cuanto a las medidas implementadas en pandemia por las empresas de estos dos sectores, destaca en primer lugar “capacitar a los trabajadores en protocolos y nuevas funciones”, con 63% en el sector comercio y 73% en silvoagropecuario y pesca. Por otro lado, la implementación del teletrabajo solo fue posible para alrededor de un tercio de las empresas de estos dos sectores, siendo algo más utilizado en el caso de las empresas de comercio (ENADEL, 2021).

Las vacantes difíciles de cubrir en ambos sectores en que, en la categoría de empresas más grandes, la proporción con dificultades para llenar vacantes es mayor, es decir, la escasez de ocupaciones es mayor en empresas de esta envergadura, siendo ligeramente superior en el sector silvoagropecuario y pesca respecto del sector comercio, 44% y 38% respectivamente.

<sup>23</sup> La Encuesta Nacional de Demanda Laboral en su versión 2020 inició su levantamiento en plena pandemia (agosto de 2020) y terminó en enero de 2021, de manera que recoge la situación de las empresas en su momento más crítico, de mayor paralización debido a la emergencia sanitaria y a las medidas de confinamiento tomadas por el gobierno.

## Recuadro N°2. Impacto de la pandemia en las mujeres trabajadoras

Un reciente informe del Banco Central de Chile elaborado bajo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) con datos de la Encuesta Nacional de Empleo que levanta el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), así como con entrevistas en profundidad a mujeres cuidadoras no ocupadas (que dejaron de trabajar en los últimos 14 meses) sobre su percepción actual y expectativas de participación laboral, detecta que las tasas de participación durante la pandemia cayeron de manera importante para hombres y mujeres. Sin embargo, para el caso de las mujeres la disminución de su participación en el mercado de trabajo estuvo asociada a la sobrecarga de labores domésticas y de cuidado en el hogar debido al bajo nivel de corresponsabilidad en esas tareas y a la imposibilidad de contar con apoyos. Así lo muestran las respuestas de las entrevistadas:

“Desde que yo estoy en la casa, el 100% lo hago yo, por un tema de que él [pareja] tiene horarios bastante extendidos (...) más allá de poder ayudar en algún quehacer o en alguna enseñanza de los niños (...) les dedica a brindarle más el tema de la estabilidad emocional” (Entrevistada de 30 a 45 años, en Banco Central, 2021. Impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile).

Estas responsabilidades disminuyen no sólo el acceso sino también la reinserción de las mujeres al mercado laboral. Esto es especialmente intenso para el caso de las jefas de hogar, lo que pone en evidencia una desigualdad de género, puesto que la jefatura femenina es en su mayoría monoparental, es decir, no están acompañadas por pareja.

Otra faceta de la desigualdad de género se hace evidente cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo puesto que lo hace en condiciones de mayor desventaja, es decir, en trabajos más informales, con remuneración más baja y más esporádicos, precisamente por la necesidad de compatibilizar con las labores domésticas y de cuidado. Así lo declara otra entrevistada en el citado informe:

“Cuando el jardín se acabó empecé con el colapso, porque con mi hija despierta tenía que hacer las cosas de noche (...) Volvimos a cuarentena y durante un mes seguí con esto, pero lo tuve que frenar porque me empezó un estrés mal (...) lo paré y decidí solamente dedicarme a mi hija”. (entrevista de 30 a 45 años Educación Superior, en Banco Central, 2021. Impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile).

Ciertamente, las mujeres que están fuera del mercado laboral tienen como principal dificultad para buscar empleo la dedicación a los cuidados de tiempo completo, lo que contrasta con

los hombres donde ese factor tiene un peso muy inferior. Este alejamiento del mercado laboral podría ser permanente, dificultando su regreso al trabajo, especialmente en el caso de las mujeres migrantes que además son madres.

A pesar de las poderosas razones que han alejado a las mujeres del mercado laboral, muchas de ellas tienen la expectativa de regresar, así lo expresa otra de las mujeres entrevistadas en este estudio:

“Sí [creo que volveré a trabajar], porque yo lo necesito emocionalmente. Tiene que ver con un desarrollo personal y profesional que se ha visto retrasado en un retorno, en primer lugar, claro, por haber destinado parte de los primeros años de vida de mis hijos a cuidarlos a ellos, y también por estas circunstancias (...) me siento frustrada po', o sea, yo a mis hijos los adoro, pero una cosa no quita la otra (...) necesito hacer trabajar mi cabeza, necesito hacer otra cosa” (entrevistada en Banco Central, 2021. Impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile)

A partir de estas entrevistas a mujeres, el estudio identificó tres tipos de expectativas post pandemia para ellas:

- Mujeres que se reincorporarán en condiciones similares a las que tenían previo a la pandemia.
- Mujeres que esperan emplearse con una menor carga laboral para hacerla compatible con las labores domésticas o cuidados.
- Mujeres que no se reincorporarán al mercado laboral

La experiencia internacional confirma los hallazgos en Chile. En una muestra de 38 países desarrollados y emergentes, se encontró que en más de 2/3 de ellos el empleo femenino resultó más afectado que el masculino durante la pandemia, donde Chile exhibe la segunda mayor caída de toda la muestra\*.

El estudio también llama la atención respecto de dos posibles consecuencias a futuro. La primera dice relación con la alta probabilidad de automatización de los empleos que se perdieron, lo que abre un punto de preocupación para el retorno al trabajo de las mujeres. Sin embargo, también hay oportunidades que se abren, ya que las plataformas digitales de trabajo han tenido un desarrollo inusitado producto de la pandemia, lo que evidentemente puede beneficiar la inserción laboral de las mujeres.

Finalmente, el informe destaca el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que afecta principalmente a las mujeres, visto el enorme desequilibrio en las cargas con relación a los hombres, y, sobre todo, a su no inclusión en la contabilidad del Producto Interno

Bruto. Por ello, este estudio del Banco Central se dio a la tarea de estimar a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo la contribución de las mujeres. El resultado señala que contribuyeron con más del 70% de las actividades no remuneradas y que su incremento durante la pandemia se destinó al cuidado de niños y niñas. Asimismo, el tiempo de cuidado no remunerado ampliado (hombres y mujeres) representó un 25,6% del PIB en 2020 (17,5% y 8,1% para mujeres y hombres, respectivamente).

Fuente: <sup>a</sup> Banco Central de Chile (2021) Impacto de la crisis del COVID-19 sobre la situación económica de las mujeres en Chile. Recuperado de <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/impacto-de-la-crisis-del-covid-19-sobre-la-situacion-economica-de-las-mujeres-en-chile-mario-marcel>

<sup>b</sup> \*Bluedorn, C., et al (2021) Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on “She-cessions” Disponible en: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/03/31/Gender-and-Employment-in-the-COVID-19-Recession-Evidence-on-She-cessions-50316>

Si bien los impactos de la pandemia en la economía y en empleo han sido profundos, los sectores se han adaptado a las circunstancias de manera adecuada, lo que junto a las medidas estatales hacen que hoy se esté experimentado un proceso de recuperación, aun cuando la incertidumbre económica sigue vigente.

## **RADIOGRAFÍA DE LAS NECESIDADES DE MANO DE OBRA (DEMANDA)**

El objetivo de este apartado es estimar el potencial de los sectores para incorporar personas migrantes y refugiadas al mercado de trabajo nacional. Se utilizan los datos de dos fuentes de información: la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) para los años 2019 y 2020, y la Encuesta a Empleadores realizada por la OIM entre el 22 de julio y el 9 de septiembre de 2021.

Como ya se mencionó en la descripción metodológica, la ENADEL estudió seis sectores productivos: silvoagropecuario y pesca, comercio, transporte, construcción, manufacturas y turismo. De la información que proporciona esta fuente utilizamos como indicador de brecha de ocupación el “porcentaje de empresas con dificultades para llenar vacantes”. Se asume que, las brechas de los sectores responden a factores estructurales con permanencia en el tiempo, de allí que los resultados obtenidos por la ENADEL para los años 2019 y 2020 sean considerados válidos para este estudio, a pesar de la diferencia temporal.

Por otro lado, la Encuesta a empleadores realizada por la OIM cubrió los siguientes sectores productivos:

**Cuadro N°4. Encuesta Empleadores OIM 2021.  
Distribución relativa de las empresas por sector.**

<b>SECTORES PRODUCTIVOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3	4,9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1	1,6%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1	1,6%
Actividades financieras y de seguros	3	4,9%
Actividades inmobiliarias	4	6,6%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2	3,3%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6	9,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	10	16,4%
Construcción	5	8,2%
Enseñanza	3	4,9%
Explotación de minas y canteras	1	1,6%
Industrias manufactureras	3	4,9%
Información y comunicaciones	4	6,6%
Otras actividades de servicios	14	23,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	1,6%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

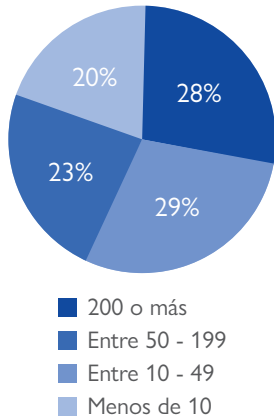
*Fuente:* Elaboración propia.

Los informantes provienen de una diversidad de sectores, donde los relacionados con servicios y el comercio son los más numerosos. En cuanto a la distribución por tamaño de las empresas se logró un equilibrio, lo que no sucedió en la distribución territorial de las empresas debido a una concentración de respuestas en la región Metropolitana. Debido a esto, se decidió privilegiar el análisis de la demanda por sector de actividad y no por región.

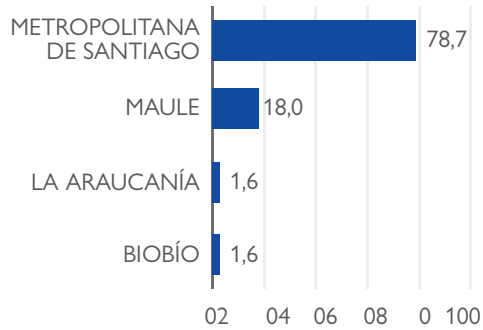
Figura N°1.

Descripción de la muestra por tamaño y localización de las empresas.

DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO



LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA



Fuente: Elaboración propia.

### La demanda en el sector Silvoagropecuario y Pesca

Las actividades de este sector incluyen la explotación de recursos naturales (vegetales y animales), es decir, el cultivo, la cría y reproducción de animales, la explotación maderera y la recolección de otras plantas, de animales o de productos animales en explotaciones agropecuarias o en sus hábitats naturales (ENADEL, 2020).

Debido a la naturaleza de las actividades que se desarrollan en este sector y a las características de los productos que obtienen (frutas y vinos) la demanda de mano de obra, en magnitud y perfil de los trabajadores requeridos es variable en el transcurso del año, lo que condiciona la contratación de trabajadores, debido a que una parte importante de éstos son contratados para las labores que necesitan cubrirse en la temporada, es decir, por sólo una fracción del año. El carácter estacional de la demanda en este tipo de trabajos implica dificultad para llenar las vacantes, pues se trata de contratos entre 3 y 6 meses (ENADEL, Observatorio Laboral Maule).

En el sector hay dos tipos de trabajadores: quienes están dedicados a las labores elementales como la poda o la limpieza de predios y aquellos de un perfil técnico especializado, quienes deben contar con competencias certificadas en computación para los trabajos al interior de los packing. La ENADEL encontró que por tratarse de una actividad económica esencial las actividades no se detuvieron por la cuarentena y se pudieron realizar manteniendo el distanciamiento físico y cumpliendo con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria. La excepción fue la actividad silvícola (forestal) que tuvo que interrumpir el trabajo de aserraderos (ENADEL, Observatorio Laboral Maule).

Por otro lado, los empleadores de este sector reconocen la contribución de la mano de obra migrante en faenas agrícolas de baja calificación, principalmente en los trabajos de temporada. La declaración de un líder del sector es elocuente:

“yo te diría que sí, gracias al inmigrante se puede cosechar, hoy día es una necesidad, yo te decía que estamos en pleno empleo, o sea por ejemplo hoy día yo necesito, tengo espacio para 30 mujeres para cosechar arándanos, porque no hay no más poh, o sea el año pasado los tenía y este año no y ¿por qué no los tengo este año? ¿por que se fueron a las cerezas, se están yendo a las cerezas...!”  
Líder Sector Privado (ENADEL, 2020).

Ante la incorporación de tecnología en el sector (automatización de la producción) y al reemplazo concomitante de la mano de la obra por una máquina, la opinión de los líderes empresariales permite relativizar ese impacto, puesto que en periodos de cosecha suele requerirse un mayor número de líneas de montaje (empaquetado y envasado de la fruta) para evitar que se pierda, para lo cual se necesita contratar un mayor número de trabajadores.

El cuadro 5 presenta indicadores que permiten comparar las brechas de ocupaciones y demás indicadores entre las regiones de estudio. En la región Metropolitana hay casi un 60% de las empresas encuestadas con dificultades para llenar sus vacantes, a pesar de que captura solo un 1,4% del empleo regional. El Maule tiene el porcentaje más bajo de empresas con dificultades para llenar vacantes, a pesar de la mayor proporción de empleo regional y el mayor peso de la actividad en el PIB, 20,8% y 13%, respectivamente (Banco Central, 2021).

La región de Antofagasta tiene ínfimos porcentajes en el empleo y en el PIB regional, lo que se explica por la casi inexistencia de empresarios agrícolas y pesqueros que contraten personas, puesto que quienes sostienen la actividad son en su mayoría trabajadores por cuenta propia. De allí que no se haya podido levantar el indicador de “porcentaje de empresas con problemas para llenar vacantes”<sup>24</sup> en esta región. Por otro lado, la presencia de mujeres en el sector muestra porcentajes moderadamente bajos, lo que sugiere un potencial para incorporar más trabajadoras a sus actividades.

---

<sup>24</sup> Para mayores detalles consultar: SENCE (2020) Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL,2020). Informe de resultados: Silvoagropecuario y pesca.

**Cuadro N°5. Sector silvoagropecuario y pesca.  
Indicadores seleccionados 2020.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	1,4%	7,0%	20,8%	1,3%
% del PIB Regional	1,0%	4,0%	12,8%	0,02%
% de empleo migrante*	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%
% empresas con problemas para llenar vacantes	59,3%	44,7%	18,9%	ND
% mujeres empleadas	ND	40,0%	30,0%	ND

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales sector silvoagropecuario 2020.*

\*Datos nacional CASEN 2020.

¿Cuáles son las ocupaciones con más dificultades para ser cubiertas en este sector<sup>25</sup>?

El cuadro 6 muestra los principales grupos con ocupaciones más difíciles de llenar. En primer lugar, está el grupo de ocupaciones elementales<sup>26</sup> con 20.744 vacantes difíciles de llenar en los últimos 12 meses, siendo el perfil más requerido en este sector económico a nivel nacional<sup>27</sup> y el que cuenta con mayor proyección de vacantes para el año 2021 con 47.831 puestos. Es seguido por personal silvoagropecuario y pesquero y oficios con 3.322 y 1.376 vacantes proyectadas, respectivamente. Los niveles educacionales requeridos son muy bajos o inexistentes en las ocupaciones elementales y aumentan conforme se incrementa la complejidad de las tareas a realizar. Un ejemplo concreto de lo anterior es que en el nivel técnico los requisitos de las vacantes disponibles difíciles de llenar requieren en el 41,8% de los casos de un nivel técnico superior y un 7% del nivel profesional.

Los empleadores que buscan este tipo de trabajadores, especialmente en el caso de las ocupaciones elementales, suelen mejorar el salario para atraer candidatos:

“el oficio más demandado en el sector agrícola a nivel nacional tiene que ver con las personas para tareas generales que no necesitan ninguna capacitación. Dentro de eso, temporero, podadores, las personas que limpian, cosechero.

<sup>25</sup> El Clasificador Chileno de Ocupaciones (CIUO-08.CL) se organiza en cuatro niveles jerárquicos de agregación: grandes grupos o 1 dígito (4 ocupaciones); subgrupos principales o 2 dígitos (44 ocupaciones); subgrupos o 3 dígitos (129 ocupaciones), y; grupos primarios o 4 dígitos (444 ocupaciones). La lógica de agrupación es con base a la similitud de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo.

<sup>26</sup> Este gran grupo de ocupaciones elementales son puestos de trabajo donde las personas realizan tareas sencillas, que pueden requerir el uso de una herramienta de mano, así como un nivel considerable de esfuerzo físico. Asimismo, 8 de cada 10 trabajadores de este grupo laboran bajo contratos temporales y, por lo general, no se requiere experiencia previa como requisito para postular.

<sup>27</sup> Los datos de la ENADEL se presentan en este caso a nivel nacional debido a que la desagregación por grupos reduce el número de observaciones afectando la calidad estadística. En todo caso, la pérdida de especificidad se compensa con la inclusión de la región del Maule, representante de la actividad silvoagropecuaria del país.



Son como pegas que se requieren, se demandan, y se pagan bastante bien, porque justamente lo que se necesitan los empresarios es no perder los frutos” (Entrevista a Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

**Cuadro N°6. Sector silvoagropecuario y pesca. Vacantes difíciles de llenar y proyectadas por grandes grupos ocupacionales 2020.**

GRUPO OCUPACIONAL	VACANTES		NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO	PRINCIPAL OCUPACIÓN REQUERIDA
	Difíciles de llenar	Proyectadas al 2021		
Porcentaje de empleo del sector	20.744	47.831	80% básica completa o menos	Obrero de explotación agrícola
Personal Silvoagropecuario y pesquero	2.276	3.322	55,5% sin requisito o básico completa	Agricultores, trabajadores de huertas e invernaderos
Operadores de planta y máquinas	597	1.376	45,1% educación media completa y 8,1% media Técnica profesional	Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil
Oficios	563	1.758	3,4% profesional y 18% Técnico Superior	Catadores, clasificadores y controladores de calidad de alimentos y bebidas
Técnicos	191	546	41,8% técnico nivel superior y 7,1% profesional	Técnicos agropecuarios

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL, 2020.*

Si bien la necesidad de mano de obra en el sector se ha hecho más visible conforme se acerca el inicio de la cosecha esta es un fenómeno de carácter permanente. Así lo señala una especialista en mercado laboral de la región del Maule:

“Los empresarios agrícolas en general declaran que hay una baja en la cantidad de personas que se está contratando [...] desde Copiapó hasta el extremo sur, hay un déficit entre un 20 a un 50% de mano de obra disponible para los trabajos agrícolas que se están requiriendo, y nosotros en reuniones y conversaciones que hemos tenido con los gremios agrícolas y los empresarios, nos señalan que esto es así también en la región del Maule” (Entrevista a Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

Junto al déficit estructural de mano de obra en el sector agrícola, hay que destacar las condiciones de trabajo que no hacen atractivo el sector para muchos potenciales candidatos:

“ya tenemos deficientes condiciones laborales, efectivamente la condición de los migrantes es aún más precaria que la condición de los propios trabajadores de la

región, y hay mucho trabajador que cae también en la informalidad” (Entrevista a Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

Asimismo, las condiciones de trabajo son particularmente importantes de cara a evaluar las soluciones para el sector que permitan asegurar un volumen de trabajadores suficiente para los momentos de mayor intensidad de la demanda:

“lo que a nosotros como observatorio laboral nos preocupa son las condiciones laborales de ese nicho porque, claramente, el sector agrícola, por lo menos en la región del Maule, no ofrece condiciones laborales que permitan generar rentas que sean competitivas con el mercado de otras regiones, y no permite generar un trabajo decente y un trabajo digno” (Entrevista a Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

### Recuadro N°3.

#### **Cosecha, pandemia y visa temporal para trabajadores extranjeros**

Las restricciones impuestas por la pandemia a la actividad económica han tenido un efecto transversal en los sectores productivos por el confinamiento y la interrupción de los flujos de mercancías y personas. Si bien la pandemia no es el único factor, una afectación sensible es la escasez de trabajadores en el agro que, para este año 2021, estima entre 150 y 200 mil plazas que no se han podido cubrir. La preocupación en el sector agrícola es manifiesta puesto que en octubre de 2021 comienza la temporada de cosecha y no se están encontrando en el mercado los trabajadores que se necesitan. Se trata de productos perecibles que de otro modo se perderán. En este contexto, desde el gobierno se está estudiando el otorgamiento de una visa temporal para que extranjeros ingresen al país a trabajar en el agro. Al respecto, el presidente de FEDEFruta explica que, debido al cierre de fronteras, a Chile no han podido venir migrantes que habitualmente trabajaban en la temporada de cosecha. Un ejemplo de ello son las migraciones de personas bolivianas que acostumbran a transitar de norte a sur del país por distintos campos de cultivo desde el inicio de la temporada, para luego regresar a su país.

Por otro lado, los empleadores son conscientes de la limitación que representa la regla del techo de 15% de trabajadores extranjeros en empresas con más de 25 trabajadores. En este contexto, desde organizaciones de derechos humanos se han levantado voces en relación con la posibilidad de gestionar una visa a personas que ingresaron al país por pasos no habilitados y que, entre enero y noviembre de 2021, suman 51.885 de distintas nacionalidades y grupos de etarios\*. Asimismo, se ha señalado que dadas las condiciones de ingreso irregular al país también es posible que estos permisos se hagan por la vía de reconocer la condición de refugiado, lo cual podría hacerse de manera colectiva.

Los empresarios desde hace muchos años se han mostrado a favor del establecimiento de un estatus de trabajador agrícola de temporada, iniciativa que todavía se discute en los círculos empresariales y en los espacios de diálogo público-privadas.

Ante el comienzo de la temporada de cosecha, los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Agricultura están llamando a postular a más de 5 mil puestos de trabajo en el sector agrícola, campaña que cuenta con el apoyo de los gremios y que, a través de la estrategia “Súmate al agro”, reúne vacantes de 38 empresas con una remuneración media de \$ 450.000 pesos chilenos mensuales (alrededor de 560 USD).

Dentro de los puestos de trabajo disponibles se cuentan perfiles de ocupación elementales y técnicos como los siguientes: operarios (logísticos, multifuncional, de carga, de planta, packing y frigorífico), operarios de producción, operarios de bodega y otros como auxiliar de aseo, jefe de cuadrilla, chofer, y jardinero.

Las autoridades reiteran que es importante postular al IFE Laboral, iniciativa del gobierno que otorga un subsidio a una nueva relación laboral, lo que permitirá incrementar el ingreso de los trabajadores y fortalecer el empleo formal.

---

Fuente: <sup>a</sup> Diario UChile. “Visa temporal para trabajo en el agro: un instrumento que puede abrir la puerta a los abusos”, <https://radio.uchile.cl/2021/10/03/visa-temporal-para-trabajo-en-el-agro-un-instrumento-que-puede-abrir-la-puerta-a-los-abusos/>

<sup>b</sup> Ministerio de Agricultura. Ministerios del Trabajo y Agricultura llaman a postular a más de 5 mil vacantes de trabajo en el sector agrícola. Disponible en: <https://www.minagri.gob.cl/noticia/ministerios-del-trabajo-y-agricultura-llaman-a-postular-a-mas-de-5-mil-vacantes-de-trabajo-en-el-sector-agricola/>

\*Datos proporcionados por la Policía de Investigaciones de Chile y que incluye a personas de 18 años o más que se autodenunciaron o fueron denunciadas ante las autoridades correspondientes.

## La demanda en el sector Comercio

El comercio es una actividad referida a la venta de productos sin mediar transformación. Las actividades de este sector corresponden a los estados finales de la distribución y comprenden la venta al por mayor y al por menor. En el catálogo chileno también incluye la reparación de vehículos automotores y motocicletas (ENADEL, 2020).

Debido a la importancia de la presencialidad en el desarrollo de esta actividad por el contacto cara a cara en la atención de los clientes, el sector se ha visto fuertemente golpeado por dos hechos consecutivos: el estallido social de octubre de 2019 y la pandemia a partir de marzo de 2020. La necesidad de cumplir con los protocolos de contención de la pandemia dispuestos por la autoridad sanitaria supuso incurrir en nuevos gastos para muchos empresarios del sector y restringir la actividad al mínimo permitido e, incluso tener que cerrar en el caso de los más pequeños, con el consecuente despido de trabajadores.

Si bien es transversal en las regiones de estudio, hay algunas como Valparaíso donde un 19,2% de empresas tuvieron dificultades significativas para funcionar por la pandemia, mientras que en Maule fue de sólo 6,3%, es decir, niveles bajos de dificultad (ENADEL, 2020).

Las medidas de adaptación del sector no se hicieron esperar para seguir funcionando. Las más importantes han sido: la digitalización de las labores mediante la venta online y el despacho a domicilio para lo cual han recibido apoyo de oficinas de gobierno como Sercotec y SENCE. Un entrevistado de la región del Maule en la ENADEL señala claramente la importancia de la digitalización en el sector Comercio:

“La digitalización fue el punto clave para salir (de los efectos negativos) de la pandemia, se instaló un discurso que planteaba que la empresa que no se adapta muere” (tomada del Informe 2020 ENADEL, Sector Comercio)

Un efecto adicional en el mercado laboral ha sido el reemplazo de algunos perfiles de trabajadores por otros, cuyo caso más representativo es la disminución de vendedores presenciales por los encargados de despacho y de entrega a domicilio y venta por teléfono.

Por otro lado, el comercio es uno de los sectores de actividad que captura una mayor proporción de la mano de obra, lo que se corresponde con la participación de la mano de obra migrante en el sector (CASEN, 2020). Asimismo, su aporte al PIB en cada región de estudio es variable en función de la matriz productiva que caracteriza a la región. Así aparece como muy importante en la región Metropolitana, pero menos relevante en Antofagasta que acusa el enorme peso de la minería que acumula el 52% del PIB regional.

**Cuadro N°7. Sector comercio. Indicadores seleccionados 2020.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	20,0%	18,2%	19,9%	17,0%
% del PIB Regional	19,0%	8,0%	8,5%	4,0%
% de empleo migrante*	21,0%	21,0%	21,0%	21,0%
% empresas con problemas para llenar vacantes	56,9%	29,8%	21,3%	52,6%
% mujeres empleadas	ND	49,0%	43,0%	52,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales sector silvoagropecuario 2020.

\*Datos nacional CASEN 2020.

El nivel de dificultad para llenar vacantes en las empresas es muy diferente según la región. La región Metropolitana y Antofagasta tienen las proporciones más altas en contraste con Valparaíso y Maule que muestran porcentajes bajos. Asimismo, el empleo por género en el sector presenta una condición de equidad, donde mujeres y hombres están representados por igual, no verificándose discriminación por sexo en la ocupación.

Por otro lado, respecto de la incorporación de trabajadores extranjeros al sector, se detecta en las entrevistas que existen barreras de contratación debido a la condición migratoria irregular de algunas personas, además del idioma. Ambos factores dificultan la inserción laboral.

¿Cuáles son las ocupaciones con más dificultades para ser cubiertas?

La ENADEL reporta que a nivel nacional el grupo ocupacional “Personal de comercio, ventas y servicios” presentó la mayor cantidad de vacantes difíciles de llenar en los últimos 12 meses, con 915 vacantes, pero también con la mayor cantidad de vacantes proyectadas para el año 2021 con un total de 1.600. En segundo lugar, está el grupo de “Oficios” con 555 vacantes y luego “Ocupaciones elementales” que presentó un total de 454 vacantes difíciles de llenar en los últimos 12 meses, y con una proyección de 1.305 vacantes para el año 2021.

**Cuadro N°8. Sector silvoagropecuario y pesca. Vacantes difíciles de llenar y proyectadas por grandes grupos ocupacionales 2020.**

GRUPO OCUPACIONAL	VACANTES		NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO	PRINCIPAL OCUPACIÓN REQUERIDA
	Difíciles de llenar	Proyectadas al 2021		
Personal de comercio, ventas y servicio	915	1.600	51,8% educación media completa 23,3% educación media técnico profesional	Vendedores/as y asistentes de venta en tiendas, almacenes y puestos de mercado
Oficios	555	1.107	33% educación media técnica profesional 20% sin requisitos 14,5% técnico nivel superior	Carniceros/as y pescaderos/as
Ocupaciones elementales	454	1.305	42,6% educación media completa 31,2% sin requisitos	Obreros/as de carga
Personal de oficina y administrativo	370	601	34% educación media completa 27,8% técnica profesional	Empleados/as encargados de control de abastecimiento e inventarios
Operadores/as de planta y máquinas	333	486	46,9% educación media completa 18,4% educación media técnico profesional	Operadores/as de máquinas para elaborar alimentos

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL, 2020.

Los niveles educativos requeridos en este sector son mayores que en el silvoagropecuario y pesca, puesto que en todos los grupos ocupacionales más demandados se exige haber completado la enseñanza media como primer requisito. Si bien hay vacantes donde no hay exigencias educativas para ser admitidos como es el caso de las “ocupaciones elementales” y en algunos oficios.

## La demanda en el sector Transporte

Este sector comprende varios subsectores como el de transporte de carga por carretera el cual incluye el traslado de distintos elementos e insumos como alimentos, implementos, repuestos, transporte de carga por ferrocarril, transporte de carga por vía marítima, abarcando varias zonas de tránsito con altos niveles de logística, planificación y control para movilizar la carga desde y hacia los barcos (ENADEL, 2019).

Este sector captura una proporción moderada del empleo con un porcentaje muy similar en las regiones de estudio, excepto Maule cuyo peso es bajo. En cuanto a su participación en el PIB regional, asume posiciones en función de las vocaciones productivas de las regiones. Así, en la región Metropolitana y en la de Valparaíso son muy fuertes con un 34%, lo que contrasta con Maule y Antofagasta con pesos bajos dentro de la estructura productiva.

Respecto del empleo migrante en el sector, destaca el bajo porcentaje en Valparaíso a pesar del gran aporte al PIB regional, lo que insinúa un potencial de mayor incorporación de mano de obra de personas migrantes y refugiadas a las ocupaciones de este sector, sobre todo, porque presenta un 53% de empresas del sector con dificultades para llenar sus vacantes y porque los requerimientos educativos no son acordes a los niveles de la fuerza de trabajo extranjera.

**Cuadro N°9. Sector transporte. Indicadores seleccionados 2019.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	6,7%	7,5%	2,0%	8,3%
% del PIB Regional	34,0%	34,6%	5,4%	4,6%
% de empleo migrante*	9,5%	2,3%	5,0%	9,1%
% empresas con problemas para llenar vacantes	62,0%	53,0%	49,0%	62,0%
% mujeres empleadas	19,0%	33,0%	8,0%	14,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales sector transporte 2020.

\*Datos nacional CASEN 2020.

Las mayores necesidades de mano de obra, a partir de los datos de “porcentaje de empresas con vacantes sin llenar”, están en las regiones Metropolitana y Antofagasta, zonas geográficas que presentan altas proporciones de empresas con vacantes con dificultades, 62% en ambos casos.

Por último, la presencia femenina en este sector es todavía baja, con una brecha de género considerable, lo que puede interpretarse como un espacio de desarrollo potencial para las mujeres en un sector de predominio masculino.

¿Cuáles son las ocupaciones con más dificultades para ser cubiertas?

En estas ocupaciones el número de vacantes es bastante alta, donde la falta de conductores de todo tipo de vehículos es considerable, y donde los requisitos educativos son de nivel medio. A juzgar por las tareas a realizar, se trata de competencias que deberían estar certificadas y donde la estrategia para reducir esta brecha debe coordinarse estrechamente con los servicios de certificación y de capacitación, representados por ChileValora y el SENCE, respectivamente.

“Por el lado del transporte, los conductores son escasos, sea para el transporte público como un conductor de bus; como conductores ya con licencias especiales para el transporte de carga, por ejemplo. También en este caso necesitan licencias profesionales, y para eso hay que hacer un curso, tener la certificación. Todas esas barreras nosotros las hemos estudiado, como las posibles causas que tengan que ver con la escasez” (Entrevista a Observatorio Laboral Metropolitana, OIM, 2021)

Llama la atención que una parte de las vacantes flexibilizan las barreras de entrada al punto de no solicitar ningún requisito educativo. Es el caso de empresas que prefieren recibir personas sin experiencia, de preferencia jóvenes para capacitarlas desde cero en la conducción de un vehículo pesado, por ejemplo.

Los/las empleados/as encargados/as del registro de materiales es una ocupación transversal a varios sectores, además del transporte, aplica en manufactura, logística y construcción.

**Cuadro N°10. Sector Transporte. Principales ocupaciones difíciles de llenar y nivel educacional requerido.**

OCUPACIÓN	VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR	NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO
Conductores de buses, trolebuses y camiones pesados	16100	68% educación media científico humanista 14% sin requisito
Empleados/as encargados/as del registro de materiales y de transportes	6493	31% técnico/a nivel superior 25% educación media chq 16% sin requisito

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL 2019.

Cabe observar que la educación media científico humanista todavía es un nivel educativo suficiente para acceder a ocupaciones que tienen gran demanda. En este sentido, el sector transporte es un espacio en el que las personas migrantes pueden tener una oportunidad muy importante de desarrollo, debido a que el número de vacantes es alto.

## La demanda en el sector Construcción

La actividad de la construcción incluye varios subsectores como el de construcción de obras de ingeniería civil, construcción de carreteras, construcción de edificios, terminación y acabado de edificios, entre otros.

El empleo que aporta al total nacional es moderado, en torno a un 10%. Asimismo, su aporte al PIB de las regiones bajo estudio fluctúa entre un 9% en la región de Antofagasta y un 15% en la Metropolitana. El nivel de inserción de la población migrante y refugiada en este sector productivo varía en función de la estructura productiva de cada región, además de la competencia con otros sectores por esa fuerza de trabajo.

**Cuadro N°11. Sector construcción. Indicadores seleccionados 2019.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	9,1%	8,8%	8,6%	6,9%
% del PIB Regional	15,4%	15,4%	9,5%	8,8%
% de empleo migrante*	11,0%	4,0%	7,6%	14,0%
% empresas con problemas para llenar vacantes	67,0%	54,0%	47,0%	61,0%
% mujeres empleadas	9,0%	8,0%	4,0%	12,0%

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales sector construcción 2020.*

\*Datos nacional CASEN 2020.

Respecto de las vacantes con dificultades para llenarse, la proporción de empresas con esas dificultades alcanza al 65% a nivel nacional, mientras que en las regiones de estudio las proporciones son altas en todos los casos, donde las necesidades más acuciantes se concentran en Metropolitana y Antofagasta.

Es importante destacar que, a nivel nacional, el 90% de los/as trabajadores/as de la construcción son hombres, lo que da cuenta de un sector muy masculinizado<sup>28</sup>. En relación con esto, los/as líderes sectoriales mencionan que ha sido difícil romper con ciertos estereotipos

<sup>28</sup> Hay iniciativas en marcha que buscan revertir esta brecha de género en esta industria. La Cámara Chilena de la Construcción acaba de lanzar el portal web "Mujeres en obra", cuyo propósito es aumentar la participación de las mujeres en el sector. Para mayor detalle, visitar: <https://www.bne.cl/mujeresenobra>



de la construcción, aunque al mismo tiempo, se destaca una mayor participación de mujeres en puestos de trabajo profesionales, oficios u ocupaciones elementales, en especial en el subsector terminaciones y acabado de edificios (ENADEL, Reporte Sectorial Construcción 2019).

En este sector, muchos/as extranjeros/as son empleados/as como obreros/as de la construcción de edificios. Sin embargo, todavía hay dificultades en el cumplimiento de estándares de seguridad por parte de los/as extranjeros/as, debido al desconocimiento que éstos tienen sobre las normativas chilenas en materia de seguridad (ENADEL, Reporte Sectorial Construcción 2019)

¿Cuáles son las ocupaciones con más dificultades para ser cubiertas en este sector?

Las ocupaciones difíciles de cubrir que detectó la ENADEL en 2019 son, en su mayoría, puestos de trabajo de baja calificación donde la ausencia de requisitos alcanza al 65%, por lo que se trata de un sector con bajas barreras de entrada. Esto constituye una fuente potencial de empleo para una proporción importante de personas migrantes y refugiadas. De acuerdo con la ENADEL, el 39% de quienes laboran en este sector lo hacen en oficios y un 23% en ocupaciones elementales.

**Cuadro N°12. Sector construcción. Principales ocupaciones difíciles de llenar y nivel educacional requerido.**

OCUPACIÓN	VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR	NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO
Obreros de la minería y la construcción	29727	65% sin requisito 18% educación media
Operarios de la construcción en obra gruesa	15339	58% sin requisito 19% educación media
Operadores de máquinas de movimientos de tierras, grúas y montacargas	13475	53% educación media 25% media técnico profesional

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL 2019.*

Un reciente estudio de la Cámara Chilena de la Construcción destaca la demanda estimada de ciertas especialidades en el sector: 20.162 trabajadores de jornal, 15.911 de carpinteros/as, 12.271 de pintores/as y 10.902 de enfierradores/as, entre los más demandados (Cámara Chilena de la Construcción, 2021). Por esta razón la importancia de los oficios en este sector y la sinergia con el proceso de certificación de estas competencias para una inserción laboral expedita y una reducción de la brecha de ocupaciones en el sector. A su vez, esto implica más posibilidades para la fuerza de trabajo extranjera en el país y las oportunidades de inserción laboral que este sector puede representar para ella.

## La demanda en el sector Manufactura

Los principales subsectores de esta industria son: alimentación, vino, celulosa, materiales para la construcción y productos químicos. Un aspecto de debate actual en este sector es el impacto que puede llegar a tener en el empleo la automatización de procesos. Se estima que a nivel mundial un 60% de los empleos del sector industrial podrían ser automatizados (Observatorio Laboral Maule, 2020). Ciertamente estos cambios tienen su propia temporalidad en cada contexto, lo que hace que se puedan tomar medidas de adaptación. No obstante, ya se detecta la necesidad de servicios de logística e ingeniería y se han venido adoptando de manera paulatina las tecnologías digitales que están permitiendo mejorar la conectividad y el flujo de información en tiempo real (Observatorio Laboral Maule, 2020).

Este sector de manufacturas captura un porcentaje considerable del empleo en cada una de las regiones, lo que sintoniza con porcentajes similares del PIB regional. La inserción de los trabajadores migrantes y refugiados en este sector exhibe porcentajes moderados, por lo que se puede advertir un potencial de mayor incorporación sobre todo en las regiones de Valparaíso y Maule. Asimismo, el empleo femenino en este sector es todavía bajo por lo que también cuenta con potencial para las trabajadoras migrantes y refugiadas, principalmente, en la región de Antofagasta.

**Cuadro N°13. Sector Manufactura. Indicadores seleccionados 2019.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	10,6%	7,0%	9,2%	7,1%
% del PIB Regional	9,6%	9,6%	13,6%	5,3%
% de empleo migrante*	7,9%	3,6%	4,4%	6,9%
% empresas con problemas para llenar vacantes	57,0%	57,0%	50,0%	71,0%
% mujeres empleadas	31,0%	42,0%	30,0%	31,0%

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales Sector Manufactura 2019.*

*\*Datos nacional CASEN 2020.*

Las empresas con problemas para llenar vacantes tienen su máxima expresión en la región de Antofagasta, donde 7 de cada 10 empresas presentan esas dificultades. Su localización privilegiada en la Macrozona Norte del país coincide con el patrón de distribución de la población extranjera en el territorio, ya que concentra la segunda población más importante después de la región Metropolitana.

**Cuadro N°14. Sector manufactura. Principales vacantes difíciles de llenar y nivel educativo requerido.**

<b>OCUPACIÓN</b>	<b>VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR</b>	<b>NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO</b>
Mecánicos/as de vehículos, motores de aviones, reparadores/as de máquinas agrícolas e industriales	7281	50% educación media técnico profesional 28% técnico nivel superior
Operario/a de procesamiento, elaboración, conservación, cata y clasificación de alimentos	8879	55% sin requisitos 17% educación media técnico profesional
Electricistas, instaladores/as y reparadores/as de equipos	15335	62% educación media técnico profesional

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL, 2019.*

Los niveles requeridos para las ocupaciones en este sector son más exigentes que los anteriores, excepto en el caso de los/as operarios/as de procesamiento, donde 55% de los anuncios no incluyen requisitos. Los electricistas, instaladores y reparadores tienen el mayor volumen de vacantes difíciles de llenar. Las personas extranjeras pueden ser un aporte para cerrar esta brecha en este sector, teniendo en cuenta su alto nivel de calificación y su propensión a enriquecer sus capacidades laborales con nuevos oficios para ampliar su abanico de posibilidades para insertarse en el mercado laboral.

### **La demanda en el sector Turismo**

Este sector recibió uno de los más fuertes golpes por la pandemia, junto con las actividades de entretenimiento y recreativas. Según estimaciones del INE para agosto del año 2020, se habían perdido unos 271.000 empleos (Fedetur, 2020). Las caídas del empleo en las regiones de estudio fueron considerables al trimestre junio-julio-agosto de 2020 en comparación al trimestre del año anterior: Antofagasta (-33%), Valparaíso (-50,2%), Región Metropolitana (-55,8%) y Maule (-29,4%). Por ello, se anticipa que este sector será uno de los que van a motorizar la recuperación, una vez que la movilidad se haya restablecido completamente (Fedetur, 2020).

Con todo, el peso de la actividad en el empleo es de moderado a bajo, ya que en ninguna de las regiones supera el 6 por ciento de la estructura del empleo de la región. Su contribución al PIB regional también es moderada, aunque captura un porcentaje significativo de los/as ocupados/as en cada una de las regiones de estudio, donde la participación más destacada es la región de Antofagasta con 47% del empleo migrante de la región. Por esta razón, resulta relevante los altos porcentajes de empresas con dificultades para llenar sus vacantes, donde destaca el 67% en la región Metropolitana.

Por género el porcentaje de mujeres empleadas muestran mayoría -más del 50%- en tres de las cuatro regiones donde Antofagasta es nuevamente un caso destacado con 64% de mano de obra femenina.

**Cuadro N°15. Sector Turismo. Indicadores seleccionados 2019.**

INDICADORES	REGIONES			
	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta
Porcentaje de empleo del sector	5,2%	5,7%	4,0%	5,4%
% del PIB Regional	6,2%	6,2%	8,4%	3,6%
% de empleo migrante	18,8%	11,1%	10,6%	47,0%
% empresas con problemas para llenar vacantes	67,0%	54,0%	49,0%	48,0%
% mujeres empleadas	41,0%	54,0%	56,0%	64,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ENADEL. Reportes regionales Sector Manufactura 2019.

Las ocupaciones más demandadas del sector son garzones/as de mesa y bármanes, cocineros/as, cocineros/as de comida rápida y ayudantes de cocina y empleados/as de servicios de información al cliente, cuyas barreras de entrada relacionadas con la educación son poco exigentes en requisitos, siendo el nivel técnico superior el mayor nivel de formación solicitado en los servicios de información al cliente. Esto representa una fuente de oportunidades para las personas extranjeras vista la magnitud del retroceso en el empleo en 2020 y la recuperación más tardía y lenta en comparación con los otros sectores. Esto se debe principalmente al gran avance del proceso de vacunación de la población a diciembre de 2021 y al manejo control de la pandemia que se ha traducido en mayores libertades a la movilidad de las personas. Por ello, se anticipa que una vez se retome la movilidad total, este sector será uno de los que empujen con fuerza la reactivación.

Dada la buena opinión de los/as empleadores/as respecto de la mano de obra extranjera, sobre todo, en el trato al cliente, la cordialidad y la buena dicción, este es un sector donde, independiente del número de vacantes sin llenar, las opiniones de los/as empleadores/as respecto de esos/as trabajadores/as son muy favorables.

**Cuadro N°16. Sector turismo.  
Vacantes difíciles de llenar y nivel educativo requerido.**

<b>OCUPACIÓN</b>	<b>VACANTES DIFÍCILES DE LLENAR</b>	<b>NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO</b>
Garzones de mesa y bármanes	5272	53% educación media completa
Cocineros	6631	38% sin requisito 33% educación media completa
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	14151	28% educación media ch 26% educación media técnica profesional
Empleados de servicios de información al cliente	3385	29% educación media técnico profesional 26% técnico nivel superior

Fuente: *Elaboración propia con base en ENADEL, 2019.*

### **Síntesis entre sectores y regiones**

El cuadro 17 ofrece una síntesis del cruce de sectores con regiones en los que, en principio, se pueden presentar más oportunidades de inserción laboral para las personas migrantes y refugiadas residentes en Chile.

Destaca en primer lugar la región Metropolitana donde, en 2019, había más del 50% de las empresas tenía dificultades para llenar sus vacantes en todos los sectores, principalmente, construcción, turismo y transporte siendo los segmentos que están liderando la reactivación en 2021. En segundo lugar, en la Región de Antofagasta hay tres sectores con porcentajes sobre el 60%: transporte, construcción y manufactura. La actividad minera le imprime a Antofagasta un atractivo adicional, dados los altos precios del cobre, su principal producto y que goza de una vitalidad importante debido a los favorables precios actuales.<sup>29</sup>

Por sectores, manufactura presenta porcentajes sobre 50% en todas las regiones, de manera que es el sector con mayor potencial de entre estos seis considerados en el estudio. Construcción y transporte, también cuentan con un alto potencial, ya que las empresas entrevistadas de esos sectores reportaron altos porcentajes con dificultad para llenar vacantes.

---

<sup>29</sup> Las proyecciones de la demanda mundial de cobre para 2021 marcan un alza de 2,4% respecto de 2020, mientras que para el año 2022 se proyecta una expansión de 3%. Al respecto revisar el Informe de Cochilco, 2021. Informe de tendencias del mercado del cobre. Proyecciones 2021-2022. Disponible en: <https://www.cochilco.cl/Mercado%20de%20Metales/Informe%20de%20Tendencias%20Mercado%20del%20Cobre%20Q2%202021.pdf>

**Cuadro N°17. Síntesis. Porcentaje de empresas con dificultad para llenar puestos de trabajo por sectores y regiones.**

SECTOR	RM	Valparaíso	Maule	Antofagasta	Ocupación más difícil de llenar
Silvoagropecuario y pesca	59,3	44,7	Sin registro	18,9	Ocupaciones elementales, cosechero
Comercio	56,9	29,8	5,6	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 Reportes sectoriales ENADEL, 2019 y 2020.

## Encuesta OIM a empleadores

En el gráfico 2 se detallan las principales ocupaciones que padecen escasez de candidatos. En primer lugar, el gran grupo de ocupaciones elementales recibió el mayor número de menciones por parte de los empleadores, las cuales corresponden a aquellas que requieren un nivel bajo de calificación o bien no solicitan ninguno, resultado consistente con lo obtenido por la ENADEL en 2019 y 2020. Las vacantes relacionadas con profesionales, técnicos/as y oficios le siguen en importancia. Se debe agregar el personal de venta y comercio dentro las ocupaciones que se demandan y cuesta llenar. Los operadores de máquinas y de planta han sido destacados también por las personas entrevistadas.

A su vez, los datos sugieren que las ocupaciones más calificadas como directores y gerentes experimentan menos dificultades para ser cubiertas que las de menor calificación. Este resultado adquiere más valor si se considera que 8 de cada 10 empresas de la muestra tiene más de 10 trabajadores. De cualquier modo, se observa un cierto equilibrio en las vacantes difíciles de llenar entre ocupaciones elementales, profesionales, técnicos, oficios y personal de comercio, ventas y servicios.

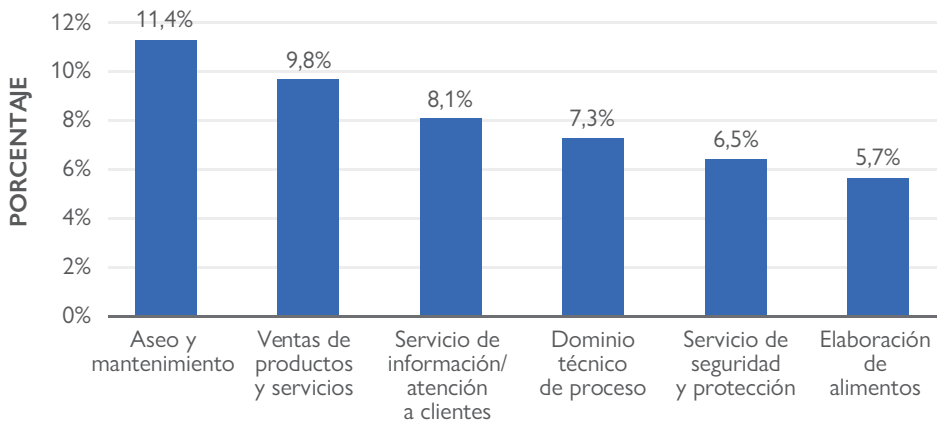
**Gráfico N°2.**  
**Vacantes difíciles de llenar por tipos de ocupaciones.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta OIM Empleadores 2021.

Respecto de las principales competencias asociadas a las vacantes con dificultades para cubrirse, tienen que ver con tareas que se realizan frecuentemente en medio del proceso de recuperación económica, como el aseo y el mantenimiento, las ventas de productos y los servicios de atención al cliente.

**Gráfico N°3.**  
**Principales competencias relacionadas con las vacantes difíciles de llenar.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta Empleadores OIM 2021.

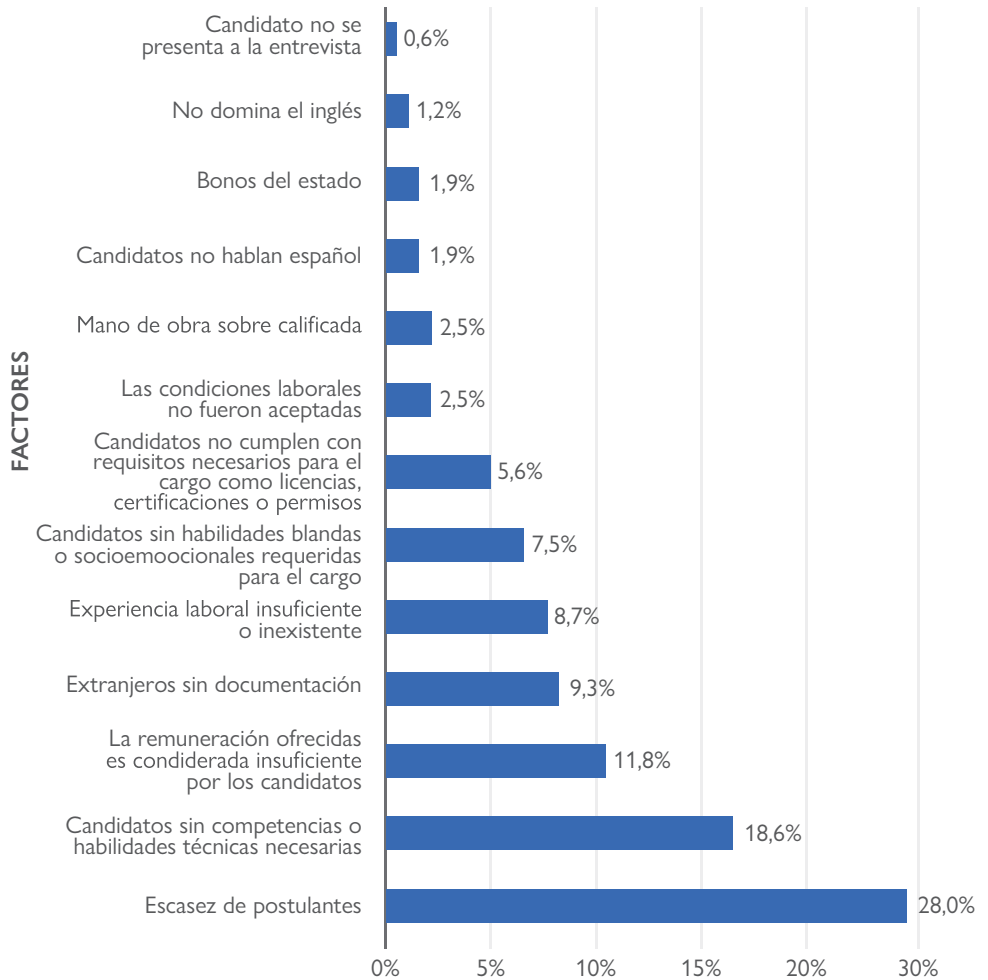
La encuesta también consultó a los/as empleadores sobre los factores que explican la dificultad para llenar las vacantes. De los resultados obtenidos se observa que, la escasez de postulantes ocupa el primer lugar entre los factores explicativos para las vacantes sin llenar, tres de cada diez dieron esta respuesta, lo que suele reflejarse en las entrevistas en la frase “no hay gente para trabajar”, y que termina con procesos de selección y reclutamiento desiertos porque no se presentan suficientes candidatos. Asociada a la situación anterior aparece la falta de competencias técnicas, que es mucho más probable en un contexto de menor flujo de candidatos/as. En estos dos primeros casos, la presencia de fuerza de trabajo de población migrante y refugiada puede contribuir a la mitigación de este déficit.

Sin embargo, los/as mismos/as empleadores/as reconocen que es otro el factor que explica tener vacantes sin llenar a los extranjeros sin documentación, lo que quiere decir que esas personas deben haberse presentado respondiendo a las convocatorias y tuvieron que ser descartadas por no contar con los documentos necesarios a pesar de haber cumplido con los requisitos (falta de permisos, condición migratoria irregular). Si bien no podemos cuantificar cuántos puestos de trabajo dejan de llenarse por esta variable, resulta relevante tener en cuenta que los/as empleadores/as son conscientes de este impedimento.

Hay otros factores que también se relacionan con la inserción de los/as trabajadores/as extranjeros/as en el mercado laboral. Por ejemplo, se observa un claro contraste entre el factor descrito como “Extranjeros/as sin documentación” y el otro factor “candidatos/as sin habilidades blandas o socioemocionales”, puesto que a la mayoría de los/as extranjeros/as se les reconoce contar con esas habilidades, las que no pueden desplegar por estas limitaciones legales o regulatorias. Algo similar se puede decir para el caso del factor “mano de obra sobrecalificada” y “no domina el inglés”, pues las encuestas confirman sistemáticamente un mayor nivel de calificación de las personas migrantes y refugiadas y también de manejo del idioma inglés, que es una competencia más presente en los/as extranjeros/as que en los/as nativos/as.



**Gráfico N°4.**  
**Factores asociados a las vacantes difíciles de llenar.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta a Empleadores OIM 2021.

Un aspecto importante del estudio es también relevar la condición de las mujeres extranjeras en el mercado laboral del país. Para ello se consultó a los empleadores en cuáles ocupaciones suelen trabajar las mujeres extranjeras en sus empresas. Destacan las ocupaciones profesionales, pero también los oficios, lo que ratifica la importancia de certificar competencias ante la institución correspondiente. No se detectan grandes diferencias por género en la estructura ocupacional de las personas en movilidad.

**Cuadro N°18. Ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres extranjeras**

OCUPACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Profesionales	16	17,6%
Personal de oficina y administrativo	16	17,6%
Oficios	15	16,5%
Personal de comercio, ventas y servicio	10	11,0%
Técnicos/as	9	9,9%
Ocupaciones elementales/trabajadores/as no cualificados	9	9,9%
Directores/as y gerentes/as	6	6,6%
Operadores/as de planta y de máquinas	6	6,6%
No ha contratado mujeres extranjeras	4	4,4%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta OIM Empleadores 2021.

Otro aspecto consultado a los empleadores es ¿cuáles consideran que son los atributos de los/as trabajadores extranjeras que los distinguen o caracterizan en sus espacios de trabajo? Una primera cualidad muy destacada para el quehacer de las empresas es su mayor productividad con un 33,7% de las menciones, lo cual se confirma en entrevistas realizadas por la ENADEL en 2020:

“En este sector en la región hay una participación importante de trabajadores extranjeros quienes han aportado mucho en la mejora de la calidad del servicio y hospitalidad del turismo regional y nacional. Además del buen servicio, el dominio de idiomas de los trabajadores refugiados y migrantes es una competencia requerida y bien valorada desde el sector. La limitación a la contratación de migrantes, de 15% de extranjeros en empresas de más de 25 trabajadores, es actualmente una barrera en este sector” (Empleador sector Turismo RM, ENADEL, 2020)

Los siguientes atributos también son relevantes, como contar con iniciativa en el trabajo y el dominio de habilidades socioemocionales, que son mencionadas de forma recurrente como importantes para lograr un mejor clima laboral, sobre todo, en sectores productivos donde la calidad en la atención del cliente define buena parte del éxito de la actividad, como lo es el sector turismo o el comercio.

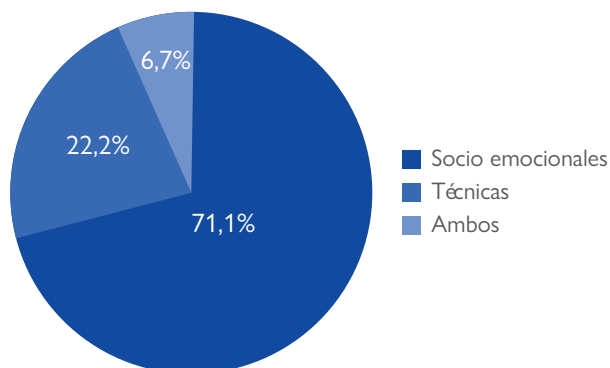
**Cuadro N°19. Atributos de los/as trabajadores/as extranjeros/as**

ATRIBUTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Son más productivos/as	28	33,7%
Tienen más iniciativa	23	27,7%
Mayor dominio de habilidades socio emocionales	11	13,3%
Son menos dados a reclamar	9	10,8%
Ninguno	5	6,0%
Están dispuestos/asa trabajar por menos dinero	4	4,8%
Su formación académica, trayectoria profesional y especialización	3	3,6%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta OIM Empleadores 2021.

El reconocimiento de habilidades socioemocionales en los/as trabajadores/as extranjeros/as por parte de los/as empleadores/as adquiere gran relevancia en el marco de la crisis sanitaria en la que estamos inmersos y sobre todo para el proceso de recuperación y reactivación económica en marcha, cuyo factor común es la incertidumbre.. En este sentido, ante la pregunta sobre las habilidades que los/as empleadores/as consideran necesarias para superar la crisis derivada de la pandemia, 7 de cada 10 apuntaron a las socioemocionales como la más importante, por sobre las técnicas, que sólo obtuvo 2 de cada 10 preferencias de los empleadores.

**Gráfico N°5.**  
**Habilidades necesarias para superar la crisis derivada de la pandemia.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta OIM Empleadores 2021.

En comparación a sus pares chilenos/as, el sector turismo es particularmente beneficiado:

“Había habilidades emocionales en el sentido de que en el rubro hotelero se requería de una cultura de servicio. Estamos hablando de empatía, de cordialidad, de un buen trato, de un uso correcto de las emociones, “trabajo emocional”, que tiene que ver cómo uno atiende a la persona, el servicio al cliente” (Entrevista Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

Estos atributos propios de la cultura de la que provienen no solo incluyen el buen trato sino también la experiencia de trabajo, que se potencian cuando van juntas:

“Poseían también habilidades creativas. Los hoteles que tenían Bufet o restaurantes adosados al hotel, se logró identificar que eran buenos vendedores en el sentido que eran creativos a la hora de vender los productos, aplicaban estrategias que incluso algunos manifestaban que los trabajadores las traían del país donde ellos venían, porque muchos de ellos ya habían trabajado en turismo en sus países de origen, países que turísticamente ya estaban más avanzados en el sentido de atención al cliente, tenían otras estrategias que aquí en la región no se ha potenciado del todo, entonces ellos venían con un bagaje” (Entrevista Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

Junto a la favorable opinión que los/as empleadores/as tienen por el trabajo y los atributos de los/as trabajadores/as extranjeros/as, se debe advertir sobre la existencia de limitaciones que ellos/as reconocen ante la pregunta sobre cuáles barreras o factores han dificultado su contratación, para quienes han contratado a personas migrantes o no. Una primera barrera y, la de mayor peso, es la de tipo legal descrita como la falta de permiso de trabajo o la visa acredite la estancia regular en el país. El límite que establece la Ley para la contratación de extranjeros/as<sup>30</sup> es también considerada una limitante para los/as empleadores/as (véase gráfico 6).

Esta restricción que establece la normativa tiene efectos diferenciales según el sector. En el caso del silvoagropecuario, donde la variabilidad de la demanda a través del año por las labores propias de la actividad hace que esta restricción tenga un impacto mayor. Así lo hace saber un empleador de ese sector productivo:

“En las últimas décadas se ha presenciado un incremento en la demanda de trabajadores en épocas intensivas de cosecha, es en este escenario en donde los trabajadores migrantes han asumido un rol protagónico, ya que, según lo declarado por los líderes sectoriales, hoy no existe una importante cantidad de trabajadores nacionales que estén dispuestos a trabajar bajo las condiciones climáticas y físicas del campo. Con esto, el tope de 15% de trabajadores extranjeros establecido por

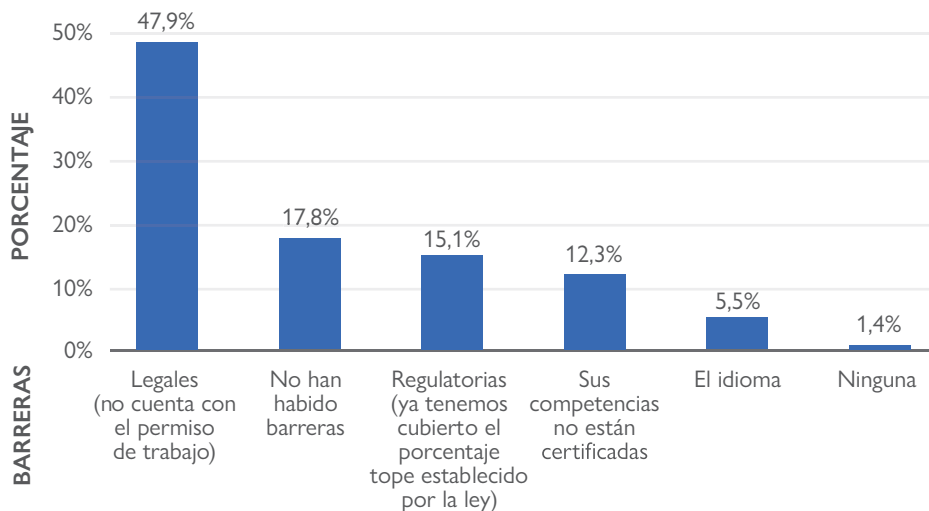
---

<sup>30</sup> El Código del Trabajo establece que al menos el 85% de los trabajadores que presten servicios a un mismo empleador deben ser de nacionalidad chilena en el caso de empresas de 25 trabajadores o más. En el caso de empresas con un número menor de trabajadores no tienen esa restricción.

la normativa no guarda relación con la cantidad de personas de otros países que buscan en el sector silvoagropecuario una fuente de subsistencia” (Empleador sector silvoagropecuario y pesca RM, entrevistado ENADEL, 2020).

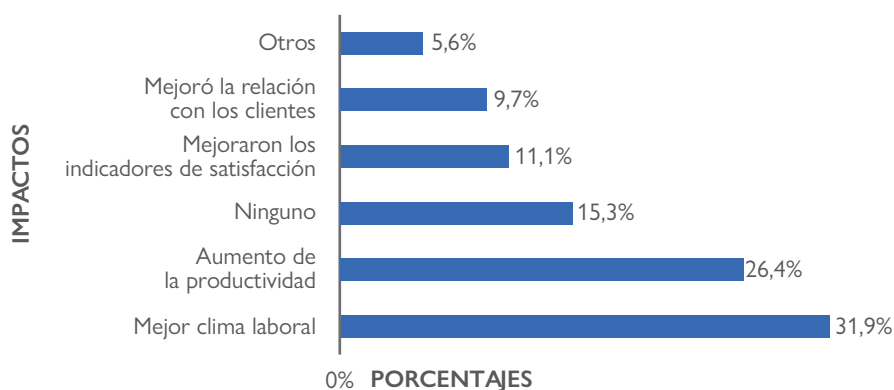
La mejora del clima laboral y el aumento de la productividad son los impactos que acumulan el mayor número de menciones, lo cual está relacionado con los efectos positivos que la diversidad tiene al interior de las empresas y que ha venido siendo documentado.

**Gráfico N°6.**  
**Barreras que dificultan la contratación de personas extranjeras.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta OIM Empleadores 2021.

**Gráfico N°7.**  
**Impacto de los/as trabajadores extranjeros/as en las empresas.**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta OIM Empleadores 2021.

Los otros impactos mencionados por los/as empleadores/as, que no son excluyentes, refieren a las habilidades interpersonales y que permiten mejorar la relación con los clientes, siendo especial importancia en sectores donde el buen trato con el cliente es esencial para el éxito de la actividad. Si bien es una percepción de los/as empleadores/as, está basada en evidencias, puesto que 11% de ellos mencionan que han mejorado los indicadores de satisfacción que reportan los/las clientes, de manera que se trata de una medida objetiva de los cambios al interior de las empresas.

## **RADIOGRAFÍA DE LA MANO DE OBRA EXTRANJERA (OFERTA)**

Presentamos, en primer lugar, un breve panorama de la migración reciente en Chile, a partir de las últimas estimaciones de población extranjera realizadas conjuntamente por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración al 31 de diciembre de 2020. También se caracteriza a la población extranjera en el país en términos de su nivel de formación, su experiencia laboral, su propensión al emprendimiento, entre otros aspectos. Para este propósito se utilizan dos fuentes de información fundamentales: la Encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2020 y la Encuesta OIM 2021 a personas extranjeras.

### **Personas refugiadas y migrantes en Chile**

Un primer punto de interés es que, si bien los flujos migratorios contemporáneos hacia Chile tienen su inicio en los años noventa, es a partir de la década del 2000 que comienzan a ganar notoriedad en el total de población del país. En concreto, a partir de 2015 hay un punto de inflexión al acelerarse el crecimiento de la proporción de personas extranjeras en el total nacional, que tanto la pandemia como el cierre de fronteras terminaron frenando (véase gráfico 8). En efecto, la última estimación de población migrante en Chile al 31 de diciembre de 2020 es de 1.462.103 personas, lo que representa sólo un 0,8% de incremento respecto del 31 de diciembre del año anterior.

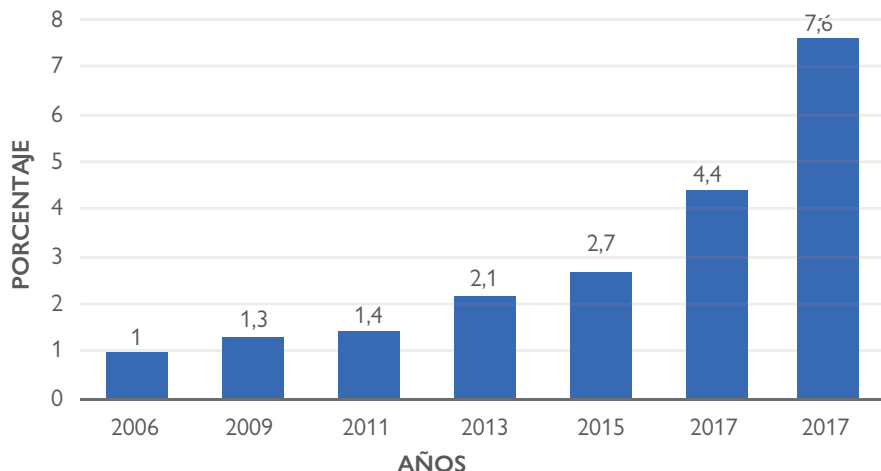
Por otro lado, de acuerdo con las estimaciones elaboradas por el Departamento de Extranjería y Migración y el Instituto Nacional de Estadísticas (DEM-INE, 2021),<sup>31</sup> al 31 de diciembre de 2020, se observan tres rasgos distintivos de la población extranjera en Chile. En primer lugar, un patrón de distribución concentrado en la región Metropolitana de Santiago, donde residen 6 de cada 10 personas migrantes<sup>32</sup> (ver gráfico 9).

---

<sup>31</sup> Estas estimaciones son el resultado de un trabajo conjunto, mediante la integración de la información censal del año 2017 y los registros administrativos de varias instituciones. En efecto, este ejercicio contó con un trabajo colaborativo entre Policía de Investigaciones (PDI), Registro Civil, Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL), el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Departamento de Extranjería y Migración (DEM).

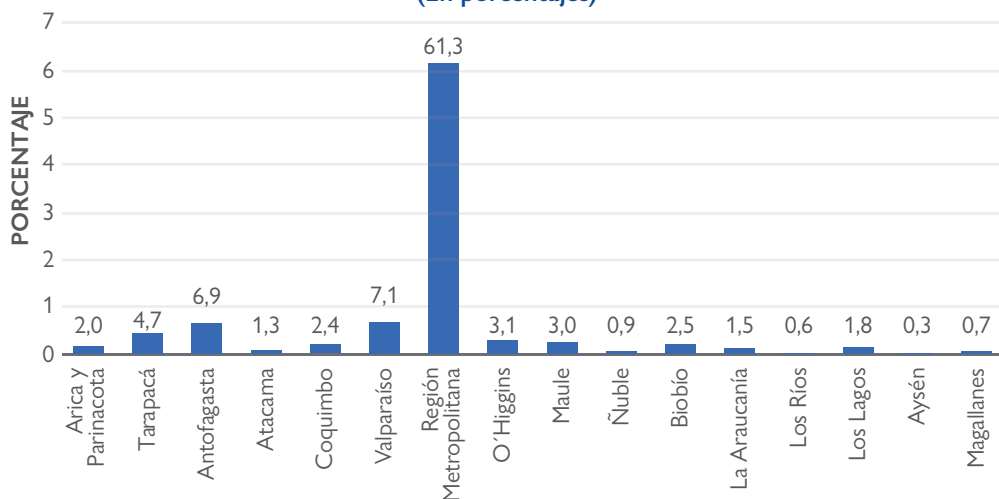
<sup>32</sup> Además de la Región Metropolitana, Valparaíso con 6,6%, Antofagasta con 7,0% y Tarapacá con 4,7%, concentran el 80% de los extranjeros en el país (DEM-INE, 2021). Cabe destacar que Chile es un país unitario (cuenta con un solo centro de poder) y desde una óptica político-administrativa se organiza en 16 regiones de norte a sur del país. El país cuenta, desde el 14 de julio de 2021, con una nueva estructura de poder regional mediante la figura del gobernador regional, que fue elegida por primera vez el 15 y 16 de mayo (primera vuelta) y 13 de junio (segunda vuelta) del año 2021.

**Gráfico N°8.**  
**Porcentaje de población extranjera en Chile (2006-2020).**



Fuente: Estimaciones de la CASEN para los años 2006, 2009, 2011, 2013, 2015 y 2017; para el año 2020, estimación con base en proyección de población total a junio de 2020, INE.

**Gráfico N°9.**  
**Distribución regional de las personas extranjeras en Chile 2021.**  
**(En porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia con base en INE-DEM, 2021.

La estructura por sexo presenta un patrón levemente masculinizado a nivel nacional (104.8 hombres por cada 100 mujeres), pero con variaciones importantes de acuerdo con la región de residencia. Destacan O'Higgins y Maule con 135 y 139 hombres por cada 100 mujeres, respectivamente, como las más masculinizadas, y Antofagasta con 89.3 como la más feminizada. En tercer lugar, el grupo de personas provenientes de Venezuela se convirtió en el mayor en 9

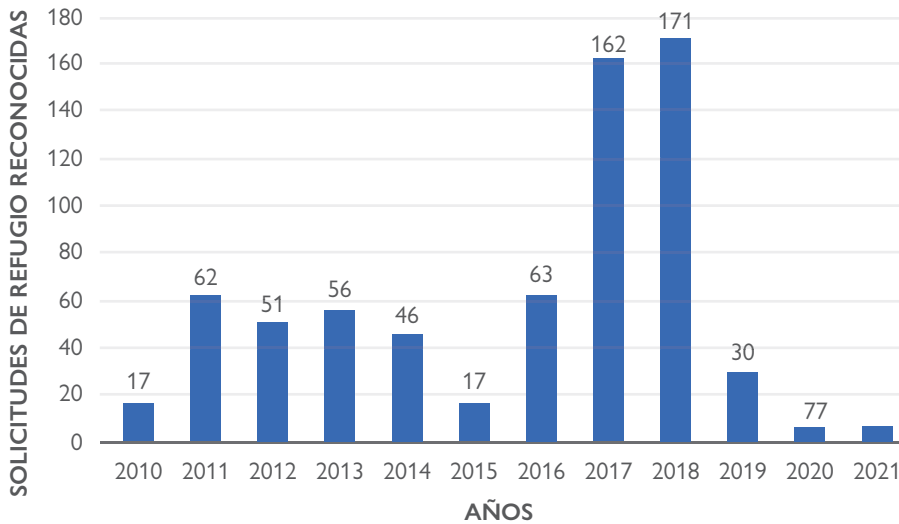
de las 16 regiones del país: Biobío (49,1%), Los Lagos (38,8%), Maule (36,7%), Valparaíso (35%), Ñuble (34,8%), Metropolitana (34,2%), O'Higgins (33,7%), Coquimbo (30,4%). En tanto que las personas haitianas son mayoritarias en las regiones agrícolas del país (Maule y Ñuble), las bolivianos y peruanas lo son en las regiones del norte. A su vez las argentinas y colombianas se constituyen como mayoría en algunas regiones del sur del país (INE-DEM, 2021).

Por otro lado, de acuerdo con los datos del Departamento de Extranjería y Migración, entre el año 2010 y el primer semestre del año 2021, se han formalizado 19.939 Solicitudes de refugio. De entre ellas, el Estado ha resuelto favorablemente en 689 casos, lo que representa el 3,6% del total. En cuanto a la distribución de las solicitudes reconocidas, durante 2017 y 2018 se acumularon el mayor número, precisamente el período de mayor ingreso de personas haitianas y venezolanas al país (véase gráfico 10).

Por otro lado, si bien la mayoría de los solicitantes provienen Colombia (38,5%), Cuba (31,5%) y Venezuela (25%), la distribución de reconocimientos de la condición de refugiados por país de origen no se corresponde con el de solicitudes. De hecho, Colombia concentra el 63,9% de las solicitudes reconocidas, seguido de países de fuera de la región de América Latina y el Caribe: Siria con el 15,8 % y Turquía con el 4,2 %.

En cuanto a la distribución por sexo, si bien quienes solicitan la condición de refugiado son en su mayoría hombres (58,1%), los reconocimientos favorecen más a las mujeres, con 51,8% de los casos.

**Gráfico N°10.**  
**Número de solicitudes de refugio reconocidas por año.**



Fuente: Minuta de Refugio en Chile (agosto de 2021). Departamento de Extranjería y Migración. Disponible en: [https://www.extranjeria.gob.cl/media/2021/08/Minuta\\_Refugio\\_1er\\_Semestre\\_2021.pdf](https://www.extranjeria.gob.cl/media/2021/08/Minuta_Refugio_1er_Semestre_2021.pdf)

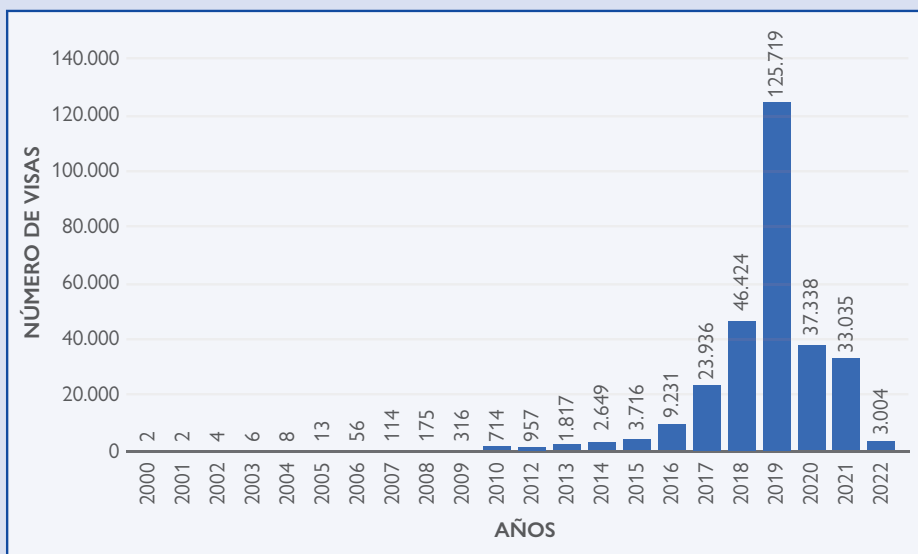


#### Recuadro N°4. Las personas provenientes de Haití

La historia de inmigración haitiana en Chile es reciente, y ha estado marcada por cambios rápidos en un corto período de tiempo. En enero de 2010 se registró un terremoto de 7.3 grados en la escala de Richter en Haití, lo que provocó importantes daños humanos y económicos; previo a ese acontecimiento, el ingreso de personas provenientes de ese país a Chile no superaba las 400 por año. Desde entonces, Sudamérica, y especialmente Brasil y Chile, se convierten en nuevos destinos para las personas haitianas. De acuerdo con los registros de visas otorgadas por el Departamento de Extranjería y Migración dependiente del Ministerio del Interior y Seguridad Pública del Gobierno de Chile, el número de visas otorgadas a personas de esa nacionalidad se incrementó a partir del año 2010, alcanzando su máximo en 2018, al otorgarse 125.719.

Las medidas tomadas por el Gobierno de Chile para detener este flujo como la visa consular (que obliga a solicitar el permiso de ingreso a Chile en su país de origen) frenó drásticamente esta tendencia, reduciendo el número de visas otorgadas a aproximadamente un 30% en 2019 y 2020.

Número de visas otorgadas a personas de nacionalidad haitiana (2000-2021)



Fuente: Departamento de Extranjería y Migración. Estadísticas Migratorias. Disponible en: <https://www.extranjeria.gob.cl/estadisticas-migratorias/>

## Encuesta OIM a personas nacidas en el extranjero

Los datos distintivos de esta muestra, que, como ya mencionamos, no es representativa de la población extranjera en el país, son los siguientes: i) predominan las mujeres, ii) es una muestra joven, iii) con un componente mayoritario de personas de nacionalidad venezolana y iv) concentrada en la región Metropolitana (véase cuadro 20). A partir de este último rasgo, los análisis se realizarán distinguiendo sólo región Metropolitana y otras regiones puesto que el número de observaciones que se obtuvieron no fueron suficientes en algunas regiones.

**Cuadro N°20. Encuesta OIM: Características de la muestra**

DISTRIBUCIÓN POR SEXO	EDAD	NACIONALIDADES	REGIÓN DE RESIDENCIA
67% MUJERES 33% HOMBRES	80% menor de 50 años	55,5% Venezuela 8,7% Colombia 6,9% Cuba 5,9% Haití 5,3% Bolivia 5,3% Perú 4,8% Ecuador 7,7% Otras	Región Metropolitana 61,7% Otras regiones 38,3%

Fuente: *Elaboración propia.*

En cuanto a la condición migratoria de las personas extranjeras, 56% tiene sus documentos en trámite, sea de residencia definitiva, de residente temporario, de refugio, en proceso de regularización e irregular. Este dato no es menor puesto que esta condición puede suponer dificultades para que las personas accedan a un trabajo formal, ya que sus empleadores se verán impedidos de contratarlos.

La mayoría de los extranjeros empadronados en la Encuesta OIM 2021 llegaron a Chile entre el 2017 el y 2019, lo que sugiere el predominio de una migración reciente. Después del año 2017 hay una baja sensible de las personas lo que se explica por las dificultades para lograr los permisos de ingreso al país a través del trámite en los consulados en sus países de origen en Haití y Venezuela, principalmente. Con la pandemia, se sumó el cierre de fronteras como medida sanitaria dispuesta por las autoridades (véase gráfico 11).

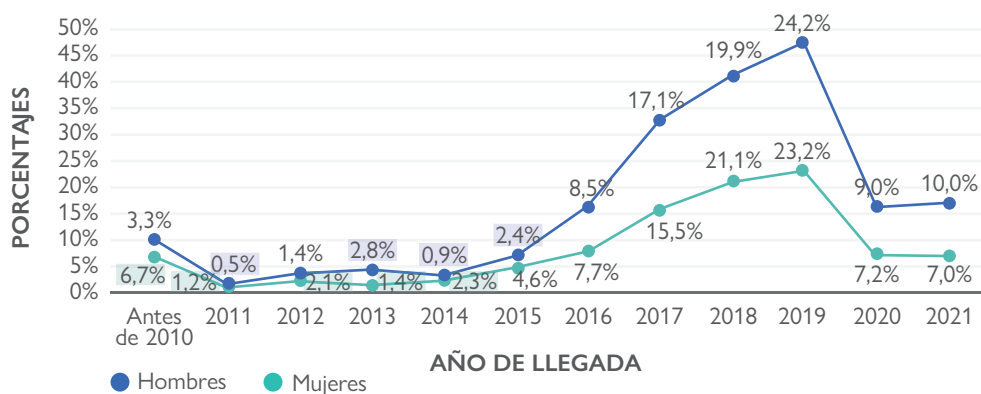
Asimismo, se observa un predominio masculino en la estructura por sexo, situación en la que se incluyó la inmigración haitiana, caracterizada por una mayor presencia de hombres.

**Cuadro N°21. Estatus migratorio de los informantes a la encuesta  
OIM a Migrantes y Refugiados**

ESTATUS MIGRATORIO	PORCENTAJE
Permanencia definitiva en trámite	31,8%
Permanencia definitiva vigente	25,1%
Visación de residente temporario en trámite	16,4%
Visación de residente temporario vigente	9,0%
Irregular	3,7%
Refugio en trámite	2,5%
Nacionalización en trámite	2,3%
Nacionalizada/Nacionalizado	2,0%
En proceso de regularización	1,7%
Otro	5,4%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia.

**Gráfico N°11.  
Año de llegada de los extranjeros a Chile por sexo.**



Fuente: Encuesta Migrantes y refugiados, OIM 2021.

## Inserción laboral de las personas refugiadas y migrantes

Acorde con la pregunta ¿en cuáles sectores de actividad se encuentran ocupadas las personas nacidas fuera de Chile? Siguiendo el cuadro 22, que presenta la estructura ocupacional de la población en movilidad y la nacional, a partir de los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN 2020)<sup>33</sup>, los sectores que cuentan con una mayor proporción de trabajadores migrantes son -en orden decreciente-: comercio (21%), alojamiento y servicios de comida (11%), industrias manufactureras (10%), construcción (7,6%) y actividades de los hogares (7,3%). En tanto, en otros sectores la ocupación de extranjeros (como porcentaje del total) difiere bastante de la que muestra la población nacional, como es el caso de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, enseñanza. En estas áreas la ocupación de las personas extranjeras es un tercio de la de los nacionales, lo que puede interpretarse como espacios donde la participación de personas migrantes podría crecer, modificando su estructura ocupacional. Este puede ser el caso de la agricultura, más allá del carácter estacional de los empleos que ofrece.

**Cuadro N°22. Distribución de la población ocupada por lugar de nacimiento, según rama de actividad económica, 2020.**

RAMA	NO INMIGRANTE	INMIGRANTE
*Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7,2%	2,8%
Explotación de minas y canteras	2,1%	1,1%
*Industrias manufactureras	7,5%	10,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y A/A	0,6%	0,4%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, GDD	0,6%	0,4%
*Construcción	8,1%	7,6%
*Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos y Mt	18,0%	21,0%
*Transporte y almacenamiento	5,2%	5,0%
*Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	3,6%	11,3%
Información y comunicaciones	1,9%	3,6%
Actividades financieras y de seguros	2,0%	1,0%
Actividades inmobiliarias	0,7%	1,1%

<sup>33</sup> Esta información fue recopilada entre octubre de 2020 y febrero de 2021.

RAMA	NO INMIGRANTE	INMIGRANTE
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,9%	3,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	4,5%	5,3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	5,1%	0,9%
Enseñanza	9,8%	3,3%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	7,0%	4,1%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0,7%	0,8%
Otras actividades de servicios	2,5%	5,0%
Actividades de los hogares como empleadores	3,8%	7,3%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0,0%	0,1%
No bien especificado	4,5%	4,3%
No responde	0,7%	0,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cálculos propios con base en Casen 2020. \*Sectores considerados para el análisis de la demanda

Igualmente, ocurre la situación contraria, sectores donde la ocupación de personas migrantes y refugiadas excede por mucho a la de personas nacionales, como, por ejemplo, en el de alojamiento y servicios de comida, actividades de los hogares (porteros, jardineros, niñeras, cocineros, entre otras). Esto podría indicar la presencia de nichos laborales con bajas barreras de entrada y de inserción relativamente expedita, y en los que la población nativa, probablemente ha perdido interés. En relación con este comportamiento del mercado laboral, algunos estudios han demostrado que existe mayor probabilidad que los extranjeros se incorporen en trabajos no calificados a que lo hagan los nacionales (Morales y Palacios, 2018; Martínez, L.F., Vargas, E., Ramírez-García, T., 2018; Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial, 2019; Caicedo, 2008; Canales, 2014).

En tanto, los sectores en los que tienen una escasa participación son los relacionados a actividades artísticas, administración pública y suministro de agua y gas explotación de minas y canteras. Éstos son de baja incorporación de mano de obra en general, puesto que los nacionales también tienen una escasa proporción de su fuerza de trabajo dedicada a los mismos.

Cabe destacar la participación de la fuerza de trabajo migrante en las actividades de atención a la salud humana y de asistencia social, de especial importancia en momentos en que el país vive un proceso de envejecimiento de la población y donde el sector salud padece un déficit estructural de personal, sobre todo de especialidades médicas.

Por otro lado, la informalidad para la población migrante y refugiada alcanzó un 28,9%, siendo levemente superior para las mujeres que para los hombres. Este nivel de informalidad se encuentra por encima de la estimación nacional que para el trimestre móvil agosto-octubre de 2021 alcanzó un 27,9% (INE, 2021), lo que refleja el impacto de la pandemia en la pérdida de empleos y en la creación de emprendimientos por necesidad frente a la falta de ingresos.

Esto se relaciona con la dificultad de encontrar un empleo con contrato. Para ello, en la encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021, se les consultó a las personas extranjeras que han tenido dificultades para conseguir un trabajo sobre las razones de esto: un 36,6% de los entrevistados señaló como causa el no contar con la cédula de identidad chilena, el 20,9% tener la cédula de identidad vencida, el 14,5% no tener los estudios convalidados, mientras que otro 14% mencionó que la razón es que las ofertas no se correspondían con su perfil. Estos datos sugieren la importancia de propiciar mejoras en el proceso de otorgamiento de los permisos de residencia en el país (regularizando o renovando los permisos), así como simplificar el proceso de convalidación de títulos profesionales. Asimismo, la falta de correspondencia entre el perfil de capacidades laborales de inmigrante y los puestos de trabajo de los que se entera, nos habla también de la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y de intermediación entre la oferta de mano de obra migrante y los empleadores.

A ello también han contribuido tanto las transferencias directas que ha provisto el Estado, tales como el Ingreso Familiar de Emergencia y los retiros de las cuentas individuales de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).<sup>34</sup>

En este sentido, en la Encuesta OIM se consultó sobre las razones para no buscar trabajo en las últimas cuatro semanas, obteniéndose que 35,6% de los encuestados señaló como razones las labores domésticas asociadas al cuidado de niños, niñas y adolescentes y otros quehaceres del hogar, en lo que se revela un impacto desproporcionado para el caso de las mujeres (véase gráfico 12).

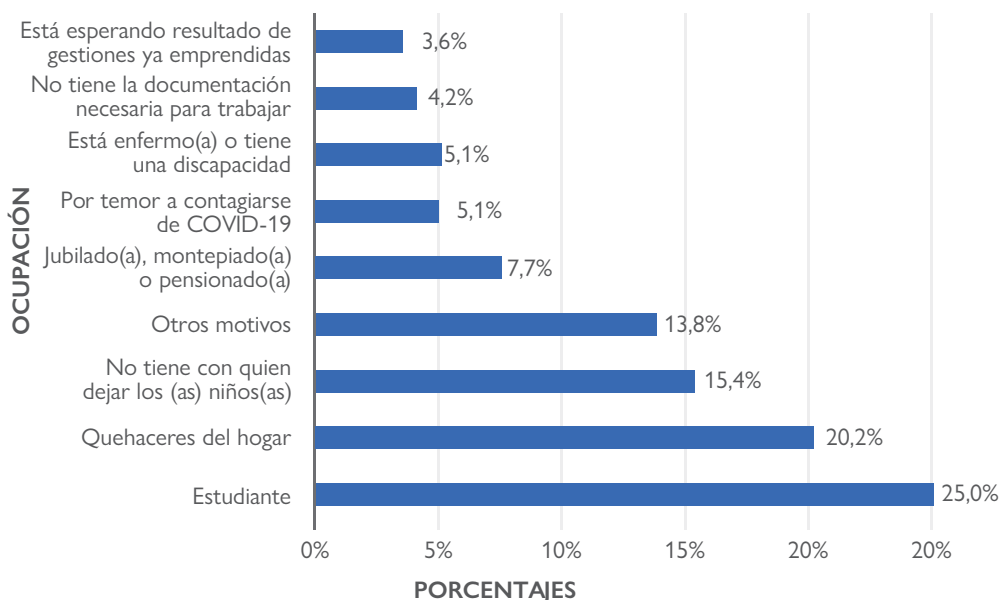
## **Perfil de formación de las personas migrantes y refugiadas**

De acuerdo con la Encuesta OIM 2021, un primer indicador del nivel de formación de la población encuestada es el último nivel de estudio alcanzado, dato relevante en su carta de presentación al mundo laboral y que potencia o limita las posibilidades de llenar una vacante de postulación.

---

<sup>34</sup> El 30 de julio de 2020 fue promulgada la Reforma Constitucional que permitió el retiro excepcional de los fondos acumulados de capitalización individual, con el fin de "...mitigar los efectos sociales derivados del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública decretado a causa del COVID-19, autorizase a los afiliados del sistema privado de pensiones regido por el decreto ley N° 3.500, de 1980, de forma voluntaria y por única vez, a retirar hasta el 10 por ciento de los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias..." (Diario Oficial, N°42718, 2020). Cabe subrayar que, si bien se autorizó de manera excepcional por una única vez, a la fecha ya se han autorizado dos retiros adicionales, por el 10% cada uno. Actualmente, se discute en el Congreso Nacional un cuarto retiro del 10% de las cuentas individuales de las Administradoras de Fondos de Pensiones. Claramente, no ha sido suficiente ni los apoyos provenientes del Estado ni los retiros voluntarios de estos fondos previsionales por lo que muchas personas se han visto en la necesidad de crear un emprendimiento y entrar al mundo informal.

**Gráfico N°12.**  
**Razón principal para no buscar trabajo en las últimas cuatro semanas.**



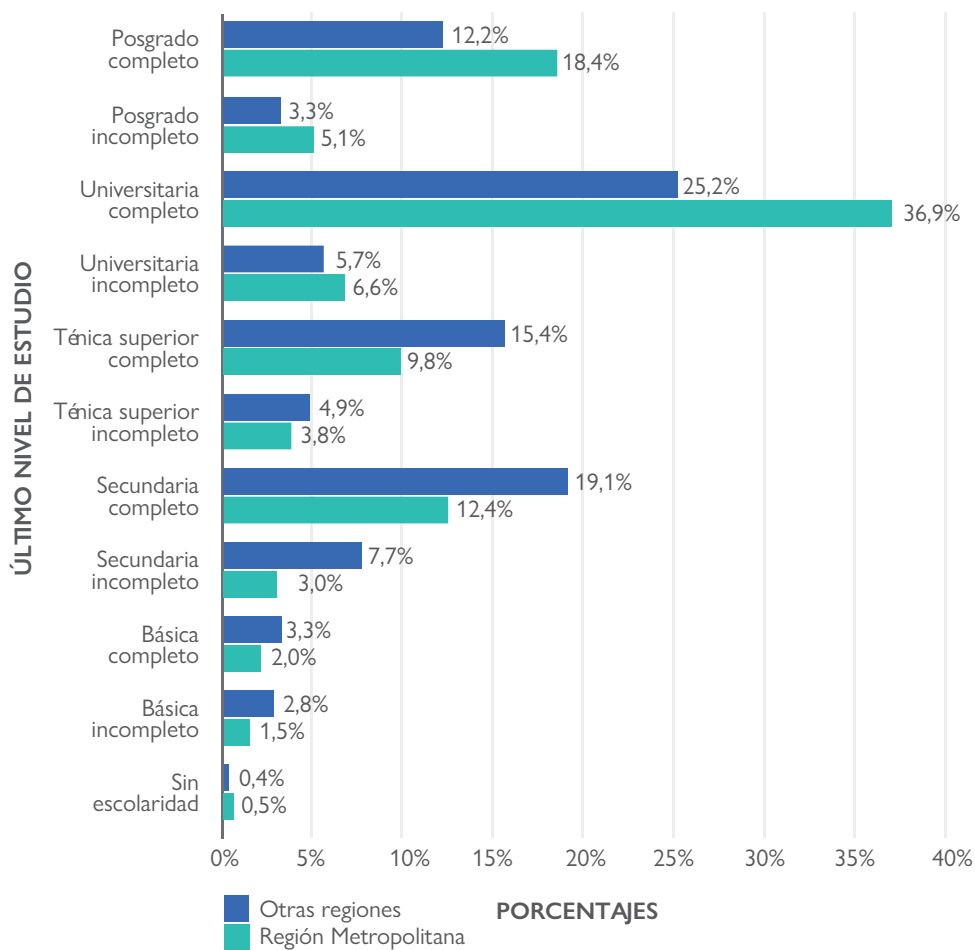
Fuente: *Elaboración propia con base en Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021.*

La distribución por regiones muestra que las personas que residen en la región Metropolitana concentran perfiles de mayor escolaridad, con universidad y posgrado completos, mientras que las personas que viven en las regiones (las tres restantes del estudio) cuentan con un perfil de mayor equilibrio entre los niveles, y de mayor concentración en los niveles menos calificados, es decir, hay un cierto desequilibrio regional en la distribución de la formación de las personas migrantes y refugiadas.

La distribución del nivel educativo muestra, en primer lugar, un dato a destacar: el 90% de los encuestados cuenta con al menos el nivel de educación secundaria completa. Asimismo, las mujeres poseen niveles más altos dentro de esta área, ya que concentran una mayor proporción de los niveles técnico superior, universitario y posgrados completos. En contraste, los hombres exhiben proporciones mayores en los niveles menos calificados, que suelen sintonizarse con las denominadas ocupaciones elementales.

Por otro lado, los niveles incompletos tienen menos peso que los completos, lo que denota altos niveles de prosecución (eficiencia terminal), es decir, predomina el hábito de llevar adelante sus niveles de formación hasta su culminación.

**Gráfico N°13.**  
**Último nivel de estudio alcanzado según región de residencia.**

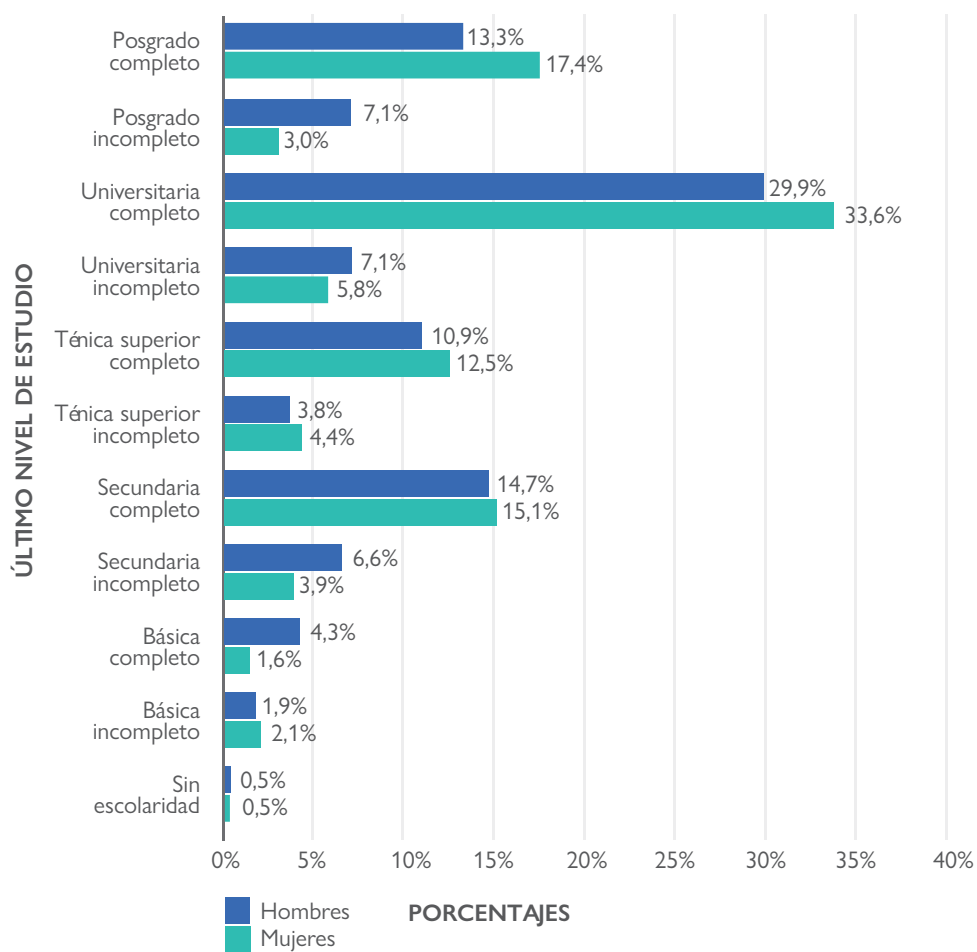


Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021.

Los perfiles profesionales por sexo también marcan diferencias. El de los hombres se caracteriza por una mayor proporción en las ciencias físicas, químicas y matemáticas de la ingeniería, en cambio las mujeres se distribuyen mayoritariamente en áreas como la enseñanza. Estas distribuciones posicionan a hombre y mujeres en un nivel destacado para acceder al mercado laboral, insinuando que, en no pocos casos, se presenta el fenómeno de la sobre calificación, especialmente- debido al gran volumen de vacantes sin llenar en los niveles bajos de calificación, aspecto que fue analizado en el apartado anterior. Asimismo, cabe resaltar el aporte de la fuerza de trabajo migrante al sector de salud con profesionales que han contribuido a superar la crisis sanitaria de la pandemia por COVID-19.

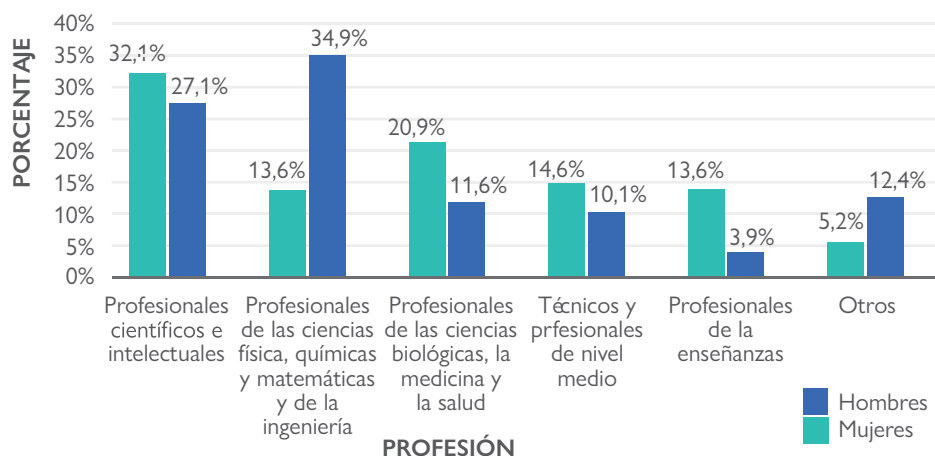


**Gráfico N°14.**  
**Último nivel de estudio alcanzado según sexo.**



Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021.

**Gráfico N°15.**  
**Distribución de perfiles profesionales por sexo.**



Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021.

## Estructura ocupacional en origen y destino

La mayoría de las personas migrantes y refugiadas encuestadas llegan al país con una trayectoria laboral: el 90,3% respondió que había trabajado antes de llegar a Chile, mientras que el 52% contaba con entre uno y diez años de experiencia laboral.

El siguiente análisis busca dimensionar el desaprovechamiento de capacidades de las personas migrantes y refugiadas al comparar la estructura ocupacional que tenían en su país de origen con la que tienen en Chile. Es decir, es la misma población vista en dos contextos distintos: el origen y el destino.

Este comparativo se utiliza como una aproximación a un indicador de subempleo, complementario a la tradicional medición por horas de trabajo y por competencias. En este caso, se busca relevar la importancia de la experiencia y de las consecuencias de aprovecharla o no. Visto de ese modo, se desaprovecha la fuerza de trabajo cuando una persona con experiencia en puestos de alta calificación en el origen deviene en ocupaciones elementales en el destino por plantear un caso extremo, pero posible. La última columna del cuadro 23 muestra los valores resultantes de la comparación para hombres, mujeres y el total. Tal como están organizados los datos, los valores positivos indican una pérdida y los negativos una ganancia en términos de la ocupación, tanto para la población migrante y refugiada como para el país y el empleador que les contrata.

La ocupación más perjudicada es “Profesionales, científicos e intelectuales” que en origen tenía un peso de 34,5% de la estructura mientras que en destino se reduce a 25,3%. Algo similar ocurre con “Directores, gerentes y administradores” que en origen tenía 11,9% mientras que en destino su peso se reduce a un tercio, 4,1%. Por género, las mujeres muestran la pérdida

**Cuadro N°23. Comparativo de estructuras ocupacionales de los migrantes y refugiados en origen y destino**

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%	110,0%	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%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021. Cálculos propios.

mayor, de 11,9 puntos porcentuales en “Profesionales, científicos e intelectuales”, mientras que en los hombres un 10% en “Directores, gerentes y administradores”.

En perspectiva, la migración ha supuesto el cambio de una estructura con un equilibrio en las ocupaciones altas a otra en que las ocupaciones elementales adquieren protagonismo al pasar de 3,6% a 14%, en origen y destino, respectivamente.

El personal de apoyo administrativo tiende a mantener su peso en ambos contextos, al igual que técnicos y profesionales de nivel medio. Trabajadores de servicios y vendedores de comercios muestran una mejoría moderada en destino, es decir, ganan peso en la estructura.

## El género y el acceso al trabajo

Debemos comenzar reconociendo que las diferencias por género en el acceso al trabajo es un hecho sociocultural presente en todos los países de la región, de manera que podemos afirmar que las mujeres migrantes salen de contextos de inequidad para llegar a otro con las mismas características. También se debe agregar que la condición de inmigrante le imprime rasgos particulares a la inequidad por género.

### Recuadro N°5.

#### Brechas de género en el mercado laboral chileno

La inserción de hombres y mujeres al mercado laboral en América Latina y el Caribe es desigual, puesto que las mujeres se incorporan en mucho menor proporción que los hombres. El indicador más utilizado para medir esta situación es la tasa de participación laboral de las mujeres (que mide la proporción de la población femenina que trabaja o busca empleo), en cuyo caso se observan diferencias entre países de la región, las que van desde los 55,7% en Nicaragua, hasta los 35,3% en México (Cepal, 2021).

Chile presenta una situación intermedia con 45,3% según la Encuesta Nacional de Empleo 2020 (Observatorio Laboral del SENCE, 2021), siendo la brecha con la participación masculina de 22 puntos porcentuales. Asimismo, este nivel de participación laboral está muy por debajo del promedio de la OCDE, el que alcanzó 64,8% para 2019.

Al analizar los sectores económicos se evidencia que aún persisten diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a que hay ocupaciones que continúan presentando un carácter masculinizado, mientras en otras ocurre lo inverso. En efecto, los sectores de construcción, minería y transporte y logística están mayoritariamente ocupados por hombres, con 92%, 90% y 85%, respectivamente. En contraste, las mujeres son mayoría en los sectores de servicio doméstico, salud y educación con 89%, 70% y 69%. Asimismo, existen áreas que pueden denominarse paritarias, ya que las proporciones de hombres y mujeres se encuentran equilibradas, por ejemplo, comercio, hoteles y restaurantes, servicios administrativos y otros servicios.

La participación en cuanto a grupos de ocupaciones también marca diferencias relevantes, puesto que en el de gerentes/as y directores/as 7 de cada 10 son hombres, siendo mayoría las mujeres en los grupos de profesionales, administrativos, técnicos y vendedores/as. El rubro en el que menos presencia de mujeres hay es el de instalaciones y máquinas con un 5%, así como en el agrícola donde participa el 13% de trabajadoras.

Al analizar la segregación ocupacional, se detecta que existen menores oportunidades laborales para las mujeres, puesto que solo hay 25 ocupaciones típicamente femeninas que ocupan el 17% de la mano de obra versus 99 ocupaciones masculinas en las que se encuentran trabajando el 33%. Factores que podrían estar detrás de estas diferencias son entre otras, una sobrecarga en labores domésticas junto a la ausencia de corresponsabilidad por parte de la pareja, principalmente dirigidas a labores de cuidado (hijos, personas mayores, enfermos, entre otras), así como la dificultad para ingresar a carreras y ocupaciones consideradas como “masculinizadas”.

En este sentido, también se detectan sectores como electricidad, transporte, mecánico e informática, en los que puede haber espacio para promover y aumentar la participación laboral femenina.

El informe del SENCE destaca igualmente las brechas salariales que todavía existen en el mercado laboral nacional, donde ocupaciones como veterinario/a presentan poseen ingresos de 42% en favor de los hombres.

Otro campo de la actividad económica en el que se manifiestan las brechas de género es en los microemprendimientos. Según un informe del Ministerio de Economía publicado en 2020 que indagó sobre el microemprendimiento femenino se evidenció que: i) la proporción de emprendimientos informales es mayor en mujeres emprendedoras (57% versus 43% de los hombres); ii) las mujeres realizan más horas de trabajo no remunerado que los hombres, hay 18 horas de diferencia a la semana; iii) asimismo, las utilidades que obtienen por su trabajo son, en promedio, la mitad de la que obtienen los hombres, y 7 de cada 10 obtiene ingresos inferiores al salario mínimo; iv) son más jóvenes, tienen más escolaridad y llevan menos tiempo emprendiendo. Asimismo, 7 de cada 10 tienen emprendimientos en el sector de comercio y servicios.

*Fuente: Observatorio Laboral SENCE (2021) Brechas de género y ocupaciones, Boletín 8 de marzo de 2021; Cepal (2021) La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19, N°9; Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020) El Microemprendimiento Femenino en Chile. Informe de Resultados. Unidad de Estudios División Política Comercial e Industrial.*

En la encuesta se les consultó tanto a hombres como a mujeres si consideraban que tenían las mismas oportunidades en el mercado laboral, frente a lo que 3 de cada 10 respondió negativamente. Indagando en este grupo, se rescatan de manera textual algunas respuestas abiertas que ofrecen una gran variedad de opiniones y perspectivas sobre el tema en una aproximación cualitativa:

**Cuadro N°24. Percepción sobre desigualdad de género en el acceso al trabajo**

ASPECTO DESTACADO DE LA DESIGUALDAD	RESPUESTAS
Las que refieren a la cantidad y variedad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “En las ofertas laborales la mayoría dicen "solo hombres, el cupo de mujeres está copado"... me pasó muchas veces".</li> <li>• “Existe más campo laboral para el hombre migrante”.</li> <li>• “La mujer tiene menos oportunidades laborales y con peores condiciones”.</li> <li>• “Porque no hay muchas ofertas laborales para las mujeres, en el ámbito de los hombres hay mucho más trabajo de diversa índole”.</li> </ul>
Las que destacan las condiciones diferenciales para hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Porque la mayoría quiere pagar poco por el mismo hecho de ser mujer y más si es migrante”.</li> <li>• “Mismas oportunidades, pero menos paga”.</li> <li>• “Tienen un mejor sueldo x ser hombre, así tengamos mejor capacidad”.</li> <li>• “Porque comparto mi situación con la de otros hombres migrantes y 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”.</li> </ul>
Las que asocian a diferencias físicas de hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Por razones de fuerza física, muchos empleos requieren a hombres y por esa razón no son consideradas en trabajos de ese tipo”.</li> <li>• “La mayoría de los trabajos para migrantes son pesados”.</li> </ul>
Las que apuntan a la maternidad y las responsabilidades del hogar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Porque contratar a una mujer en edad “fértil” siempre representa un riesgo para la empresa, por eso prefieren contratar hombres, adicional al machismo imperante en la sociedad latinoamericana”.</li> <li>• “Porque en casi todas las oportunidades alegan que por quedar embarazada esta propensa a abandonar el empleo”.</li> <li>• “Porque las mujeres tenemos hijos a nuestro cargo, lo que no le agrada a los empleadores”.</li> <li>• “Ser migrante reduce las redes de apoyo. Además, en Chile no he visto que se favorezca por ejemplo la amistad o confianza entre vecinos que por ejemplo puede ayudar a acompañarse en el cuidado de menores. Las jornadas de trabajo extensas y a veces tan mal remuneradas no permite pagar por cuidado a los hijos. Por eso más mujeres ven limitadas sus posibilidades laborales por el cuidado de los hijos”.</li> </ul>

## ASPECTO DESTACADO DE LA DESIGUALDAD

## RESPUESTAS

Las referidas a la discriminación y al abuso, la cultura machista

- “En este país hay mucho machismo, y ven a las mujeres extranjeras al como de uso personal”.
- “Por el acoso o abuso que muchos empleadores ejercen en las mujeres”.
- “Parece que la ideología es ver a la mujer como carga o menos capaz de realizar las mismas actividades que un hombre. Comprobado científicamente que son muy superiores en destreza y análisis al hombre”.
- “Por experiencia personal. Con perfiles profesionales similares yo he podido conseguir empleo, pero mi esposa no”.
- “Prefieren a los hombres en una selección entre dos”.
- “Porque encasillan a la mujer migrante a trabajos específicos”.

Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021.

## INTERSECCIONES ENTRE DEMANDA Y OFERTA POR SECTOR DE ACTIVIDAD

En este apartado se expone un ejercicio comparativo que busca aproximarse a la detección de oportunidades laborales, mediante el análisis de, por un lado, la demanda de mano de obra representada por las habilidades y el nivel educativo requerido en las vacantes difíciles de llenar, además del número de vacantes disponibles en los sectores estudiados por la ENADEL en 2019 y 2020 y, por el otro, de la caracterización de personas migrantes y refugiadas residentes en Chile, a través de su nivel de escolaridad, experiencia y oficios con los que cuentan a partir de los datos de la Encuesta a migrantes y refugiados OIM 2021 que, a pesar de no ser representativa, ofrece una aproximación al perfil de las personas extranjeras.

El análisis culmina con un juicio que se expresa con la asignación de un nivel de sintonía, en términos de: ALTA, MEDIA o BAJA por sector de actividad. La mayor sintonía significa tanto la existencia de espacio laboral (vacantes disponibles) para la incorporación de mano de obra por sector, como la presencia de mano de obra migrante pertinente a esa demanda, es decir, que cumple con los requisitos, si bien se obtiene de una muestra no representativa, consideramos es una buena aproximación.

## Sector silvoagropecuario y pesca

DEMANDA (ENADEL 2020)	OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
<p>Técnicas. Destreza física/manual. Habilidades manuales, ciclo de los cultivos. Licencia Clase D. Certificación SAG. Habilidades motoras. Técnicas (manejo de maquinarias y herramientas). Actitudinales. Conductuales.</p>	<p><b>Escolaridad</b> 90% de la población de migrantes y refugiados con al menos secundaria completa 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa</p> <p><b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres</p> <p>Experiencia Entre 1-10 años: 51,7% Entre 11-20 años: 28,8%</p>
<p><b>80% básica completa o menos</b> (47.831 vacantes). <b>55,5% sin requisito o básica completa</b> (3.322 vacantes). <b>45,1% educación media completa y 8,1% media técnica profesional</b> (1.376 vacantes).</p>	<p><b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)</p>

### ALTA SINTONÍA

Contexto actual: 5.000 puestos de trabajo desde octubre 2021 en la campaña “Súmate al agro”, se discute visa temporal para traer extranjeros por la temporada octubre 2021-mayo 2022.

- El perfil educativo de la población extranjera encuestada cumple con los requerimientos respecto a las barreras educativas de entrada de los puestos ofrecidos. En los técnicos especializados puede haber diferencia que se suple con capacitación.
- La edad de la población trabajadora favorece su desplazamiento para trabajos de temporada, y la necesidad de contar con destreza física y habilidades motoras.
- Demostrada presencia de habilidades actitudinales y conductuales.
- El 50% de la fuerza de trabajo migrante cuenta con experiencias laboral de hasta 10 años.
- Dentro de la población encuestada hay personas con oficios relacionados con la agricultura, lo que puede facilitar su incorporación a las vacantes de este sector de actividad. ejemplo, comercio, hoteles y restaurantes, servicios administrativos y otros servicios.



## Sector comercio

<b>DEMANDA (ENADEL 2020)</b>	<b>OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)</b>
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
Técnicas (habilidades digitales). Atención al cliente. Habilidades emocionales para atención al público. Tecnológicas para comercio electrónico. Atención al público. Habilidades comunicacionales. Conocimientos en métodos de administración de inventario. Estrategias digitales. Técnicas. Habilidades blandas.	<b>Escolaridad</b> 90% de la población de migrantes y refugiados con al menos secundaria completa 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa <b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres <b>Experiencia</b> Entre 1-10 años: 51,7% Entre 11-20 años: 28,8%
51,8% educación media completa 23,3% educación media técnico profesional (1.600 vacantes). 33% educación media técnica profesional, 20% sin requisitos, 14,5% técnico nivel superior (1.107 vacantes). 31,2% sin requisitos, 42,6% educación media completa (1.305 vacantes). 34% educación media completa 27,8% técnica profesional (601 vacantes).	<b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)
<h3>ALTA SINTONÍA</h3> <p><b>Contexto actual:</b> El comercio fue responsable del 17,9% de la recuperación del empleo en el trimestre junio-agosto (INE, 2021).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien los requerimientos en cantidad de vacantes disponibles son relativamente más bajos que en los otros sectores, este sector captura el 20% del empleo migrante.</li> <li>• Las personas extranjeras poseen probadas habilidades blandas, de atención al cliente, al público y comunicacionales, que son muy valoradas por los empleadores.</li> <li>• Los requisitos educativos son cubiertos con holgura por la fuerza de trabajo migrante. Una alta proporción de los oficios pertenecen al sector servicios.</li> <li>• La juventud de la fuerza de trabajo es un atributo valorado en el sector donde la atención al público es central.</li> </ul>	

## Sector transporte

DEMANDA (ENADEL 2020)	OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
Actitudinales. Conductuales. Directivas. Técnicas. Tecnologías de la información. Idiomas extranjeros. Estudios y certificaciones. Habilidades blandas para el trabajo en equipo.	<b>Escolaridad</b> 90% de la población de migrantes y refugiados con al menos secundaria completa 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa <b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres Experiencia
<b>68% educación media científico humanista, 14% sin requisito (16.100 vacantes)</b> <b>31% técnico nivel superior, 25% educación media ch</b> <b>16% sin requisito (6.493 vacantes)</b>	<b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)

### ALTA SINTONÍA

**Contexto actual:** Este sector es responsable del 25,5% de la expansión de los ocupados en el trimestre junio-agosto 2021.

- El perfil educativo de la fuerza de trabajo migrante y refugiada encuestada está al nivel requerido, aunque en el sector se necesitan conductores de vehículos diversos para lo que se requiere capacitación.
- Este grupo cuenta con la mayoría de las habilidades requeridas, incluyendo el manejo de otro idioma. Se necesitará en todo caso certificar el manejo de oficios relacionados al sector.
- La edad de la población extranjera también favorece su incorporación a este sector, teniendo en cuenta las tareas que deben realizar.

## Sector construcción

<b>DEMANDA (ENADEL 2020)</b>	<b>OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)</b>
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
<p>Actitudinales. Conductuales. Técnicas. Idiomas. Tecnologías de la información. Directivas.</p> <p>65% sin requisito, 18% educación media (29.727 vacantes). 58% sin requisito, 19% educación media (15.339). 53% educación media, 25% media técnico profesional (13.435).</p>	<p><b>Escolaridad</b> 90% de la población migrante y refugiada con al menos secundaria completa 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa</p> <p><b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres</p> <p>Experiencia Entre 1-10 años: 51,7% Entre 11-20 años: 28,8%</p> <p><b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)</p>

### ALTA SINTONÍA

**Contexto actual:** Este sector está siendo uno de los principales motores de la recuperación, fue el responsable del 52,1% de los ocupados en el trimestre junio-agosto 2021 (INE, 2021)

- Este sector tiene un alto volumen de vacantes sin requisitos de entrada, además de un número alto de vacantes disponibles.
- La fuerza de trabajo extranjera cubre los requerimientos educativos, sobre todo en los perfiles técnicos
- Las habilidades requeridas en las vacantes disponibles están cubiertas por la fuerza de trabajo, incluyendo las directivas puesto que 32,4% de la población encuestada tiene nivel de enseñanza universitaria completo.
- Dado que el 85,5% de la fuerza de trabajo cuenta con algún oficio, aun siendo profesionales, sugiere la propensión de esta población a adquirir nuevos conocimientos, lo que representa un valor agregado.

## Sector manufactura

<b>DEMANDA (ENADEL 2020)</b>	<b>OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)</b>
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
<p>Actitudinales. Directivas. Conductuales. Técnicas. Idioma extranjero. Tecnologías de la información. Técnicas (manejo de maquinarias y herramientas).</p> <hr/> <p>50% educación media técnico profesional, 28% técnico nivel superior (7.281 vacantes) 55% sin requisitos, 17% educación media técnico profesional (8.879) 62% educación media técnico profesional (15.335)</p>	<p><b>Escolaridad</b> 90% de la población migrante y refugiada cuenta con al menos secundaria completa 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa</p> <p><b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres</p> <p>Experiencia Entre 1-10 años: 51,7% Entre 11-20 años: 28,8%</p> <p><b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)</p>
<p style="text-align: center;"><b>ALTA SINTONÍA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Contexto actual:</b> Este sector captura alrededor de un moderado 7% de la mano de obra migrante. No ha sido todavía el motor más importante de la recuperación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las capacidades de la población migrante y refugiada cubren la mayoría las habilidades requeridas, excepto en el caso de manejo de maquinarias y herramientas donde la capacitación puede compensar la falta de dominio.</li> <li>• Los requisitos educativos se concentran en lo técnico medio y profesional donde la experiencia laboral de este grupo puede ser una ventaja.</li> </ul>	

## Sector turismo

DEMANDA (ENADEL 2020)	OFERTA MIGRANTES Y REFUGIADOS (OIM 2021)
Habilidades requeridas + nivel educativo requerido + vacantes	Escolaridad + edad + experiencia + oficios
<p>Actitudinales. Conductuales. Técnicas. Idiomas. Directivas. Tecnologías de la información. Idiomas. Idioma extranjero.</p> <hr/> <p>53% educación media completa (5.272 vacantes). 38% sin requisito, 33% educación media completa (6.631 vacantes). 28% educación media ch, 26% educación media técnica profesional (14.151 vacantes). 29% educación media técnico profesional, 26% técnico nivel superior (3.385 vacantes).</p>	<p><b>Escolaridad</b> 90% de la población migrante y refugiada cuenta con al menos secundaria completa. 16% tienen técnica superior completa o incompleta 32,4% tienen universitaria completa</p> <p><b>Edad</b> Edad entre 18 y 39 años: 51,3% de las mujeres 58,8% de los hombres</p> <p>Experiencia Entre 1-10 años: 51,7% Entre 11-20 años: 28,8%</p> <p><b>Oficios</b> 85,5% cuentan con algún oficio en: Actividades de servicios administrativos y de apoyo (15%) Otros servicios (10%) Enseñanza (9,3%) Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (7,8%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (2%)</p>
<h3>ALTA SINTONÍA</h3> <p><b>Contexto actual:</b> Es uno de los sectores más afectados por la pandemia, con fuertes caídas en el empleo en las regiones de estudio que van de 29% en el Maule hasta 56% en la Metropolitana. Dado que su recuperación/reactivación se relaciona directamente con la eliminación de las restricciones a la movilidad y el libre tránsito.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Este sector que se enfoca principalmente en el trato al cliente tiene en la fuerza de trabajo migrante un recurso privilegiado para la recuperación.</li> <li>• Los requisitos educativos del sector son ampliamente cubiertos por este grupo, a lo que se suma un perfil joven y con experiencia.</li> <li>• Los oficios de migrantes y refugiados se concentran en las actividades de servicios administrativos y otros servicios que resultan indispensables para el desarrollo del sector.</li> </ul>	

A partir de este ejercicio de valoración de la sintonía entre oferta y demanda y, a la luz de los indicadores considerados, se ha juzgado que hay una alta sintonía en prácticamente todos los sectores incluidos en el análisis. Una excepción relativa la representa el sector de manufactura debido a sus particulares demandas de capital humano y la especificidad de sus procesos, que

requieren contar con el apoyo coordinado de los servicios de certificación y capacitación para ajustar los perfiles de capacidades de las personas migrantes y refugiadas.

Lo que sugiere esta calificación de sintonía en cada sector es que la población encuestada cumple con las condiciones en términos de requisitos educativos, de experiencia y de disponibilidad de oficios que los puestos de trabajo abiertos por el sector privado requieren. Esto se traduce en que dichos sectores son potenciales espacios para la inserción laboral de la fuerza de trabajo extranjera, con los beneficios que ya hemos comentado para las empresas en términos de productividad y mejora del clima laboral, entre otros.

Se debe considerar que para que esto se cumpla, el dinamismo de la economía debe continuar mostrando su misma vitalidad, y que el ambiente de incertidumbre actual en el país, debido a la pandemia de COVID-19 y a la modificación del escenario político y económico en marcha, no alteren significativamente la actividad del país y de los sectores de actividad incluidos en el análisis.

# EL ECOSISTEMA LABORAL DEL TRABAJADOR REFUGIADO Y MIGRANTE

Este capítulo busca reflexionar sobre la necesidad de una mirada sistémica del mercado laboral, espacio en el que tiene lugar el encuentro entre empleadores y trabajadores migrantes y refugiados.

Este sistema está conformado por componentes que contribuyen para que la conexión entre la oferta y la demanda se realice de forma simbiótica<sup>35</sup>, de manera que tanto empleadores como trabajadores extranjeros salgan beneficiados. Un primer componente es el marco legal en el que tiene lugar la relación de trabajo que establecen los trabajadores con sus empleadores. Un segundo componente se refiere a la capacidad emprendedora de las personas extranjeras, que incluye la creatividad volcada en nuevos productos y servicios. En tercer lugar, se encuentra la convalidación de estudios y la certificación de las competencias de las personas extranjeras, en el entendido que juegan un importante rol tanto en la inserción laboral como en el mantenimiento y desarrollo del trabajador en las empresas.

## DERECHOS LABORALES DE LA POBLACIÓN MIGRANTE Y REFUGIADA Y NUEVA LEY DE MIGRACIÓN EN CHILE

En el marco más amplio y general, los derechos de las personas migrantes y refugiadas trabajadoras han sido consagrados en varios instrumentos jurídicos internacionales desde hace décadas, entre los que se pueden destacar la Convención Internacional para los Trabajadores Migrantes y sus Familias del año 1990, y el Programa de Acción de El Cairo de 1994 (Martínez, 2020). En 2018 fue el turno del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular, ratificado por 164 países del mundo, y cuyo objetivo es “fijar nociones, enfoques y acciones para la gobernanza de la migración contemporánea” (Martínez, 2020). Su novedad descansa en su amplitud e integralidad ya que, mediante sus 23 objetivos, cubre todas las dimensiones de la migración internacional.

En Chile, las y los trabajadores nacidos en el extranjero gozan de los mismos derechos que quienes son nacionales<sup>36</sup>. Sin embargo, en ocasiones parecen ver vulnerados sus derechos laborales por parte de sus empleadores/as, donde las irregularidades más frecuentes tienen

---

<sup>35</sup> Tomamos este concepto desde la biología. Hace referencia a la relación entre dos especies, las que pueden adoptar, al menos, tres modalidades: i) uno beneficia al otro (comensalismo), ii) uno se beneficia a costa del otro (parasitismo) y iii) ambos se benefician (mutualismo). En este estudio nos decantamos por esta última modalidad, el mutualismo.

<sup>36</sup> Los derechos que los trabajadores migrantes y refugiados deben conocer son básicamente los siguientes: i) Exigir la escrituración de un contrato de trabajo que cumpla con la normativa laboral vigente; ii) Prestar los servicios acordados, bajo dependencia y subordinación, y recibir a cambio una remuneración determinada en los períodos que las partes han convenido, los que no pueden exceder de un mes; iii) A una jornada de trabajo máxima de 45 horas semanales y al pago de las horas extraordinarias; iv) Al pago oportuno de las cotizaciones previsionales; v) Trabajar en condiciones adecuadas de salud, higiene y seguridad y a ser informado de los posibles riesgos laborales; vi) Acceder a seguridad social, salud y derechos que derivan de la protección a la maternidad; vii) Acceder a un seguro en caso de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales; viii) Formar y/o participar en organizaciones sindicales de trabajadores y negociar colectivamente. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-168776.html>

que ver con incumplimiento de contratos y no pago de finiquitos.<sup>37</sup> Esta compleja inserción laboral de las personas migrantes y refugiadas se explica, en parte, por el desconocimiento que tienen de sus derechos laborales, lo que se potencia, en ocasiones, con la actitud de menosprecio con que los ven los empleadores. Las clínicas jurídicas son testigos privilegiados de esas vulneraciones:

“Lamentablemente algunas veces ha sucedido que se mira al trabajador migrante como de segunda categoría, siendo que tiene exactamente los mismos derechos y las mismas obligaciones que cualquier trabajador chileno, esté o no con su documentación al día, o haya entrado o no regular a Chile” (Entrevista a Clínica Jurídica de la Universidad Católica).

Los problemas más frecuentes que la población extranjera dice tener en su permanencia en Chile se relacionan con discriminación, bajos salarios, situación irregular en la que se encuentran, así como las condiciones de hacinamiento, entre otros. Por otro lado, “La situación irregular de permanencia en el país, que está asociada al tiempo y complejidad de la tramitación burocrática de regularización o de permanencia debe mirarse con atención, puesto que ese período de tiempo las personas tienen dificultad para ejercer sus derechos ciudadanos” (CENEM, 2017)<sup>38</sup>.

En ocasiones, las personas extranjeras pueden ver vulnerados sus derechos respecto al cumplimiento de las leyes laborales que se asumen con la forma de un contrato. De acuerdo con los datos proporcionados por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, entre 2016 y 2020, las personas migrantes interpusieron 9.218 demandas correspondientes a las direcciones regionales Metropolitana Sur, O’Higgins, Maule y Magallanes<sup>39</sup>.

A partir de la distribución por nacionalidades se observa una correspondencia entre el aumento de las colectividades haitianas y venezolanas, que precisamente dominaron el flujo inmigratorio en el país a partir del año 2015, con la vulneración de los derechos laborales. Particularmente, llama la atención que el colectivo haitiano, no siendo el más numeroso residente en Chile, sea el que más demandas interpuso ante los tribunales. Asimismo, venezolanos y haitianos son precisamente los colectivos más recientes en llegar a Chile, y que lo hicieron en flujos masivos. De manera que se trata de los colectivos con menos historia en el país, lo que suponemos aumentó su vulnerabilidad ante la necesidad de emplearse lo más pronto posible.

---

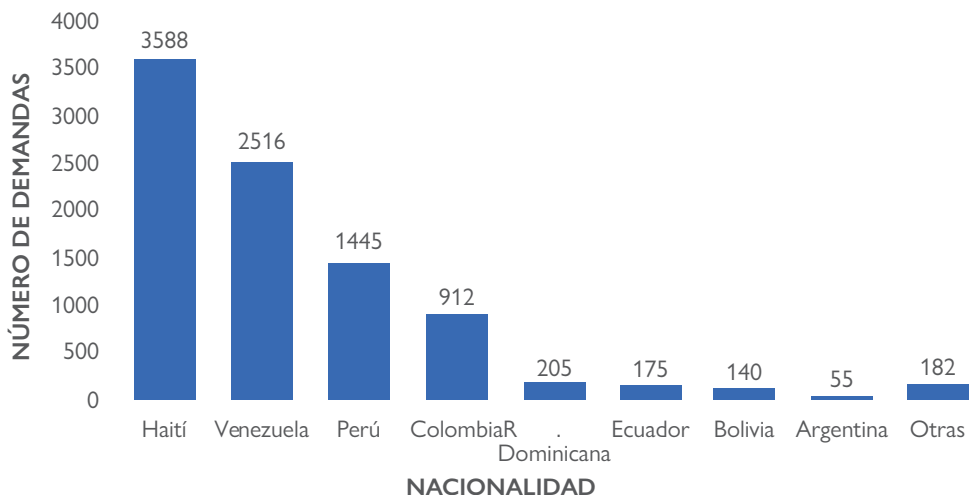
<sup>37</sup> Entrevista a Clínica Jurídica de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

<sup>38</sup> Existen varias iniciativas de la sociedad civil que contribuyen a aminorar la desinformación entre la población en movilidad, brindándoles asesoría legal gratuita. Algunas de ellas son las clínicas jurídicas de universidades y organizaciones religiosas como la Clínica Jurídica de la Universidad Bernardo O’Higgins, el Instituto Católico Chileno de Migración (INCAMI), el Centro Integrado de Atención al Migrante (CIAMI), Ciudadano Global – Servicio Jesuita a Migrantes y Refugiados (SJM), Clínica Jurídica de la Pontificia Universidad Católica, Clínica Jurídica de la Universidad Alberto Hurtado, Clínica Jurídica de la Universidad Católica Silva Henríquez, Clínica Jurídica de la Universidad Diego Portales, Fundación Instituto de la Mujer (FIMU), Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), entre otras. Mientras, en el ámbito público pueden acercarse a las Oficinas de Protección de Derechos (OPD) de municipios.

<sup>39</sup> La información proporcionada por la Corporación de Asistencia Judicial no discrimina entre migrantes y refugiados, por lo que no es posible saber si en estos datos también se incluyeron a personas refugiadas. Adicionalmente, esta información debe considerarse como una muestra, puesto que no está incluida la referente a las direcciones regionales de la zona norte del país.



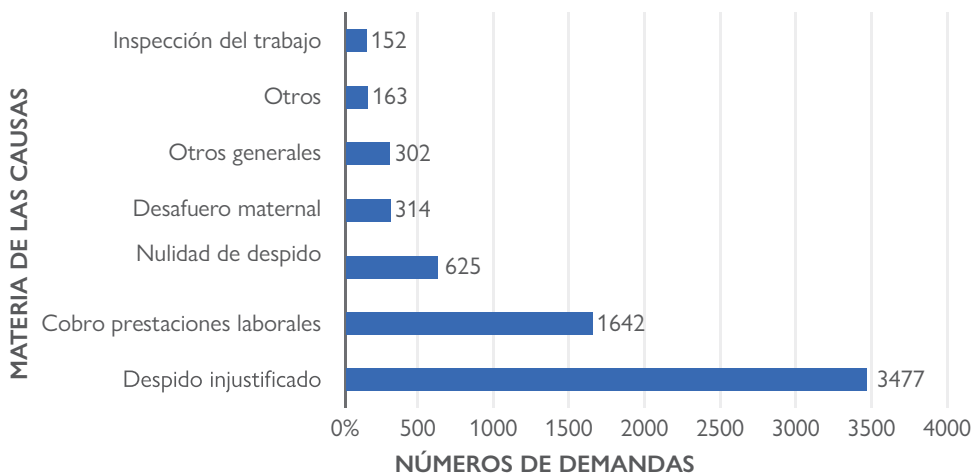
**Gráfico N°16.**  
**Demandas laborales interpuestas por personas migrantes y refugiadas, según nacionalidad (2016-2020).**



Fuente: Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, CAJ/METRO, cálculos propios (información obtenida a través de Ley de Transparencia).

Por otro lado, entre las razones que motivaron las demandas destacan los despidos injustificados, el no pago de las prestaciones laborales a las que tienen derecho como cualquier nacional, así como aquellos despidos que no se ajustaban al marco legal.

**Gráfico N°17.**  
**Distribución de demandas interpuestas por personas migrantes y refugiadas por materias de las causas (2016-2020)**



Fuente: Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, CAJ/METRO, cálculos propios (información obtenida a través de Ley de Transparencia).

Entre otras dificultades que enfrentan quienes llegan a Chile se encuentra el acceso a menores ingresos, los cuales son un 19% más bajos que los de los/as chilenos, además de una menor probabilidad de subempleo por tiempo (trabajo de pocas horas a la semana) y mayor por competencias (ocuparse en empleos por debajo de su nivel de formación) recorriendo un camino más largo que los nacionales para igualarlos (Montiel, 2019).

Frente a esto, existen varias iniciativas de la sociedad civil que buscan contribuir a reducir la desinformación de las personas extranjeras y les brindan asesoría legal gratuita. Algunas de ellas son las clínicas jurídicas de algunas universidades del país, un servicio a la comunidad con la que satisfacen una necesidad de las personas migrantes y refugiadas ante la falta de redes y recursos propios. Un rol similar cumple las organizaciones religiosas de apoyo al migrante.

Algunas de estas iniciativas son la Clínica Jurídica de la Universidad Católica, Clínica Jurídica de la Universidad Bernardo O'Higgins, el Instituto Católico Chileno de Migración (INCAMI), el Centro Integrado de Atención al Migrante (CIAMI), Ciudadano Global – Servicio Jesuita a Migrantes y Refugiados (SJM), Universidad Alberto Hurtado, Clínica Jurídica de la Universidad Católica Silva Henríquez, Clínica Jurídica de la Universidad Diego Portales, Fundación Instituto de la Mujer (FIMU), Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), entre otros.

Por otro lado, a partir del 20 de abril de 2021, Chile ya cuenta con un nuevo cuerpo legal que norma los asuntos migratorios en el país<sup>40</sup> luego de dejar atrás el Decreto Ley 1.094 del año 1975, que fue redactado y aprobado en un contexto político muy diferente al actual, y cuya principal característica descansaba en un enfoque de seguridad nacional donde el derecho de los migrantes no estaba presente<sup>41</sup>. La citada ley desarrollaba principalmente los aspectos administrativos de la gestión migratoria: tipos de visas, sanciones administrativas, causales de expulsión, entre otras. Debido a que el anterior cuerpo legal era restrictivo en cuanto al reconocimiento de derechos de los migrantes, recientemente se han efectuado mejoras con el fin de darles protección en los ámbitos de salud, educación y vivienda<sup>42</sup>.

En materia laboral, la nueva Ley de Migración y Extranjería 21.325 establece en su artículo 14:

“Derechos laborales. Los extranjeros gozarán de los mismos derechos en materia laboral que los chilenos, sin perjuicio de los requisitos y sanciones que la ley establezca para determinados casos. Todo empleador deberá cumplir con sus obligaciones legales en materia laboral, sin perjuicio de la condición migratoria

---

<sup>40</sup> Si bien esta ley se publicó en abril de 2021, para su implementación se requiere contar con el Reglamento de Migraciones. Para ello, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública dispone de un año para publicar ese documento, de manera que el único artículo vigente es el N° 8, que establece que las personas que ingresaron a Chile por pasos no habilitados antes del 18 de marzo de 2020 podrán solicitar un visado temporal sin ser sancionados para lo cual disponen de un plazo de 180 a partir de la publicación de la presente ley. Para más detalles sobre este nuevo cuerpo legal visitar la página del Congreso Nacional de Chile: [https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=ley%2021325&dc\\_source=&npagina=1&tipo\\_recurso=](https://www.bcn.cl/portal/resultado-busqueda?texto=ley%2021325&dc_source=&npagina=1&tipo_recurso=)

<sup>41</sup> Entre 1973 y 1990 Chile permaneció bajo un gobierno militar, instalado a partir del golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973.

<sup>42</sup> Un ejemplo de ello es el decreto 67 del año 2015, que “incorpora a los inmigrantes en situación irregular, sin visa o sin documentos, como beneficiarios de FONASA, además se impulsa el Piloto de Salud de Inmigrantes en las comunas de Arica, Antofagasta, Iquique, Recoleta y Santiago que busca reducir barreras de acceso a la salud”: <https://www.minsal.cl/salud-del-inmigrante/>

irregular del extranjero contratado. Lo anterior, no obstante, las sanciones que, en todo caso, está facultada para imponer la Inspección del Trabajo<sup>43</sup>.

De manera que las personas extranjeras en Chile tienen los mismos derechos que los nacionales y no cabe hacer diferencias en el trato y condiciones laborales que, de haberlas, merecen las mismas medidas de protección a las que tiene derecho los nacionales.

## **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS EXTRANJEROS EN CHILE**

Chile cuenta con un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, servicio público creado en 2008 y cuya función principal es “reconocer formalmente las competencias laborales de las personas mediante la certificación, independientemente de la forma en que las personas hayan adquirido los conocimientos y de si tienen o no un título o grado académico”<sup>44</sup>. Una competencia laboral se entiende como “un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo es capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo” (ChileValora, 2020). Del mismo modo, un perfil de competencias laborales refiere a un conjunto de capacidades asociadas al desempeño/ ejecución de una determinada función laboral.

Certificarse tiene, en principio, al menos cuatro beneficios: i) reconocimiento y valoración del aprendizaje continuo que hacen las personas; ii) mejora las posibilidades de inserción laboral; iii) los datos que este sistema genera contribuyen a perfilar mejor las políticas de formación y de capacitación del país, y iv) la productividad se ve beneficiada al contratar trabajadores certificados en las habilidades que se necesitan. Para el caso de las personas extranjeras esto es relevante puesto que el sistema reconoce sus competencias, hayan sido adquiridas en Chile o en sus países de origen. De hecho, en el marco de la Alianza del Pacífico se busca homologar las certificaciones entre los países miembros a partir de acuerdos bilaterales (ChileValora, 2020).

Uno de los principales beneficios lo expone un representante de ChileValora a continuación:

“... hemos ido teniendo distintos hallazgos e insisto, siempre con la apuesta aquí desde que esta certificación va a contribuir a tener una mejor inserción o integración socioeconómica para las personas [...] Hoy día podemos decir con bastante tranquilidad de que esa política pública, como estrategia de integración, está siendo adoptada por distintos países, el caso Colombia es probablemente el más emblemático”. (Entrevista a representante de ChileValora, Estudio OIM, 2021).

Sin embargo, al parecer tiene consecuencias prácticas en las condiciones de los trabajadores, que a la larga son más valoradas por las personas extranjeras, como, por ejemplo, la siguiente:

---

<sup>43</sup> La Ley de Migración y Extranjería fue promulgada el 20 de abril de 2021, y entrará en vigor una vez que se publique su reglamento, para lo cual tiene de plazo un año a partir de su promulgación. Recuperado de: Ley-21325\_20-ABR-2021.pdf [13.07.21]

<sup>44</sup> Este servicio está dirigido por un directorio tripartito (representantes de los trabajadores y sus sindicatos, el Estado y su gobierno central y los empleadores y sus organizaciones). Asimismo, todas las decisiones, como por ejemplo la definición de los perfiles de competencias, se hacen de forma tripartita. Para más detalles véase: <https://www.chilevalora.cl/>

“...de las personas certificadas hay un porcentaje muy importante, si mal no recuerdo era sobre el 55% que dicen que tras la certificación mejoraron sus condiciones laborales en materia salarial y de puestos de trabajo” (Entrevista a representante de ChileValora, Estudio OIM, 2021).

Desde el año 2002 y hasta junio del año 2021 se otorgaron 141.427 certificaciones, lo que equivale al 91% de las solicitadas, es decir, menos del 10% se han rechazado. Hay ocho sectores de actividad que acumulan el 93% de todas las certificaciones otorgadas, ellos son: gastronomía, hotelería y turismo, agrícola y ganadero, construcción, comercio, transporte y logística, elaboración de alimentos y bebidas; manufactura metálica y minería metálica.

En cuanto a la participación por sexo, los hombres se certifican más en comparación con las mujeres: 64,3% del total de las solicitudes son realizadas por ellos. Hay sectores como minería y manufactura metálica, construcción, transporte y logística, acuícola y pesquero y elaboración de alimentos y bebidas donde la participación de mujeres es considerablemente inferior a la de los hombres. En contraste, las mujeres tienen una participación mayor en los sectores de comercio y gastronomía, hotelería y turismo. El mayor número de certificaciones otorgadas acumuladas para el período 2002-2021 fueron aprobadas para hombres del sector construcción, seguidos de los sectores gastronomía, hotelería y turismo en caso de las mujeres.

Al analizar las certificaciones por regiones de estudio y por sexo, se tiene que, la Región de Antofagasta es donde el desbalance en favor de los hombres es más pronunciado, Región Metropolitana y Valparaíso tienen un comportamiento prácticamente idéntico, y la Región del Maule es más equilibrado el número de personas certificadas por sexo (véase cuadro 25). En tanto, las regiones Metropolitana y de Valparaíso concentran el 45% de todas las certificaciones del período (ChileValora, 2021).

**Cuadro N°25. Distribución de personas certificadas por sexo según regiones de estudio. Acumulado 2002-2021.**

REGIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
Antofagasta	1856	26,66	5105	73,34	6961	100
Valparaíso	6057	35,94	10795	64,06	16852	100
Metropolitana	15971	34,93	29748	65,07	45719	100
Maule	4613	42,94	6129	57,06	10742	100

Fuente: Elaboración propia, con base en ChileValora, 2021.

Por otro lado, las fuentes de motivación o la iniciativa para certificarse son variadas. En primer lugar, el rol del empleador cobra relevancia, ya que explica el 68% de las certificaciones en el caso de los hombres y el 50% en el caso de las mujeres. En segundo lugar, se encuentra el sindicato, con 29,3 % para el caso de las mujeres, y un 5,3 % para el de los hombres. Iniciar

un proceso de certificación se asocia menos a una iniciativa individual, puesto que en el caso de las mujeres solo representa un 1,7% y en el de los hombres un 12,5%, de allí la importancia de los empleadores y los sindicatos en éste (ChileValora, 2020). Asimismo, un aspecto importante es el nivel educativo de las personas que se certifican. La evidencia muestra que 7 de cada 10 hombres que se certifican tienen hasta educación media completa, mientras que en el caso de las mujeres es 8 de cada 10. Las personas con estudios universitarios completos representan menos del 10% del total en ambos: 5,9% para las mujeres y 7,3% para los hombres.

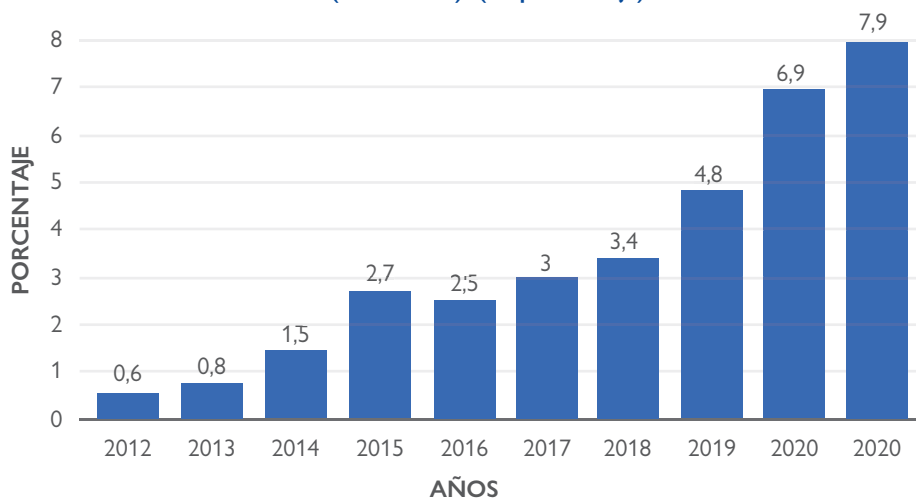
Otro dato relevante es la situación contractual de quienes se certifican, puesto que menos del 10% no tiene contrato. De hecho, el 88,5% de las mujeres tiene contrato indefinido, lo que en el caso de los hombres alcanza al 55%. Sin embargo, cabe advertir que cuando se analiza por sector de actividad los procesos de certificación de personas sin contrato ocurren principalmente en el de servicios y transporte y logística.

Los salarios de las y los trabajadores en proceso de certificación marcan también diferencias por sexo. Mientras 8 de cada 10 mujeres perciben menos de 450.000 pesos, en el caso de los hombres eso se reduce a 4 de cada 10.

Este servicio, como muchos otros provistos por el Estado, han facilitado el acceso a beneficios a las personas extranjeras, participación que ha crecido de manera coherente con el aumento del número de extranjeros en el país. Especialmente entre el año 2018 y el año 2020 se duplicó el número de las certificaciones otorgadas a personas refugiadas y migrantes, alcanzando un 7% del total. En tanto, la cifra entre 2002 y 2020 de personas migrantes certificadas aún es baja, representando el 2,5% del total de certificaciones. La distribución por sexo de las personas extranjeras certificadas coincide con la situación del total de quienes se certificaron: 38% mujeres y 62% hombres.

**Gráfico N°18.**

**Personas migrantes certificadas en relación al total de certificaciones otorgadas por año (2012-2021). (en porcentaje)**

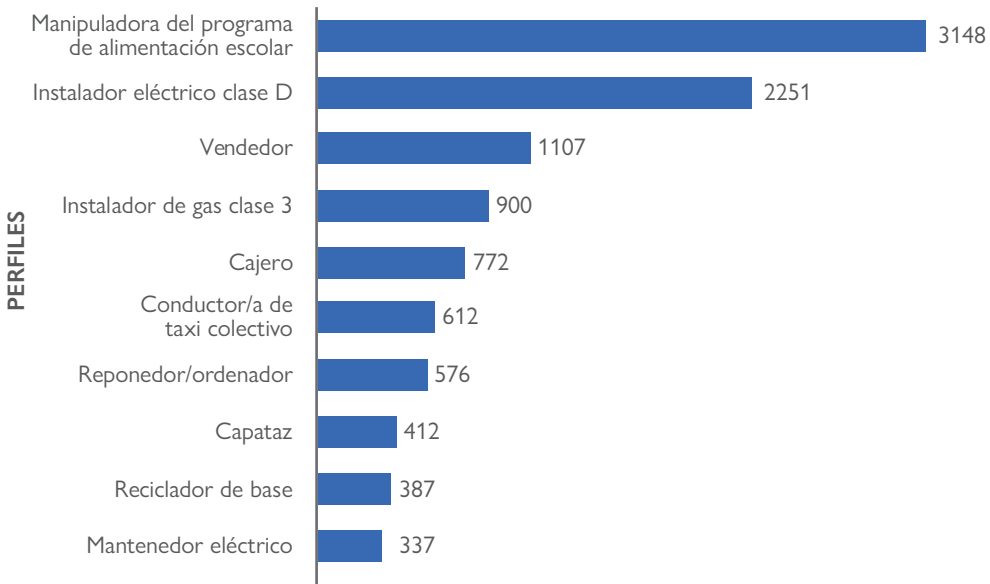


Fuente: ChileValora, 2021. Área de estudios.

En cuanto a las empresas que han participado en el proceso de certificación desde el año 2002 se evidencia un aumento considerable en cantidad y diversidad de sectores de los que provienen, con puntos máximos en los años 2017 y 2018. Asimismo, los tres perfiles ocupacionales que concentran el mayor número de certificaciones en el último año de observación 2019-2020 son -en orden de importancia-: Manipuladora del programa de alimentación escolar, instalador eléctrico y vendedor/a (ChileValora, 2020).

**Gráfico N°19.**

**Perfiles con mayor número de certificaciones acumuladas en el período 2019-2021.**



Fuente: ChileValora, 2021.

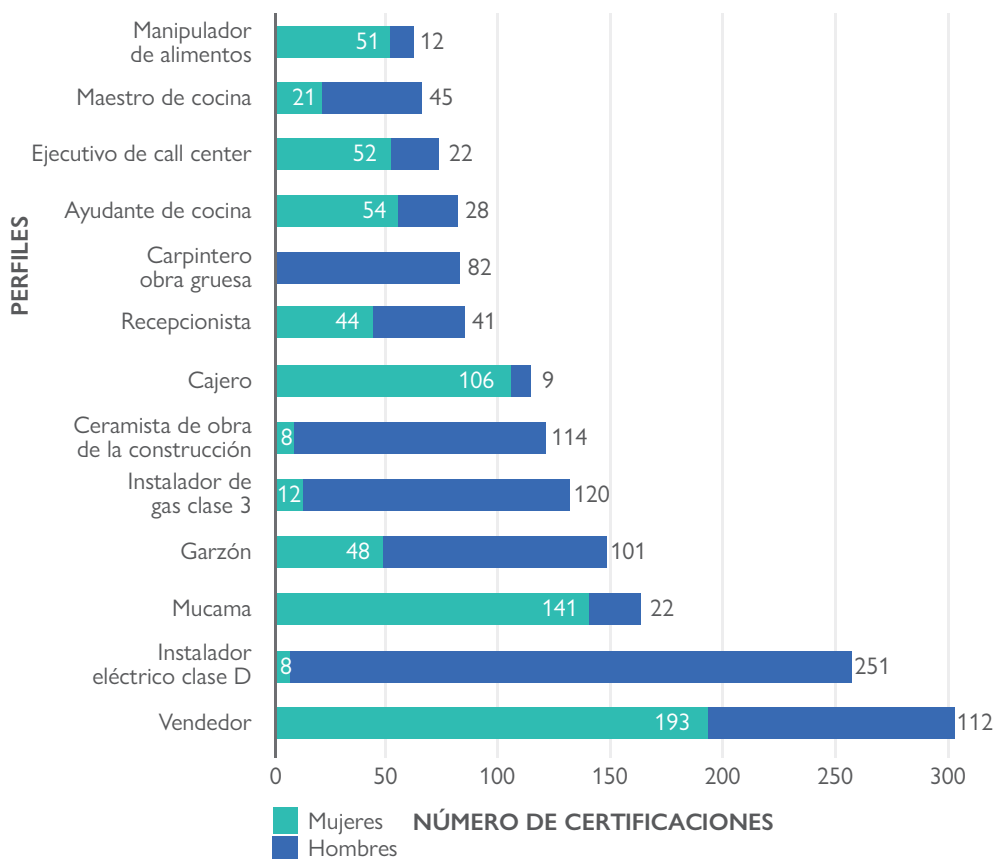
Al analizar con más detalle los perfiles de las certificaciones, se observa que se trata de oficios en sectores diversos de actividad, son transversales. En tanto, es posible decir que hay algunos que se ven más beneficiados que otros, como es el caso del sector de manufacturas, comercio, construcción y transporte, los que precisamente están empujando la recuperación de la economía hacia una nueva etapa posterior a la pandemia.

Los perfiles de certificación de hombres y mujeres reflejan las diferencias de género que realiza el mercado respecto de cuáles son sus respectivos nichos laborales o qué labores desempeñar. En efecto, los perfiles de instalador de gas y electricidad, así como de carpintero de obra gruesa, se relacionan mayormente con hombres, siendo prácticamente inexistente la presencia de mujeres en el rubro. En tanto, los perfiles vinculados a ellas son mucama, ayudante de cocina, manipuladora de alimentos y ejecutiva de callcenter (véase gráfico 20).

Las certificaciones constituyen un buen indicador de lo que ocurre en el mercado laboral, de lo que se requiere, de los perfiles por sexo, de los sectores. La entrevista al representante de ChileValora lo expresa:

“Las certificaciones de la población migrante dan cuenta de lo que está ocurriendo en el mercado laboral, las cifras que uno puede mostrar respecto a los sectores productivos más relevantes evidentemente surgen el sector de gastronomía, hotelería, turismo, comercio, ventas. Paulatinamente también se están incorporando con mayor fuerza a la construcción también, ese siempre fue un sector que en materia de población migrante era mucho más recurrente para la población peruana, por ejemplo, pero hoy día cada vez más se ha ido transversalizando eso” (Entrevista a representante de ChileValora, Encuesta OIM, 2021).

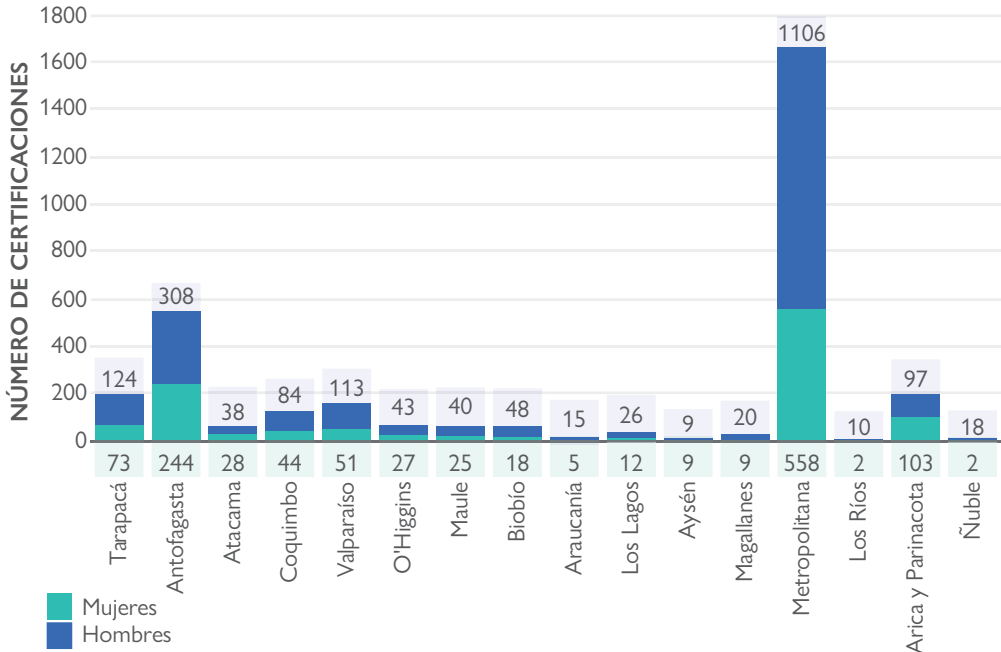
**Gráfico N°20.**  
**Personas extranjeras certificadas por género y perfil.**



Fuente: Dedic, Igor (24 febrero 2021). Inclusión de los migrantes venezolanos en el sistema de protección social colombiano. Aportes desde la certificación de competencias laborales. Ponencia presentada en el Webinar: Inclusión de los migrantes venezolanos en el sistema de protección social colombiano, Universidad Externado de Colombia, Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto a la distribución de certificaciones por regiones, las mismas se concentran mayormente en la región Metropolitana, lo que se explica debido a que oficina central de certificaciones se encuentra localizada ahí. En tanto, esto denota la eventual dificultad para certificar en regiones, por lo que una tarea es promover la certificación en otros sectores del país, lo que favorecería certificar a personas migrantes y refugiadas que se encuentran en el territorio nacional.

**Gráfico N°21.**  
**Personas extranjeras certificadas por género y región.**



Fuente: Dedic, Igor (24 febrero 2021). Inclusion de los migrantes venezolanos en el sistema de protección social colombiano. Aportes desde la certificación de competencias laborales. Ponencia presentada en el Webinar: Inclusion de los migrantes venezolanos en el sistema de protección social colombiano, Universidad Externado de Colombia, Organización Internacional del Trabajo.

Después de la región Metropolitana, Antofagasta acumula el mayor número de certificaciones, vinculadas a la actividad industrial y minera, sobre todo, lo que queda de manifiesto en la concentración de estas en la zona norte del país.

La conexión entre las certificaciones, la inserción laboral y el cierre de brechas de ocupaciones es estrecha. Hay oficios altamente demandados, pero, para ejercerlos es necesario contar con certificación. Tal es el caso de los carniceros, vendedores especializados y como guardias de seguridad, entre otros. Esto es especialmente relevante para los trabajadores migrantes y refugiados y sus posibilidades de inserción laboral:



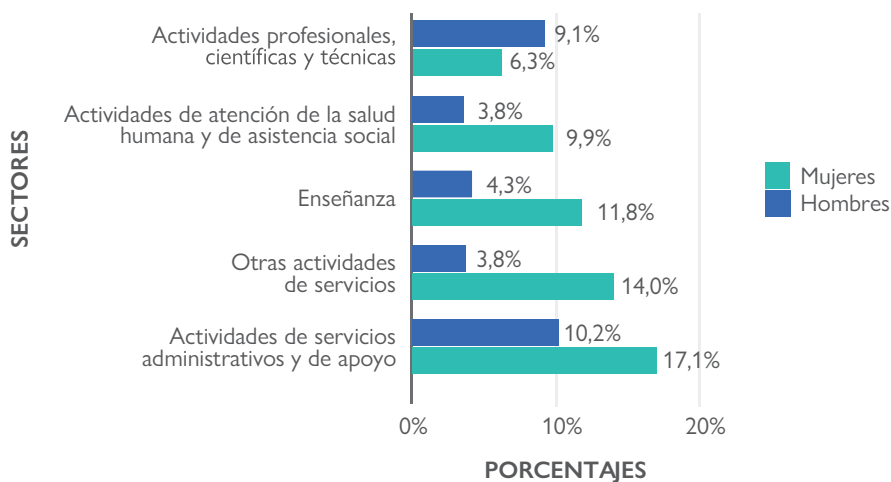
“Con los guardias hay un tema con la escasez y que tiene que ver con las certificaciones y con las licencias que ellos necesitan. Por el lado del transporte, los conductores son escasos, sea para el transporte público como un conductor de bus; como conductores ya con licencias especiales para el transporte de carga, por ejemplo. También en este caso necesitan licencias profesionales” (entrevista Observatorio Laboral Metropolitana).

Si bien hay avances, aún hay un rezago importante en la certificación de oficios de las personas extranjeras, sobre todo considerando la proporción de ellas que cuenta con un oficio. De acuerdo con la Encuesta OIM a personas extranjeras, 85,5% cuenta con algún oficio, sin embargo, sólo 8% lo ha certificado ante ChileValora. Las razones para no certificarlo a son, principalmente, porque no conocen los procedimientos, no tienen todos los requisitos o no saben que hay que hacerlo.

Sin embargo, existen avances; cada día se certifican más personas extranjeras, puesto que, si observamos sus certificaciones entre el total de las realizadas en el país, se ha avanzado desde un 0,2% en el año 2012 a un 9,3% a junio de 2021.

Esto es relevante en materia de inserción laboral, aun cuando en más del 50 por ciento de los casos las certificaciones son promovidas por los empleadores. La gráfica 22 muestra los sectores a los que pertenecen estos oficios, entre los que destacan servicios administrativos y de apoyo. También son importantes aquellos relacionados con la salud humana y de asistencia social sobre los que su demanda se proyecta en ascenso debido al momento demográfico en el que se encuentra el país, en franco envejecimiento.

**Gráfico N°22.**  
**Principales sectores en los que se enmarcan los oficios por sexo.**



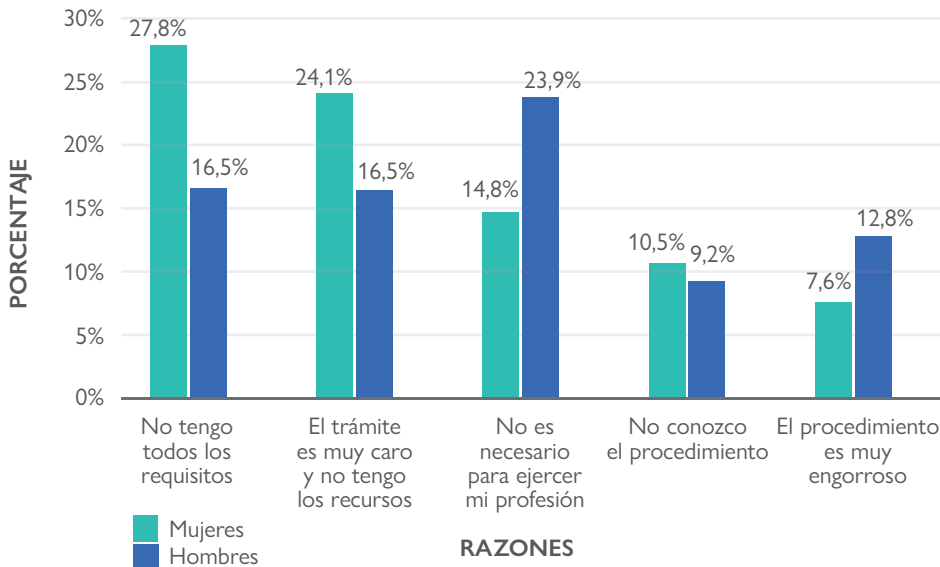
Fuente: Encuesta OIM a Migrantes y refugiados 2021. Cálculos propios

## Convalidación de títulos de personas extranjeras en Chile

Considerando que alrededor del 70% de las personas encuestadas cuenta con al menos con educación técnica superior completa, es llamativo que sólo un 17% haya revalidado o reconocido sus títulos, lo que afecta la calidad de su inserción laboral con consecuencias no sólo para las personas extranjeras, sino también para las empresas que se pierden de contar con un profesional que pudiese cumplir con las habilidades que se están requiriendo para la vacante. A juicio de los migrantes y refugiados la explicación a esta situación es multifactorial. En primer lugar, aparece “no contar con todos los requisitos”, a lo que se suma el elevado costo del trámite<sup>45</sup> (véase gráfico 23).

Es evidente que un ajuste en el proceso de convalidación, en el sentido de reducir su costo y disminuir los pasos a seguir, puede incentivar la convalidación de sus formaciones profesionales, haciendo compatible la necesidad de generar ingresos con la inversión en tiempo y recursos que los extranjeros deben considerar para llevar adelante este trámite.

**Gráfico N°23.**  
**Principales razones por las que extranjeros/as no convalidan su título, por sexo.**



Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021. Cálculos propios.

<sup>45</sup> De acuerdo con Montiel (2019), el proceso de reconocimiento y revalidación de títulos tiene varios inconvenientes para los extranjeros que se propongan realizar este trámite. En primer lugar, el costo, la traducción (si es que los documentos vienen en otro idioma), la lentitud del procedimiento, la cantidad de documentos que se requiere presentar, agendar una cita que tarda, el tiempo de respuesta una vez ingresados todos los documentos (60 días). A partir de todo lo anterior, en un escenario óptimo, una revalidación puede tomar como mínimo tres meses (Montiel, 2019).

## EMPRENDIMIENTO MIGRANTE EN CHILE: BREVE RADIOGRAFÍA

El emprendimiento es una de las formas en que las personas extranjeras contribuyen a las economías de los países de destino, ya que impulsa el crecimiento económico al crear nuevos productos y servicios, además de generar, en algunos casos, empleos adicionales a los que ya existen en el mercado. La contribución de un nuevo emprendimiento a la economía dependerá del éxito que logre dicha actividad.

El emprendimiento puede provenir de dos tipos de motivaciones, no necesariamente excluyentes: la necesidad y la oportunidad. La primera, deriva de situaciones marcadas por la dificultad de generar ingresos recurriendo a un empleador formal o informal. La segunda, tiene que ver con la búsqueda consciente y sistemática de un producto o servicio que puede ser bienvenido por el mercado y en cuya actividad se detectan ventajas respecto que un empleador no ofrece.

En efecto, Apablaza, Arriagada y Mandakovic (2017) destacan que las motivaciones detrás del emprendimiento se relacionan más con el reconocimiento de oportunidades en el mercado, que con la necesidad por la ausencia de alternativas para generar ingresos<sup>46</sup>, lo que parece consistente con el nivel de formación de los emprendedores migrantes que es superior al de los emprendedores nacionales, y que “para el período estudiado, en promedio la población inmigrante alcanza los 12,7 años de escolaridad” (Apablaza, Arriagada, & Mandakovic, 2017: 8). Cabe agregar que además del nivel de escolaridad, la probabilidad de que un inmigrante sudamericano emprenda en Chile también está condicionado por el tiempo de residencia, la forma legal de ingreso al país, el nivel educacional y la experiencia previa de emprendimiento (Mancilla & De Lima, 2014)<sup>47</sup>.

¿Cuánto influye el género en la probabilidad de emprender? Para encontrar una respuesta, existen dos estudios que aportan evidencia al respecto. Primero, en el estudio Nuevos inmigrantes en Chile, de los autores Mancilla & De Lima (2014), se destaca que ni la edad ni el género son determinantes para que un inmigrante emprenda en Chile; es decir, tanto hombres como mujeres extranjeras tienen la misma probabilidad de iniciar un emprendimiento. Sin embargo, la forma que adopte el emprendimiento puede presentar diferencias por género. Recientemente, un informe elaborado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo en 2020, dirigido a indagar sobre el microemprendimiento en Chile, encontró que los microemprendimientos informales están liderados por mujeres. Asimismo, las emprendedoras realizan más horas de trabajo no remunerado que los hombres, sus

---

<sup>46</sup> Nótese que para el GEM el proceso del emprendedor consta de tres etapas: potencial (está pensando en hacer un negocio pero no ha iniciado acciones); naciente (declaran haber iniciado la puesta en marcha de un nuevo negocio, o afirman haber pagado salarios a empleados y/o a sí mismo, por un periodo no mayor a 3 meses); nuevo empresario (han puesto en marcha un nuevo negocio, pagando salarios durante un periodo de tiempo que va desde los 3 a los 42 meses); empresario establecido (personas que han estado al frente de la operación de su empresa pagando salarios durante más de 42 meses) (Guerrero & Serey, 2020, pág. 18), por lo que el emprendimiento por necesidad aparentemente está subrepresentado.

<sup>47</sup> En este estudio, realizado en 2014, se hablaba de un emprendimiento inmigrante en Chile basado en necesidades, bien por el nivel educativo (primario/secundario) de la población que había llegado en ese momento, bien por las condiciones de acceso al país, muchas de ellas de forma clandestina.

utilidades mensuales son apenas la mitad de la que alcanzan sus pares masculinos, cumplen más con sus deudas que los hombres, mientras que siete de cada diez emprendimientos femeninos se concentran en el comercio y los servicios (MINECON, 2021b).

Por otro lado, la pandemia ha afectado severamente a todos y todas quienes emprenden en Chile, ya sean chilenos/as o extranjeros/as. Según datos de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH) 89,1% de los emprendimientos fue afectado de leve a catastróficamente, mientras que 60,3% recurrió a sus ahorros personales para continuar funcionando.<sup>48</sup>

En este contexto, muchos emprendimientos se han desarrollado con la expectativa de ser una estrategia de sobrevivencia ante las dificultades que enfrentan las personas para incorporarse al mundo del trabajo:

“Nosotros lo que hemos observado, el año antepasado se hizo un estudio de informalidad, y el año pasado le hicimos un seguimiento, que son pequeños emprendimientos, pequeños empresarios, o más bien, negocios de tipo familiar, y que están asociados a venta de productos alimenticios, a venta a las mismas vecindades en las que ellos habitan, o a distribución de algunos productos[...] es auto sustentamiento, o sea, no es un emprendimiento que genera capital, sino es un emprendimiento que le permite subsistir ” (Entrevista Observatorio Laboral Maule, OIM 2021).

En Chile, los emprendedores extranjeros han aumentado su participación en el total de nuevos emprendedores por año (ver gráfico 24). Así lo revela el Informe mensual de constitución de empresas y sociedades que publicó el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo en julio de 2021, en el que se indica que en el año 2013 los emprendedores extranjeros “representaron un 3,4 % del total (700), mientras que en lo que va del 2021 ya alcanzan un 12,5 % (15.086)” (MINECON, 2021a: 6). En síntesis, el emprendimiento de personas extranjeras en Chile es una actividad en aumento y su motivación parece estar condicionada por el nivel educativo de quien emprende, puesto que la actividad no discrimina por género en cuanto a la probabilidad de realizarla, pero sí presenta desventajas frente al emprendimiento masculino en cuanto a formalizarse, a las horas de trabajo dedicadas a la actividad y a la utilidad mensual que reporta.

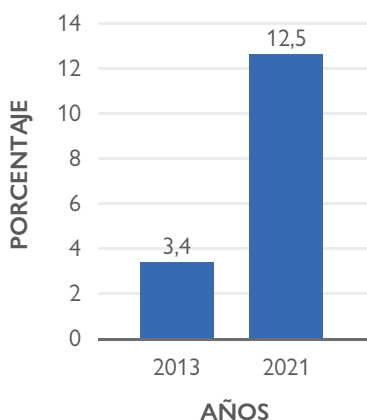
Por otro lado, tomando los datos que sistematiza el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo sobre constitución mensual de empresas, se observa que, las cuatro regiones bajo estudio acumulan casi un 65% de la constitución mensual de empresas y sociedades, donde la región Metropolitana acumula más de un 45% de todos los emprendimientos creados en el mes de junio.

Los principales rubros declarados en la constitución de los emprendimientos son -en orden de importancia-: comercio, construcción y transporte.

---

<sup>48</sup> ASECH, agosto 2021. Para mayores detalles disponible en: <https://asech.cl/wp-content/uploads/2021/08/Informe-ASECH-Diagnostico-3er-trimestre-V1-1.pdf>

**Gráfico N°24.**  
**Porcentaje de emprendedores/as extranjeros en Chile. Comparativo 2013-2021.**



Fuente: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, julio 2021

**Cuadro N°26.**  
**Constitución mensual de empresas y sociedades en las regiones de estudio (junio 2021).**

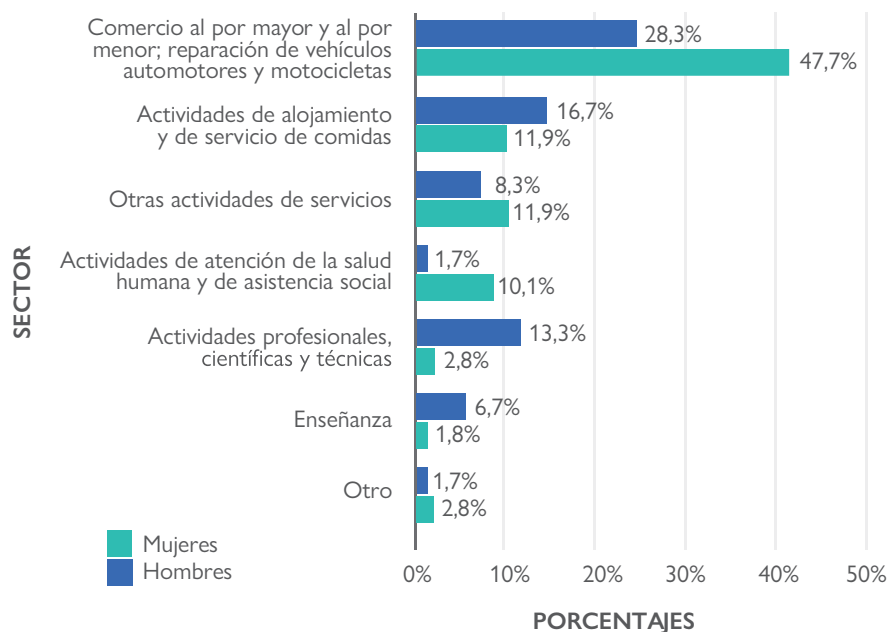
REGIÓN	N° CONSTITUCIONES	PORCENTAJE DEL TOTAL NACIONAL
Antofagasta	537	3,5
Valparaíso	1625	10,5
Maule	823	5,3
Metropolitana	7082	45,6
Porcentaje del total nacional	10067	64,9

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, julio 2021.

En cuanto a las personas extranjeras que respondieron la encuesta 34,6% declara haber iniciado algún emprendimiento, lo que es coherente con el aumento de los registros de creación de empresas en el Ministerio de Economía, aunque no todas se plasman en un registro formal. Asimismo, más del 60% de los emprendimientos de las personas encuestadas se concentran en el rubro de servicios (ver gráfico 25).

Por otro lado, la estructura de emprendimiento de los encuestados/as presenta ciertas diferencias que pueden ser atribuidas al género. Mientras las mujeres focalizan sus emprendimientos en servicios y comercio, los hombres lo hacen en el comercio, actividades técnicas y servicios de comida.

**Gráfico N°25.**  
**Sectores principales en los que los encuestados han iniciado un emprendimiento, por sexo**



Fuente: Encuesta OIM a migrantes y refugiados 2021. Cálculos propios.

Los emprendimientos relacionados con la salud humana, al igual que las certificaciones, solo pueden proyectarse al alza por las razones ya mencionadas. En este caso, la presencia femenina también tiende a ser más relevante.

## EL TELETRABAJO: ¿UN NUEVO ESCENARIO LABORAL?<sup>49</sup>

El confinamiento y aislamiento social por la COVID-19 potenció la importancia del teletrabajo, modalidad que ya venía ejerciéndose en los ambientes laborales en Chile, pero a niveles todavía muy reducidos. En efecto, esta emergencia sanitaria convirtió el funcionamiento laboral habitual caracterizado por el movimiento, el tránsito, los traslados, la interacción en las oficinas y los horarios propios del trabajo presencial, en una dinámica a distancia, virtual y digital (Jünemann y Wiegand, 2021).

<sup>49</sup> Conviene precisar que esta modalidad de trabajo es el resultado de la combinación de dos condiciones. Por un lado, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar predeterminado, por el otro, se requiere del uso de las tecnologías de la información (TICs), al menos una computadora o un teléfono (Mauricio, 2021). De este modo es necesario distinguir el teletrabajo del trabajo a distancia, del trabajo a domicilio y del trabajo basado en el domicilio, lo que es posible a partir de la definición del denominado "lugar de trabajo predeterminado", lo cual dependerá si el trabajador es dependiente, en cuyo caso el lugar predeterminado es el local u oficina de su empleador; si es independiente, será el local o domicilio del propio trabajador; y si es trabajador familiar, el lugar predeterminado será el lugar donde se desarrolle el negocio familiar (OIT, 2020).

De acuerdo con estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el segundo semestre del año 2020, alrededor de 23 millones de personas en América Latina y el Caribe realizaron teletrabajo, lo que representa entre un 20 y 30 por ciento de los asalariados, lo que contrasta con el tres por ciento previo a la pandemia (Maurizio, 2021).

Más allá de la relativa novedad de esta forma de realizar las funciones asignadas por el puesto de trabajo, es posible identificar ventajas y desventajas que la distinguen del tradicional modo presencial de cumplir con las tareas laborales.

**Cuadro N°27. Ventajas y desventajas del teletrabajo.**

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ahorro en tiempo de desplazamiento.</li> <li>• Equilibrio dimensiones familiar y laboral.</li> <li>• Mayor autonomía y confianza en los equipos de trabajo.</li> <li>• Jornadas laborales más eficientes.</li> <li>• Relación transversal y permanente entre los distinto equipos.</li> <li>• Más flexibilidad para cumplir con los roles del hogar.</li> <li>• Más flexibilidad en la función de las y los trabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de desarrollar comunidad e integración.</li> <li>• Difusión de los límites entre las dimensiones laboral y familiar de la persona con la consiguiente sobrecarga de actividades.</li> <li>• Falta de entrega de herramientas necesarias.</li> <li>• Falta de cumplimiento de estatutos legales.</li> <li>• Sensación de invasión a la privacidad al ser grabadas las reuniones.</li> <li>• Dificultad de las empresas pequeñas de implementar el teletrabajo.</li> <li>• Sedentarismo.</li> <li>• Falta de participación de comités paritarios y organizaciones sindicales.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia con base en Jünemann y Wiegand, 2021.*

Al observar las ventajas y desventajas en perspectiva comparada, la ventaja más sobresaliente es la asociada a la flexibilidad para cumplir con las tareas demandadas de dos ámbitos de la vida diaria: la casa y el trabajo. Sin embargo, para que esta ventaja tenga lugar, se requiere de una regulación efectiva.

La transformación de las condiciones en las que se realiza el trabajo desde casa representa un cambio de gran magnitud puesto que diluye las fronteras entre el espacio laboral y el doméstico. De hecho, hay condiciones concretas que lo hacen más o menos viable dependiendo del tipo de ocupación y de la naturaleza de las tareas que se deben realizar, así como del acceso efectivo a las tecnologías que lo permitan. Se estima que, para los países de los que se disponen de datos en América Latina, alrededor de 23% de las y los trabajadores podría trabajar de manera remota, aunque como es de esperar, aquellos/as con trabajos informales tienen más dificultades para acceder a esta opción en pandemia (CEPAL/OIT, 2020).

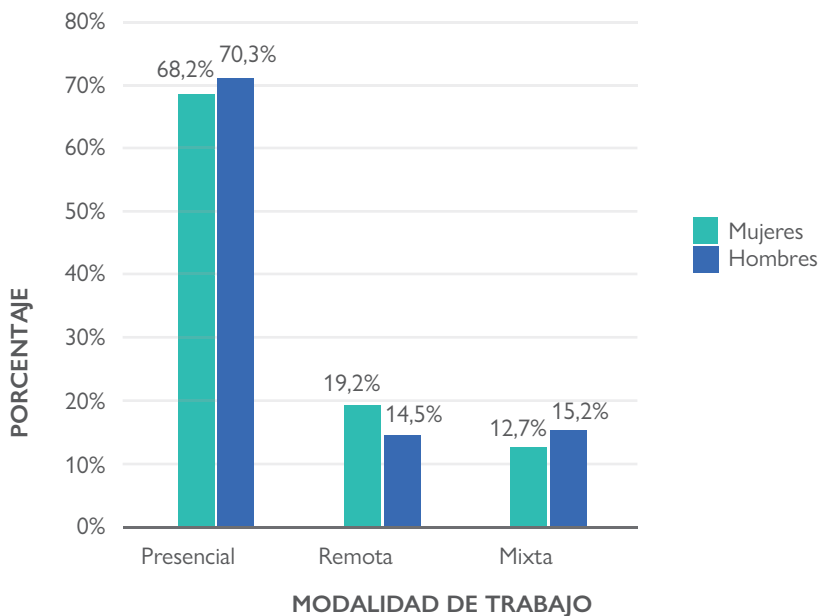
En Chile, el marco regulatorio para esta modalidad de trabajo se ha venido actualizando. Así, el 24 de marzo de 2020, se promulgó la Ley 21.220 que modificó el Código del Trabajo en lo referente a trabajo a distancia. De acuerdo con esta nueva ley se denomina teletrabajo “si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones

o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios<sup>50</sup>. Esencialmente, se mantienen las mismas condiciones laborales con las que cuentan los trabajadores presenciales, y para hacerlo efectivo debe existir un contrato de trabajo o un anexo si su acuerdo se realiza en el marco de un contrato ya vigente, aplican las horas laborales legales, permite la combinación de trabajo a distancia con trabajo presencial, trabajadores y empleadores podrán volver, unilateralmente, a las condiciones iniciales del contrato, el empleador deberá respetar el derecho a desconexión del trabajador, de 12 horas continuas en un período de 24 horas.

De acuerdo con los datos de la Encuesta a empleadores OIM, el 60% de las y los empleadores encuestados señalaron que, al menos uno de sus trabajadores/as pasó a la modalidad de teletrabajo, mientras que el 30% que más de 25% de sus trabajadores/as teletrabajaron.

En el gráfico 26 se muestra el porcentaje de la población activa encuestada que se encuentra utilizando esta modalidad, sea de manera exclusiva o bien en un formato mixto, combinando interacciones presenciales con virtuales. Las diferencias por sexo no permiten sostener que esta variable determine si se teletrabaja o no. Sin embargo, el hecho de que tres de cada diez personas encuestadas teletrabajen total o parcialmente, es una muestra que esta herramienta tecnológica se usa de manera extendida, a pesar de que no existe garantía que se mantenga en los niveles de uso dados en pandemia.

**Gráfico N°26.**  
**Modalidad de trabajo de la población extranjera activa en Chile por sexo**



Fuente: Elaboración propia con base en Encuesta migrantes OIM 2021.

<sup>50</sup> <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>



## SÍNTOMAS DE REACTIVACIÓN LABORAL

De acuerdo con el INE (2021) la reducción de la desocupación a 8,5%, en el trimestre móvil (junio-agosto), estuvo motorizada principalmente por los sectores construcción (48,7%), transporte (24,8%) y comercio (17,7%), mientras que los principales descensos los acusaron los sectores actividades financieras y de seguros (-6,8%), servicios administrativos y de apoyo (-2,9%) y administración pública (-0,5%). La composición por sexo de la desocupación marca una diferencia en favor de hombres, 8,7% versus 9,2% de las mujeres, mientras que la tasa de participación laboral de hombres y mujeres se situó en 67,4% y 45,4%, respectivamente (INE, 2021a). Para el caso de las y los extranjeros la desocupación ha caído aún más, llegando a 7,1% en octubre de 2021 (INE, 2021b).

El número de cotizantes dependientes<sup>51</sup> en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) es un indicador útil de la recuperación de la actividad económica, ya que se vienen incrementando sostenidamente desde marzo-mayo (5,4%), abril-junio (6,4%) y mayo-julio (8,4%) respecto de los mismos trimestres del año 2020 (INE, 2021).

Por otro lado, el 23 de septiembre del año 2021 el presidente de la república Sebastián Piñera presentó el proyecto de presupuesto para el año 2022, en el cual uno de sus ejes prioritarios es la reactivación económica y la creación de empleos. En efecto, el proyecto contempla un incremento de un 8,1% de la inversión pública, al tiempo que asegura el financiamiento de algunos subsidios puestos en marcha para hacer frente a la pandemia, tales como: el Ingreso Mínimo Garantizado, los Subsidios al empleo Regresa, Contrata, Protege y el IFE Laboral, además de los subsidios al emprendimiento de personas y pymes<sup>52</sup>.

Adicionalmente, el proyecto también aborda la desigualdad de género mediante el fomento al empleo y emprendimiento femenino, la bonificación por hijo para permitir una mayor compatibilidad entre el mundo laboral y el de la familia, incluyendo la corresponsabilidad paternal. Estos beneficios no sólo tienen un impacto en la población nacional sino especialmente en las personas migrantes y refugiadas que cumplen con los requisitos para postular a los mismos.

Según el Informe de Política Monetaria de septiembre de 2021, emitido por el Banco Central de Chile<sup>53</sup>, la economía chilena muestra un dinamismo superior al que tenía antes de la crisis social (octubre de 2019). Entre otros síntomas, se advierte un aumento importante del consumo donde, al parecer tienen efecto los apoyos directos a los hogares, aumentando con ello la liquidez. Por ejemplo, el Índice de Actividad del Comercio aumentó 62% en julio.

---

<sup>51</sup> Son aquellos afiliados activos que tienen un vínculo formal con un empleador.

<sup>52</sup> Para más detalle, véase: Presupuesto para el Desarrollo Inclusivo y Sostenible: <https://www.gob.cl/presupuesto2022/>

<sup>53</sup> Banco Central de Chile (2021) Informe de Política Monetaria. Disponible en: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/pgs07092021.pdf/03feac7a-092c-942a-c62a-b85c32864f6a?t=1631027906377>

Conforme se han ampliado las libertades para el desplazamiento, también se ha recuperado el empleo y las vacantes disponibles, aun cuando se mantienen brechas con el empleo por cuenta propia (Banco Central, 2021b).

El último Informe de Política Monetaria en 2021, el correspondiente al mes de diciembre, confirma la expansión de la economía a niveles incluso superiores a los proyectados en el informe anterior, mientras que la inflación para este año se ha ubicado por sobre el 6,5%, lo que se explica por la extraordinaria expansión de la demanda interna y la depreciación del peso. Por otro lado, la tasa de participación laboral continúa reduciendo su distancia de los niveles previos a la pandemia, aunque las mujeres y las personas mayores de 55 años todavía muestran un rezago importante, situación que no es exclusiva de Chile (Banco Central, 2021c).

Además de la recuperación del empleo, los hogares del país (chilenos y extranjeros) han recibido los apoyos que el gobierno ha implementado para ir en ayuda de las personas más vulnerables (véase cuadro 28).

**Cuadro N°28. Apoyos del gobierno a los hogares y al empleo para superar la pandemia**

SUBSIDIO	DESCRIPCIÓN
<b>Ley de protección al empleo</b>	<p>Busca proteger la fuente laboral de trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suspenda el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena).</li> <li>• Se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo.</li> <li>• Se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.</li> <li>• Se acuerde un pacto de suspensión laboral bajo la modalidad crianza protegida.</li> </ul>
<b>IFE</b>	<p>El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) es una ayuda económica que se entregó en el año 2020 a los hogares que recibían ingresos informales y formales insuficientes por no trabajar a causa de la emergencia sanitaria. Este año se ajustó para convertirlo en Universal, se amplió al 100% de los inscritos en el Registro Social de Hogares. La entrega se hace entre los meses de junio y noviembre de 2021, y el monto de cada aporte depende del número de integrantes del hogar. Las personas extranjeras también lo pueden solicitar cumpliendo con los requisitos.</p>
<b>Bono al trabajo Mujer</b>	<p>Beneficio en dinero que entrega el Estado para mejorar los ingresos de las mujeres trabajadoras que tengan entre 25 y 59 años, 11 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables de la población. Conforme aumenta la renta el monto disminuye.</p>

SUBSIDIO	DESCRIPCIÓN
<b>IFE Laboral al trabajador</b>	<p>Es un incentivo para que trabajadores y trabajadoras mayores de 18 años se empleen formalmente, otorgándoles un subsidio por la nueva relación laboral que se crea. Los requisitos son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que la remuneración bruta mensual no exceda de 3 Ingresos Mínimos Mensuales (actualmente \$1.011.000<sup>a</sup>).</li> <li>2. Tener un nuevo contrato de trabajo (en el mes en curso o máximo el mes anterior a la postulación). Para esto, SENCE revisará que no registre cotizaciones de pensión y salud en los 3 meses previos por el <b>mismo empleador</b> por el que postula a este beneficio.</li> <li>3. Haber estado cesante durante todo el mes anterior al inicio del nuevo contrato de trabajo.</li> </ol>
<b>Subsidio al empleo a la empresa</b>	<p><b>Línea Regresa:</b> Es un beneficio que <b>se entrega al empleador</b> por cada trabajador que estuvo con su contrato suspendido por Ley de Protección al Empleo y es reincorporado al trabajo.</p> <p><b>Línea Contrata:</b> Es un beneficio que <b>se entrega al empleador</b> para incentivar la contratación de nuevos trabajadores, y su mantención en sus empleos.</p>
<b>Subsidio al empleo joven</b>	<p>El Subsidio al Empleo Joven es un beneficio en dinero que otorga el Estado para mejorar el ingreso de jóvenes de 18 a 24 años, 10 meses de edad, que trabajen de manera dependiente o independiente y que pertenezcan al 40% más vulnerable de la población.</p>
<b>Subsidio protege al trabajador</b>	<p>Para trabajadoras o trabajadores, dependientes o independientes, que estén al cuidado de niños y/o niñas menores de dos años, y que no tengan garantizado el derecho a sala cuna por parte de su empleador. Se trata de un subsidio mensual de \$200.000<sup>b</sup> que se entrega directamente a los trabajadores beneficiarios por 4 meses, para que sea destinado al cuidado de los niños y las niñas.</p>

Fuente: Servicio Nacional de Capacitación y Empleo <https://www.subsidioempleo.cl/empresas/index.html#>

<sup>a</sup> Equivalen a unos USD 1.260 (mil doscientos sesenta dólares).

<sup>b</sup> Equivalen a unos USD 250 (doscientos cincuenta dólares)

En relación con estos apoyos, en la Encuesta OIM a las personas extranjeras se les consultó a los informantes ¿con cuáles apoyos contaron para amortiguar el impacto de la crisis derivada de la COVID-19? Los resultados muestran que las personas encuestadas pudieron recurrir a un amplio abanico de apoyos estatales, lo que puede leerse como un proxy del nivel de formalidad de su inserción laboral puesto que sólo un 12% declaró no cumplir con los requisitos para postular (véase cuadro 29). Asimismo, cabe destacar el 5,7% de menciones que recibió la categoría “no he necesitado apoyo”, lo que sugiere una proporción de personas con una favorable inserción laboral, contratos formales que brindan protección, el mantenimiento del trabajo, la disponibilidad de recursos y ahorros suficientes, o bien, una situación donde el principal perceptor del hogar al que pertenece no vio alterada su situación laboral por la pandemia.

El IFE universal, efectivamente, es el de más amplia cobertura entre las personas encuestadas, lo que ha permitido cubrir necesidades desde el año 2020, lo que se amplió durante 2021, con un mayor número de personas beneficiadas. El retiro de los fondos de las AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones), que ha sido la fuente de recursos de millones de chilenos en esta emergencia, no parece haber sido parte de la estrategia de las personas encuestadas, aun cuando el 70% quedó sin trabajo o redujo sus horas laborales.

**Cuadro N°29. Apoyos con los que han contado las personas encuestadas para sortear la crisis derivada del COVID-19.**

<b>APOYOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
IFE Universal	277	37,7%
No cumplo con los requisitos para postular	90	12,2%
Bono 200.000 para saldo 0 en AFP	77	10,5%
Préstamo Solidario	58	7,9%
No he necesitado el apoyo	42	5,7%
Retiro total del Seguro de Cesantía	33	4,5%
Redes personales de apoyo como familiares y amigos	25	3,4%
No estaba enterado de los beneficios	24	3,3%
Subsidio de Arriendo	20	2,7%
Subsidio Ingreso Mínimo Garantizado	18	2,4%
Ninguna	13	1,8%
Ley de Protección del Empleo	12	1,6%
Redes sociales de apoyo (organizaciones de migrantes, congregaciones religiosas, entre otras)	12	1,6%
Apoyos municipales	9	1,2%
Renegociación de Deudas	6	0,8%
Retiro AFP	3	0,4%
Subsidio al Nuevo Empleo	3	0,4%
Bono y Préstamo Solidario para Transportistas	2	0,3%

APOYOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Whatsapp Mujer	2	0,3%
Otros apoyos	9	1,2%
<b>Total</b>	<b>735</b>	<b>100%</b>

Fuente: *Elaboración propia con base en Encuesta a personas migrantes y refugiadas, OIM, 2021.*



## COMENTARIOS FINALES

La identificación de oportunidades laborales a partir del potencial que tienen los sectores económicos para incorporar fuerza de trabajo extranjera mediante el contraste entre, por un lado, las necesidades de mano de obra en las empresas del sector privado y, por el otro, las capacidades laborales de las personas migrantes y refugiadas encuestadas, reportó valiosos resultados.

La Encuesta OIM destinada a los empresarios del sector privado generó información que es complementaria a la que ofrece la ENADEL para los años 2019 y 2020. Al cruzar ambas fuentes se confirman cuáles son las ocupaciones críticas en varios sectores, así como los factores asociados a dificultades para llenar vacantes.

La Encuesta OIM a personas extranjeras también proporcionó información valiosa respecto de un conjunto de aspectos relativos a la formación, la certificación y la convalidación de estudios, la presencia de inequidades de género, la importancia del emprendimiento, así como una aproximación al subempleo por experiencia laboral, entre otros aspectos.

El principal desafío a la hora de detectar oportunidades laborales para las personas extranjeras es disponer de información que permita dar cuenta del estado de lo que hemos denominado simbiosis laboral, donde empleadores y trabajadores extranjeros se encuentran y obtienen beneficios mutuos.

Con el fin de presentar los hallazgos de manera clara, las reflexiones siguientes se organizan en temáticas de interés que fueron surgiendo al identificar los sectores con potencial para incorporar a la fuerza de trabajo a las personas refugiadas y migrantes.

### COVID-19 Y CONTEXTO ECONÓMICO

Entre 2019 y 2020, 62,4% de las empresas de todos los sectores disminuyeron sus ventas en alguna proporción, y de entre ellas, las microempresas fueron las más afectadas con una caída de 37,5% (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2021). En tanto, los sectores más afectados por la pandemia fueron: comercio, turismo, industria manufacturera, artes y entretenimiento y la construcción. Debido a esta afectación, serán precisamente estos sectores los que seguirán motorizando la recuperación y liderar la demanda de mano de obra en el corto plazo.

Una reactivación real y sostenible tendrá lugar en la medida en que la emergencia sanitaria esté bajo control, al punto que ninguna medida que restrinja la movilidad sea necesaria. Más allá de una intensificación de la pandemia por las variantes Delta y Ómicron de la COVID-19, el país se encuentra en una situación de mayores libertades respecto a la movilidad. A partir del 1 de octubre de 2021 se han mantenido las medidas de autocuidado y modificado los aforos para distintas actividades, mientras sigue vigente el Pase de movilidad que corresponde a todos aquellos que han completado su plan de vacunación y los refuerzos correspondientes.

Si bien, por un lado, ha disminuido la desocupación a niveles cercanos a los anteriores a la pandemia, y, por otro, la disponibilidad de vacantes ha aumentado en algunos sectores, la inversión privada luce relativamente contenida hacia el año 2022.

## **EMPRENDIMIENTO DE POBLACIÓN EXTRANJERA**

En materia de emprendimiento, el importante aumento de la proporción de sociedades creadas por extranjeros, de 3,4% en 2013 a 12,5% en 2021, es una muestra inequívoca de la vitalidad emprendedora de las personas extranjeras, lo que probablemente se desplegará cada vez con más fuerza conforme se supere la pandemia.

## **COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA**

La interdependencia entre los sectores analizados y los servicios de certificación es alta, sobre todo, en los sectores transporte y construcción. Esto quiere decir que la certificación de oficios para estos sectores, como es el caso de los choferes, representa un importante impulso de inserción laboral.

## **INEQUIDADES DE GÉNERO**

La incorporación y/o el regreso de un mayor número de mujeres extranjeras al mercado laboral debe contar con el apoyo de servicios (públicos o privados), como las guarderías, las que permitan hacer compatible el trabajo doméstico con realizado fuera de casa (remunerado). La Encuesta OIM a personas extranjeras muestra que entre las principales razones para no buscar trabajo están los quehaceres del hogar y el cuidado de niñas y niños, labores que recaen desproporcionadamente bajo la responsabilidad de las mujeres.

## **LA DEMANDA DE MANO DE OBRA**

En opinión de los empleadores encuestados/entrevistados, la principal razón por la que hay vacantes sin llenar es la “escasez de candidatos”, lo cual se relaciona con la segunda razón principal que es “candidatos sin competencias”, situación esperable en un contexto de opciones reducidas. Además, hay que agregar puestos de trabajo poco atractivos, falta de experiencia laboral, falta de competencias o habilidades técnicas, falta de habilidades blandas, falta de licencias, certificaciones o requisitos legales. En suma, hay ocupaciones difíciles de llenar en todos los sectores analizados, aunque no con la misma relevancia.

Entre las consecuencias de no llenar las vacantes disponibles se pueden mencionar el aumento de la carga laboral, el retraso en el desarrollo de nuevos productos, problemas para implementar estándares de calidad, el aumento de los costos operacionales y pérdida de clientes (ENADEL, 2020). Si se comparan estas consecuencias con los beneficios esperados al contratar personas extranjeras, el resultado es muy favorable, puesto que no solo se llena la vacante, sino que se le agrega valor al equipo de trabajo.



Los apoyos del gobierno mediante transferencias directas a los hogares (como el IFE universal) o los subsidios al empleo (como el IFE Laboral, entre otros) que buscaban evitar la movilidad de la población, fueron efectivos, pero también contribuyeron a disminuir el impulso por incorporarse al mercado laboral. A lo anterior se debe añadir las decisiones de las personas por quedarse en casa para evitar contraer la COVID-19.

Un dato importante que surge de la Encuesta OIM a los empleadores, es que la habilidad más valorada por ellos para superar la crisis económica es la socioemocional (siete de cada diez respuestas), por sobre las técnicas, dos de cada diez. A eso se suma que un 32% de los empleadores reconoce que los trabajadores extranjeros mejoran el clima laboral.

Por otro lado, más del 60% de empleadores declara haber tenido dificultades para contratar personas extranjeras debido a que no cuentan con el permiso (visa) o porque ya tienen cubierta la cuota máxima del 15% que aplica a empresas de más de 25 trabajadores. Estos factores parecen quitarle fuerza a la mano de obra migrante y refugiada para cerrar las brechas de ocupaciones.

Los principales atributos que destacan los empleadores de los trabajadores extranjeros son: su mayor productividad (33,7% de las menciones), su iniciativa (23,7% de las menciones) y el dominio de habilidades socioemocionales (13,3% de las menciones).

## **OFERTA DE MANO DE OBRA**

Tanto la Encuesta OIM 2021 como la Encuesta CASEN 2020 muestran el alto nivel de formación de la población extranjera en Chile, donde el 90% cuenta al menos con estudios secundarios completos.

Las mujeres extranjeras cuentan con una mayor escolaridad que los hombres extranjeros, tanto en el nivel universitario completo como en posgrado completo, aunque tienen más dificultades para incorporarse al mercado laboral en las mismas condiciones que ellos. Entre quienes han tenido dificultades para conseguir un trabajo en Chile, el 36,6% señaló como causa el no contar con la cédula de identidad chilena, el 20,9% tener la cédula de identidad vencida, mientras que el 14,5% no tener los estudios convalidados. En relación con lo anterior, si bien alrededor del 70% de los encuestados cuenta con al menos técnica superior completa, sólo un 17% ha revalidado o reconocido sus títulos. Además de la formación, las personas extranjeras encuestadas cuentan con una experiencia laboral importante: el 90,3% había trabajado antes de llegar a Chile, mientras que el 52% tenía entre uno y diez años de experiencia en su trabajo.

Otro aspecto relevante y de creciente importancia para la economía en Chile es la creación de emprendimientos por parte de la población extranjera. En este sentido, cabe destacar que más del 60% de éstos se concentran en los servicios. En los últimos años la proporción de emprendedores migrantes que crean empresas ha aumentado sostenidamente.

Asimismo, la opinión de los empleadores apunta a que las y los trabajadores mejor dotados de habilidades blandas tendrán más oportunidades de insertarse en el mercado laboral, lo que abre la oportunidad para encontrar mejores condiciones de trabajo.

Particularmente, para el caso de quienes trabajan en delivery, ocupación de gran relevancia en los momentos de máximo confinamiento, se plantea que en la región Metropolitana alrededor de seis de cada diez son extranjeros, y la mayoría venezolanos: 43% del total de los trabajadores en esta ocupación (Gutiérrez, 2021).

Por otro lado, de todos los apoyos públicos y privados que han recibido las personas extranjeras para enfrentar la pandemia, 38% corresponde al Ingreso Familiar de Emergencia, dirigido a los hogares más vulnerables.

## **EL SECTOR SILVOAGROPECUARIO**

En el sector silvoagropecuario, las vacantes más difíciles de llenar son de ocupaciones elementales que prácticamente no tienen barreras de entrada, con bajos o sin requisitos educativos. Con eso, en la región Metropolitana casi el 60% de las empresas de este rubro tuvo problemas para llenar vacantes durante pandemia.

De acuerdo con las opiniones de los dirigentes gremiales, se estima que, desde Copiapó hacia el sur hay entre 20 y 50 por ciento de déficit de mano de obra para trabajos agrícolas, especialmente preocupante para los meses de máxima necesidad, esto es, de octubre en adelante. En este sentido, los empresarios agrícolas destacan el cierre de fronteras por la emergencia sanitaria ya que ha impedido que los trabajadores/as extranjeros/as ingresen a Chile como habitualmente lo han hecho para trabajar en la temporada que se extiende hasta el mes de mayo.

## **EL SECTOR COMERCIO**

Debido a la emergencia sanitaria las empresas del sector comercio se tuvieron que adaptar mediante la digitalización de la venta online y el despacho a domicilio, donde las y los trabajadores extranjeros han desempeñado un papel muy relevante. De hecho, las regiones con mayor proporción de empresas con dificultades para llenar vacantes del sector comercio son la Metropolitana y la de Antofagasta.

Las ocupaciones de la categoría “personal de comercio, ventas y servicios” son las que más dificultades han tenido para llenarse y cuyos requisitos educativos son de nivel medio y técnico profesional.

Las principales barreras para la contratación de personas extranjeras en este sector son la condición irregular y el idioma, mientras que la preferencia por género a la hora de contratar a los trabajadores prácticamente no existe, es decir, se emplea por igual a hombres y mujeres.

## **EL SECTOR TRANSPORTE**

En el sector transporte las mayores dificultades para llenar vacantes se dan en las regiones Metropolitana y de Antofagasta, mientras que la ocupación que más escasea es la de conductores de vehículos de diverso tipo, para lo cual se requiere contar con las certificaciones y licencias, de allí la importancia del papel que desempeña una institución como ChileValora que, mediante la certificación, contribuye a reducir la brecha de ocupaciones en este sector.

Por otro lado, este sector es uno de los que menor proporción de mujeres emplea, con porcentajes que superan levemente el 30%, lo que abre un espacio de oportunidad para crecer y abrir vacantes laborales para ellas, tal como lo está haciendo el sector construcción.

Es un sector donde se emplea proporciones moderadas a bajas de la fuerza de trabajo extranjero, a pesar de que los requisitos educativos que solicitan estas vacantes son principalmente técnicos (64%) lo que sintoniza muy bien con las capacidades laborales de las personas extranjeras.

## **EL SECTOR CONSTRUCCIÓN**

La proporción de empresas con dificultades para llenar vacantes alcanzó el 65% en el año 2019. Asimismo, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector es todavía bajo, alrededor de un 10%, lo que da cuenta de un sector muy masculinizado, y en consecuencia con potencial para incorporar a mujeres. De hecho, ya está en marcha el programa “Mujeres en obra” que busca precisamente reducir esa brecha de género en el sector.

Las ocupaciones de operarios y obreros de la construcción que son las que más escasean, tienen bajos requisitos educativos.

## **EL SECTOR MANUFACTURA**

Más del 50 por ciento de las empresas de este sector tienen dificultades para llenar vacantes, al tiempo que el empleo de personas extranjeras en este sector es bajo, con menos de 8%. Ahora bien, los niveles requeridos para las ocupaciones en este sector son más exigentes que en los otros sectores, excepto en el caso de los operarios de procesamiento, donde 55% de los anuncios no incluyen requisitos.

## **EL SECTOR TURISMO**

Es el sector ha sido el más golpeado por la pandemia en materia de empleo. Para agosto de 2020 se habrían perdido 271.000 empleos (Fedetur, 2020). Por otro lado, las habilidades socioemocionales son destacadas por los empleadores entrevistados como muy relevantes en el sector, al tiempo que reconocen que las personas extranjeras cuentan con ellas.

Cabe relevar la importancia de este estudio al permitir probar una metodología que busca identificar espacios de oportunidad para incorporar a la población extranjera al proceso productivo, aportando evidencias para que esa inserción sea cada vez más eficiente. Asimismo, como toda estrategia metodológica se irá perfeccionando conforme se aplique en contextos sociales, económicos, demográficos y culturales diversos.

Finalmente, también cabe destacar que este estudio ve la luz justo en el momento en que el país experimenta cambios políticos importantes como un cambio de gobierno. En este sentido, el nuevo gobierno tendrá la responsabilidad de poner en marcha la nueva arquitectura institucional derivada de la nueva Ley de Migraciones. Por ello, aspiramos a que las evidencias que ofrece el estudio sean de utilidad para orientar la política que se estime conveniente seguir.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCION (2015), *Productividad en organizaciones heterogéneas. La diversidad como factor de un buen negocio*. Disponible en: <https://accionempresas.cl/content/uploads/productividad-y-diversidad.pdf>

Arriagada, L., C. (2018), *Inmigrantes en barrios comerciales en reconversión: localización, empleo y vivienda en tiempos de revitalización del centro histórico*. En Arriagada L., C. y Eleonora López Contreras (editores) *Vivienda, trabajo y emprendimiento centrales. Aproximaciones a la realidad migrante en grandes urbes de Chile*, FACSO-FAU, Universidad de Chile.

Banco Central de Chile (2021a), *Impacto de la pandemia en el mercado laboral femenino*. Disponible en: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/mmc20072021.pdf/f5ec3f1a-3fc6-0754-4689-6d289d25c20a?t=1626795784413#:~:text=muestran%20que%20el%20efecto%20adicional,2021>).

Banco Central de Chile (2021b), *Informe de Política Monetaria*. Septiembre. <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/informe-de-politica-monetaria-septiembre-2021>

Banco Central de Chile (2021c). *Informe de Política Monetaria*. Diciembre. [https://www.bcentral.cl/documents/33528/3314166/IPoM\\_Diciembre\\_2021.pdf/565eddcb-6f73-054e-4b98-0608eef904f0?t=1639657070380](https://www.bcentral.cl/documents/33528/3314166/IPoM_Diciembre_2021.pdf/565eddcb-6f73-054e-4b98-0608eef904f0?t=1639657070380)

Bratti, L. y Bravo, J. (2021), *Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de pocos?* Documento de trabajo N°2, Observatorio del Contexto Económico, Universidad Diego Portales. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/09/DT-2-OCEC-UDP-VF.pdf>

CAF/Consejo Privado de Competitividad/PNUD (s/f), *Lineamientos para la identificación y cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país*. Disponible en: <https://compite.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Lineamientos-para-la-identificaci%C3%B3n-de-Brechas.pdf>

Cámara Chilena de la Construcción (2021), *Estudio de demanda de Capital Humano para empresas de la construcción*. Disponible en: <https://www.ccc.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estudio-Dda.-Capital-Humano-Empresas-Construcci%C3%B3n-Abril-2021.pdf>

Canales, A. (2021), *Evaluación cuantitativa de las contribuciones de las migraciones recientes al desarrollo sostenible*. El caso de Chile. En Martínez, J. & Cano Christiny (editores) (2021). *Sobre Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados*. Documentos de Proyectos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Cano, V., Soffia, M. (2009), *Los estudios sobre migración internacional en Chile: apuntes y comentarios para una agenda de investigación actualizada*. En Papeles de Población, Vol. 15, Núm. 61.

CENEM (2017), *Percepción sobre derechos constitucionales en Chile*.

Cepal (2021a), *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe*. Crecimiento con persistentes problemas estructurales: desigualdad, pobreza, poca inversión y baja productividad. Informe Especial COVID-19, N°11.

Cepal (2021b), *Panorama Social de América Latina, 2020* (LC/PUB.2021/2-P/Rev.1), Santiago.

Cepal (2021), *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Informe Especial COVID-19, N°9.

Cepal (2020), *Los efectos del COVID 19: una oportunidad para reafirmar la centralidad de los derechos humanos de las personas migrantes en el desarrollo sostenible*. Informes COVID-19.

Cepal/OIT (2021), *Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Disponible en: [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46955/S2100277\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46955/S2100277_es.pdf)

CEPAL/OIT (2020), *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Mayo de 2020, Número 22 “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”. Santiago: 2020

Chaves-González, D., Amaral, J., Mora, M.J. (2021), *Integración socioeconómica de los migrantes y refugiados venezolanos*. Los casos de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú. OIM, DTM, MPI.

ChileValora (Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales) (2021), *Reporte de Evaluaciones Efectuadas y Certificaciones Otorgadas 2002-2021 (junio)*. Disponible en: <https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2020/10/Reporte-certificaciones-a-junio-2021.pdf>

Comisión Nacional de Productividad (2020a), *Informe anual 2020*. Disponible en: <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe-de-Productividad-2020-pdf.pdf>

Comisión Nacional de Productividad (2020b), *Impacto del COVID-19 en el Mercado Laboral Chileno - una Mirada desde las Bolsas de Empleo de Internet*. Disponible en: <https://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2021/04/Impacto-del-Covid-19-en-el-mercado-laboral-chilenov2.pdf>

FEDETUR (2020), *Barómetro Empleo Turismo*. Federación de Empresas de Turismo de Chile. Disponible en: <https://fedetur.cl/estudios/barometro-de-empleo-turismo-junio-2020/>

Fiori, N., & Koolhaas, M. (2012), *Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos*. Revista Latinoamericana De Población, 6(11), 33-57.

Granados, J.A., y J. P. Téllez (2021), *El incremento de los permisos como trabajadores temporales a mexicanos en los Estados Unidos: viejas formas de contratación en el sector agrícola estadounidense*. En Notas de Población, número 112, enero-junio, pp. 119-138. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47003/1/S2100123\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47003/1/S2100123_es.pdf)

INE (2021), *Boletín Estadístico*. Empleo trimestral. Edición N°275. 30 de septiembre. Disponible en: [https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-junio-2021---julio-2021---agosto-2021.pdf?sfvrsn=89e92e33\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-junio-2021---julio-2021---agosto-2021.pdf?sfvrsn=89e92e33_4)

INE-DEM (2021), *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2020*. Informe metodológico.

INE-Servicio Nacional de Migraciones (2021), *Boletín estadístico*. Empleo población extranjera. Edición N° 1, 10 de diciembre de 2021. Disponible en: [https://www.extranjeria.gob.cl/media/2021/12/Bolet%C3%ADn-DEM\\_ASO21\\_vf10122021.pdf](https://www.extranjeria.gob.cl/media/2021/12/Bolet%C3%ADn-DEM_ASO21_vf10122021.pdf)

INE-DEM (2020), *Estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile al 31 de diciembre de 2019*. Informe técnico: desagregación regional y comunal.

Jünemann, F., y Claudia Wiegand (2021), *Manual de teletrabajo: marco jurídico y buenas prácticas*. Fundación Chilemujeres, OIT, Unión Europea, CERALC, Subsecretaría de Derechos Humanos, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Disponible en: <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf>

Martínez, J. (2020), *El Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular: ¿hacia dónde vamos?* Migración y desarrollo, 25-40. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/660/66066759002/html/>

Martínez, J. y C. Orrego (2016), *Nuevas tendencias y dinámicas migratorias en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina, Serie Población y Desarrollo, No. 114.

Maurizio, Roxana (2021) *Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_811301.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf)

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2021), *Informe mensual de constitución de empresas y sociedades*. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/category/estudios-encuestas/registro-de-empresas-y-sociedades>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2021), *Análisis descriptivo del impacto de la pandemia sobre las empresas de Chile*. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/Boletin-Analisis-descriptivo-del-impacto-de-la-pandemia-sobre-las-empresas-en-Chile-1.pdf>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020), *El Microemprendimiento femenino en Chile*. Informe de resultados. Disponible en: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2021/01/Boleti%CC%81n-ge%CC%81nero-EME-6.pdf>

Montiel, R. (2019), *Características de los inmigrantes y asimilación en el mercado laboral chileno*. Instituto de Economía, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Morales, A. y E. Palacios (2018), *Migración y mercado laboral en Chile: ¿existe equidad en el acceso a trabajos calificados entre nacionales y extranjeros?* En Arriagada L., C. y Eleonora López Contreras (editores) *Vivienda, trabajo y emprendimiento centrales*. Aproximaciones a la realidad migrante en grandes urbes de Chile, FACSO-FAU, Universidad de Chile.

Observatorio Laboral Metropolitana (2021), *Termómetro Laboral Metropolitano*.

Observatorio Laboral SENCE-OTIC SOFOFA (2021), *El impacto de la pandemia en el mercado laboral online en Chile*. Reporte al 30 de junio de 2021.

Observatorio Laboral Metropolitana (2018), *Brechas de capital humano con foco en ocupaciones*. SENCE, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro UC Políticas Públicas.

Observatorio Laboral SENCE (s/f), *Reporte de ocupaciones inmigrantes 2019*.

OCDE/OIT (2018), *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de Costa Rica*. Éditions OCDE, París.

OIM (2021), *Matriz de desplazamiento (DTM) Migración venezolana*.

OIM (2020), *Efectos de la COVID-19 en la población migrante*. Principales hallazgos. Sondeo en Argentina

OIM (2019), *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*.

OIM (2012), *Incorporación laboral de los migrantes en la Región Metropolitana de Chile*.

OIT/PNUD/R4V/ (2021), *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe - Estrategia regional de integración socioeconómica*. Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



OIT (2021), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo.

Our world in data (2021), *Coronavirus pandemic (COVID-19)*.

Oviedo, Luis Ángel (2021), *Estudio cuantitativo sobre las Contribuciones de la Migración Internacional al Desarrollo Sostenible en Costa Rica*. En Martínez, J. & Cano Christiny (editores) (2021) *Sobre Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible: estudios en países seleccionados*. Documentos de Proyectos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

SICA (2018), *Miradas para una mejor inclusión sociolaboral de las personas migrantes en la Región SICA*. Disponible en: <https://www.anep.edu.uy/sites/default/files/images/Archivos/publicaciones-direcciones/DDHH/Inmigracion/Libro%20Miradas%20para%20una%20mejor%20inclusi%C3%B3n%20sociolaboral.pdf>

Soto-Alvarado, S. (2020), *Los estudios sobre inmigración internacional en Chile en el siglo XXI*. Un estado de la cuestión. *GeoCritica*. <https://revistesub.edu/index.php/b3w/article/view/31496/32288>

Soto-Alvarado, S., Gil-Alonso, F., Pujadas-Rúbies, I., (2020), *Incorporación laboral de colombianos y venezolanos en la región de Los Lagos, Chile: entre la sobrecalificación y la segmentación laboral*. Ponencia presentada en IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población (ALAP), 9-11 diciembre de 2020.

The World Bank/IOM/Mintrabajo (s/f), *Guía metodológica para la identificación de ocupaciones críticas*.

SZASZ, I. (1995), *Mujeres y migrantes: desigualdad en el mercado laboral de Santiago de Chile*. En *Revista de la CEPAL*, 56, agosto, Santiago de Chile.

Velásquez, M., Pinto, L., Yáñez, Molina, F. (2020), *Inserción laboral de los trabajadores migrantes en el sector rural en Chile*. FAO/OIM/OIT.

Weller, J., (2020), *“La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*, Informe de resultados: Comercio. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de resultados: Silvoagropecuario y pesca. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Reporte sectorial Industria Manufacturera*. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Reporte sectorial Construcción*. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Reporte sectorial Transporte*. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Reporte sectorial Turismo*. Universidad Católica del Norte, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Antofagasta/SENCE. *Estudio Brechas de capital humano en minería 2020*. Universidad Católica del Norte, Consejo de Competencias Mineras, eleva.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de Resultados: Comercio. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de Resultados: Silvoagropecuario y pesca. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Reporte sectorial Construcción*. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Reporte sectorial Industria Manufacturera*. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Reporte sectorial Transporte*. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Región Metropolitana/SENCE. *Reporte sectorial Turismo*. Centro UC Políticas Públicas, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de resultados: Comercio. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa, eleva.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de resultados: Silvoagropecuario y pesca. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa, eleva.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Reporte sectorial Turismo*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Reporte sectorial Transporte y Almacenamiento*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Reporte sectorial Construcción*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Reporte sectorial Industria Manufacturera*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa.

Observatorio Laboral Valparaíso/SENCE. *Estudio Brechas de Capital Humano en Minería 2020*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, OTIC SOFOFA Capital Humano, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa, *Consejo de Competencias Mineras*.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de resultados: Comercio. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2020*. Informe de resultados: Silvoagropecuario y pesca. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Reporte sectorial Construcción*. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Reporte sectorial Turismo*. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Reporte sectorial Transporte*. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.

Observatorio Laboral Maule/SENCE. *Reporte sectorial Industria Manufacturera*. Universidad Católica del Maule, OTIC SOFOFA Capital Humano.



## SITIOS WEB CONSULTADOS

### **Banco Central de Chile**

[www.bcentral.cl](http://www.bcentral.cl)

### **Centro Nacional de Estudios Migratorios**

[www.cenem.utralca.cl/html/estudios.html](http://www.cenem.utralca.cl/html/estudios.html)

**Centro para el Desarrollo Económico (CENDE).** Centro especializado en estudios de situación de la migración venezolana en el continente.

[www.equilibriumcende.com](http://www.equilibriumcende.com)

### **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)**

[www.cepal.org/es](http://www.cepal.org/es)

### **Comisión Nacional de Productividad**

[www.comisiondeproductividad.cl](http://www.comisiondeproductividad.cl)

### **Destino empleo**

[www.destinoempleo.cl](http://www.destinoempleo.cl)

### **Instituto Nacional de Estadísticas de Chile**

[www.ine.cl](http://www.ine.cl)

### **International Labour Organization**

[www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm)

### **Observatorio Laboral SENCE**

[www.observatorionacional.cl/observatorios-regionales](http://www.observatorionacional.cl/observatorios-regionales)

### **Observatorio Laboral Metropolitana**

[politicaspUBLICAS.uc.cl/proyectos/observatorio-laboral-de-la-region-metropolitana/](http://politicaspUBLICAS.uc.cl/proyectos/observatorio-laboral-de-la-region-metropolitana/)

### **OTIC SOFOFA Capital Humano**

[www.oticsfofa.cl](http://www.oticsfofa.cl)

### **Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE)**

SABE | Sistemas de Análisis de Bolsas de Empleo ([wic.cl](http://wic.cl))

### **Recursos audiovisuales**

Conversatorio: Transformación Digital, Brecha y Desarrollo Económico

[www.youtube.com/watch?v=5RDVpHQxMq0](http://www.youtube.com/watch?v=5RDVpHQxMq0)



# ANEXO I: CUESTIONARIO A POBLACIÓN NACIDA EN EL EXTRANJERO

## PRESENTACIÓN

Estimado migrante:

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con la colaboración de la CEPAL, está realizando un estudio que busca determinar las oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada residente en el país, además de conocer el impacto de la pandemia del COVID-19 en el mercado laboral y en la población antes mencionada.

La información que se recopilará es anónima, de manera que usted no necesita entregar ni su nombre ni su RUT. La OIM analizará los datos obtenidos de manera agrupada con la finalidad de identificar oportunidades en el mercado laboral nacional. Finalmente, los resultados de este estudio serán difundidos por distintos medios.

Esta encuesta es para migrantes y refugiados de 18 años o más.

En este cuestionario se emplea el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

El tiempo aproximado de respuesta es de 10 minutos.

## CONSENTIMIENTO

1. ¿Está usted de acuerdo en continuar con el cuestionario?

Sí – Comenzar cuestionario  
No – Finalizar cuestionario

PARTE I: INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

## PARTE I: INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

2. Indique su género

- Masculino
- Femenino
- Otro

3. ¿En qué rango se ubica su edad?

- Entre 18 y 24 años
- Entre 25 y 29 años
- Entre 30 y 34 años
- Entre 35 y 39 años
- Entre 40 y 44 años
- Entre 45 y 49 años
- Entre 50 y 54 años
- Entre 55 y 59 años
- Entre 60 y 64 años
- 65 años o más

## PARTE I: INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA

- |   |  |
|---|--|
| 4. Indique su país de nacimiento                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Venezuela</li><li>• Perú</li><li>• Haití</li><li>• Colombia</li><li>• Bolivia</li><li>• Argentina</li><li>• Ecuador</li><li>• España</li><li>• República Dominicana</li><li>• Brasil</li><li>• Estados Unidos</li><li>• Cuba</li><li>• China</li><li>• Francia</li><li>• México</li><li>• Alemania</li><li>• Uruguay</li><li>• Italia</li><li>• Paraguay</li><li>• Otros (especifique)</li></ul>                                   |
| 5. ¿En qué año llegó a Chile?                                       | Antes de 2010<br>2011 – 2012 – 2013 – 2014 - 2015<br>2016 – 2017 – 2018 – 2019 – 2020 - 2021   |
| 6. ¿Cuál es el nombre de la región de Chile donde vive actualmente? | <ul style="list-style-type: none"><li>• Arica y Parinacota</li><li>• Tarapacá</li><li>• Antofagasta</li><li>• Atacama</li><li>• Coquimbo</li><li>• Valparaíso</li><li>• Metropolitana de Santiago</li><li>• Libertador General Bernardo O'Higgins</li><li>• Maule</li><li>• Ñuble</li><li>• Biobío</li><li>• La Araucanía</li><li>• Los Ríos</li><li>• Los Lagos</li><li>• Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo</li><li>• Magallanes y la Antártica Chilena</li></ul> |

## PARTE II: PERMANENCIA EN EL PAÍS

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 7. Durante el último año ¿ha pensado dejar Chile como país de residencia? | Sí<br>No – Ir a pregunta 9 |
|---|----------------------------|



## PARTE II: PERMANENCIA EN EL PAÍS

8. ¿Cuál es la razón principal para dejar al país?
- Porque quedé desempleado y no consigo trabajo por la pandemia
  - Porque la situación política actual me genera incertidumbre
  - Porque no tengo recursos para permanecer en el país
  - Otro (especifique)

## PARTE III: EDUCACIÓN

- 9 ¿Cuál es el último nivel de estudios que obtuvo?
- Sin escolaridad - Ir a la pregunta 18
  - Básica incompleta - Ir a la pregunta 13
  - Básica completa - Ir a la pregunta 13
  - Secundaria incompleta - Ir a la pregunta 13
  - Secundaria completa o bachillerato - Ir a la pregunta 13
  - Técnica superior incompleta - Ir a la pregunta 13
  - Universitaria incompleta - Ir a la pregunta 13
  - Técnica superior completa
  - Universitaria completa
  - Posgrado incompleto
  - Posgrado completo

## SOLO A PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO Y SUPERIOR

10. ¿En cuál de las siguientes categorías se encuentra su profesión?
- Físicos, químicos y afines
  - Matemáticos, estadísticos y afines
  - Profesionales de la informática
  - Arquitectos, ingenieros y afines
  - Profesionales en ciencias biológicas y otras disciplinas relativas a los seres orgánicos
  - Médicos y profesionales afines (excepto el personal de enfermería y partería)
  - Personal de enfermería y partería de nivel superior
  - Profesores de universidades y otros establecimientos de la enseñanza superior
  - Profesores de la enseñanza secundaria
  - Maestros de nivel superior de la enseñanza primaria y preescolar
  - Maestros e instructores de nivel superior de la enseñanza especial
  - Especialistas en organización y administración de empresas y afines
  - Profesionales del derecho
  - Archiveros, bibliotecarios, documentalistas y afines
  - Especialistas en ciencias sociales y humanas
  - Escritores, artistas creativos y ejecutantes
  - Sacerdotes de distintas religiones
  - Técnicos en ciencias físicas y químicas y en ingeniería
  - Técnicos en programación y control informáticos
  - Operadores de equipos ópticos y electrónicos
  - Técnicos en navegación marítima y aeronáutica
  - Inspectores de obras, seguridad y salud y control de calidad
  - Técnicos de nivel medio en ciencias biológicas, agronomía, zootecnia y afines

## PARTE III: EDUCACIÓN

### SOLO A PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO Y SUPERIOR

10. ¿En cuál de las siguientes categorías se encuentra su profesión?

- Profesionales de nivel medio de la medicina moderna y la salud (excepto el personal de enfermería y partería)
- Personal de enfermería y partería de nivel medio
- Practicantes de la medicina tradicional y curanderos
- Maestros de nivel medio de la enseñanza primaria
- Profesionales de nivel medio en operaciones financieras y comerciales
- Agentes comerciales y corredores
- Profesionales de nivel medio de servicios de administración
- Agentes de las administraciones públicas de aduanas, impuestos y afines
- Inspectores de policía y detectives
- Trabajadores y asistentes sociales de nivel medio
- Profesionales de nivel medio de actividades artísticas, espectáculos y deportes
- Auxiliares laicos de los cultos

11. ¿Ha revalidado o reconocido su título ante la Universidad de Chile para ejercer su profesión?

Sí - Ir a pregunta 13  
No

12. Indique la razón principal por la que no ha hecho el trámite de revalidación o reconocimiento de título

- Inicié el trámite, pero no lo terminé
- El procedimiento es muy engorroso
- Demora mucho tiempo
- El trámite es muy caro y no tengo los recursos
- No tengo todos los requisitos
- No sabía que había que hacerlo
- No conozco el procedimiento
- No es necesario para ejercer mi profesión
- Otros (Especificar)

### A TODOS LOS MIGRANTES

13. ¿Tiene conocimientos o habilidades en algún oficio?  
Oficio: Conocimientos, capacidades y aptitudes para ejecutar una función específica en un puesto de trabajo, independientemente de cómo fueron adquiridas, como por ejemplo trabajadora de casa particular, albañil, atención a clientes, vendedor, ejecutivo de callcenter, bodeguero, reponedor de abarrotes, repartidor, cajero, cultivador y recolector, enfierrador, garzón, entre otros.

Sí  
No - Ir a pregunta 17

## A TODOS LOS MIGRANTES

14. ¿En cuál de los siguientes sectores se enmarca su oficio principal?

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Enseñanza
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales
- Otro (Especifique)

15. ¿Ha certificado su oficio ante la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora?

Sí  
No - Ir a pregunta 17

16. Indique la razón principal por la que no ha certificado sus competencias

- Inicié el trámite, pero no lo terminé
- El procedimiento es muy engorroso
- Demora mucho tiempo
- No tengo todos los requisitos
- No sabía que había que hacerlo
- No conozco el procedimiento
- Otra (Especifique)

## A TODOS LOS MIGRANTES

17. ¿Qué otra habilidad ha adquirido para su desempeño laboral?

Seleccione del listado siguiente las habilidades que le corresponda. Si hay alguna habilidad que no encuentre, por favor anote en la categoría "otros":

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Ventas de productos y servicios
- Elaboración de alimentos
- Manejo de bases de datos
- Conducción especializada de vehículos de transporte y carga
- Registro/inventario
- Aseo y mantenimiento
- Servicio de información/atención de clientes
- Servicio de cuidados a personas
- Servicio de seguridad y protección
- Segundo idioma
- Dominio técnico de procesos
- Almacenamiento
- Distribución/entrega/programación de rutas
- Logística
- Desarrolladores para tecnología de la información
- Community manager
- Competencias directivas
- Comercio electrónico
- Ninguna
- Otra (Especifique)

## PARTE IV: EXPERIENCIA LABORAL

18. ¿Tuvo experiencia laboral antes de migrar a Chile?

Sí  
No - Ir a pregunta 21

19. ¿En qué trabajó principalmente antes de migrar a Chile?

- No estaba trabajando - ir a pregunta 21
- Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública
- Director de empresa (dirige una empresa u organismo que comprendan por lo menos tres o más directores)
- Gerente de empresa (ejerce la dirección de una empresa o de un organismo, por cuenta propia o de su propietario con la ayuda de sólo un director y de asistentes subalternos)
- Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
- Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- Profesionales de la enseñanza
- Otros profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines
- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- Maestros e instructores de nivel medio
- Otros técnicos y profesionales de nivel medio
- Oficinas y administrativos
- Empleados en trato directo con el público

## PARTE IV: EXPERIENCIA LABORAL

19. ¿En qué trabajó principalmente antes de migrar a Chile?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad</li><li>• Modelos, vendedores y demostradores</li><li>• Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado</li><li>• Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia</li><li>• Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción</li><li>• Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines</li><li>• Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines</li><li>• Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios</li><li>• Operadores de instalaciones fijas y afines</li><li>• Operadores de máquinas y montadores</li><li>• Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles</li><li>• Trabajadores no calificados de ventas y servicios</li><li>• Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte</li><li>• Fuerzas armadas</li><li>• Otro</li></ul>
20. ¿Cuántos años de experiencia tiene en esa ocupación? (Sume los años de experiencia en Chile + la experiencia previa a la llegada al país)	(Indicar años)
21. ¿Tiene experiencia laboral en Chile?	Sí No - Ir a pregunta 39
22. ¿Está trabajando actualmente?	Sí No - Ir a pregunta 28
23. Su trabajo principal lo desarrolla de forma:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Remota (Teletrabajo)</li><li>• Presencial</li><li>• Mixta (Teletrabajo y Presencial)</li></ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL ACTUAL</b>	
24. ¿A cuál de las siguientes categorías ocupacionales corresponde la actividad que está desarrollando en este momento?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública</li><li>• Director de empresa (dirige una empresa u organismo que comprendan por lo menos tres o más directores)</li><li>• Gerente de empresa (ejerce la dirección de una empresa o de un organismo, por cuenta propia o de su propietario con la ayuda de sólo un director y de asistentes subalternos)</li></ul>

## EXPERIENCIA LABORAL ACTUAL

24. ¿A cuál de las siguientes categorías ocupacionales corresponde la actividad que está desarrollando en este momento?

- Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería
- Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- Profesionales de la enseñanza
- Otros profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines
- Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud
- Maestros e instructores de nivel medio
- Otros técnicos y profesionales de nivel medio
- Oficinistas y administrativos
- Empleados en trato directo con el público
- Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad
- Modelos, vendedores y demostradores
- Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado
- Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia
- Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción
- Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
- Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines
- Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- Operadores de instalaciones fijas y afines
- Operadores de máquinas y montadores
- Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
- Trabajadores no calificados de ventas y servicios
- Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
- Fuerzas armadas
- Otro (Especifique)

25. ¿A qué sector pertenece la empresa para la que se encuentra trabajando?

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo

## EXPERIENCIA LABORAL ACTUAL

<p>25. ¿A qué sector pertenece la empresa para la que se encuentra trabajando?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</li><li>• Enseñanza</li><li>• Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social</li><li>• Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas</li><li>• Otras actividades de servicios</li><li>• Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</li><li>• Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales</li><li>• Otro (Especifique)</li></ul>
<p>26. Su empleo principal es:</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Con contrato firmado</li><li>• Sin contrato</li></ul>
<p>27. ¿Cómo se enteró de esa oportunidad de trabajo?</p> <p>Luego, ir a pregunta 32</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por medio de redes personales: un familiar / amigo / conocido</li><li>• Plataforma web de empleo (Trabajando, Laborum, LinkedIn, Yapo.)</li><li>• Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram)</li><li>• A través del diario o diario</li><li>• Envié mi CV directamente a la empresa</li><li>• Por avisos en las inmediaciones de la empresa o negocio</li><li>• Bolsa Nacional de Empleo</li><li>• Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)</li><li>• A través de una agencia reclutadora</li><li>• A través de una feria de empleo</li><li>• Redes de profesionales o egresados (mailing list)</li><li>• Otro (Especifique)</li></ul>

## EXPERIENCIA DEL ÚLTIMO TRABAJO EN CHILE

<p>28. ¿A cuál de las siguientes categorías ocupacionales corresponde el último empleo que tuvo?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública</li><li>• Director de empresa (dirige una empresa u organismo que comprendan por lo menos tres o más directores)</li><li>• Gerente de empresa (ejerce la dirección de una empresa o de un organismo, por cuenta propia o de su propietario con la ayuda de sólo un director y de asistentes subalternos)</li><li>• Profesionales de las ciencias físicas, químicas y matemáticas y de la ingeniería</li><li>• Profesionales de las ciencias biológicas, la medicina y la salud</li><li>• Profesionales de la enseñanza</li><li>• Otros profesionales científicos e intelectuales</li><li>• Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias físicas y químicas, la ingeniería y afines</li><li>• Técnicos y profesionales de nivel medio de las ciencias biológicas, la medicina y la salud</li><li>• Maestros e instructores de nivel medio</li><li>• Otros técnicos y profesionales de nivel medio</li><li>• Oficinistas y administrativos</li></ul>
--	--

## EXPERIENCIA DEL ÚLTIMO TRABAJO EN CHILE

28. ¿A cuál de las siguientes categorías ocupacionales corresponde el último empleo que tuvo?

- Empleados en trato directo con el público
- Trabajadores de los servicios personales y de los servicios de protección y seguridad
- Modelos, vendedores y demostradores
- Agricultores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras con destino al mercado
- Trabajadores agropecuarios y pesqueros de subsistencia
- Oficiales y operarios de las industrias extractivas y de la construcción
- Oficiales y operarios de la metalurgia, la construcción mecánica y afines
- Mecánicos de precisión, artesanos, operarios de las artes gráficas y afines
- Otros oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- Operadores de instalaciones fijas y afines
- Operadores de máquinas y montadores
- Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados móviles
- Trabajadores no calificados de ventas y servicios
- Peones de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte
- Fuerzas armadas
- Otro (Especifique)

29. ¿A qué sector pertenece la empresa para la que trabajaba?

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Enseñanza
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales
- Otro (Especifique)

30. Su empleo era:

- Con contrato firmado
- Sin contrato



## EXPERIENCIA DEL ÚLTIMO TRABAJO EN CHILE

31. ¿Cómo se enteró de esa oportunidad de trabajo?
- Por medio de redes personales: un familiar / amigo / conocido
  - Plataforma web de empleo (Trabajando, Laborum, LinkedIn, yapo.)
  - Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram)
  - A través del diario o diario
  - Envié mi CV directamente a la empresa
  - Por avisos en las inmediaciones de la empresa o negocio
  - Bolsa Nacional de Empleo
  - Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)
  - A través de una agencia reclutadora
  - A través de una feria de empleo
  - Redes de profesionales o egresados (mailing list)
  - Otro (Especifique)

## PARTE V: CONDICIONES LABORALES

32. ¿Cuántos empleos con contrato firmado ha tenido desde que llegó a Chile? (Anotar en número)

33. ¿Cuántos empleos sin contrato ha tenido desde que llegó a Chile? (Anotar en número)

34. ¿Cuál ha sido la principal dificultad que ha tenido para encontrar un trabajo con contrato?
- No tener cédula de identidad chilena
  - Tener la cédula de identidad chilena vencida
  - Las vacantes que se corresponden con mi perfil son pocas
  - No tener estudios convalidados
  - La discriminación/Xenofobia
  - El idioma
  - No he tenido dificultad
  - Otra (Especifique)

## PARTE VI: EMPLEO Y PANDEMIA

35. ¿Cómo ha afectado la pandemia su situación laboral?
- No me ha afectado
  - Quedé sin trabajo
  - Reduje horas de trabajo
  - Aumentaron mis horas de trabajo
  - Conseguí un empleo
  - Otro (Especifique)

36. ¿Con cuáles apoyos ha contado para amortiguar el impacto de la crisis derivada del COVID-19?
- IFE Universal
  - Préstamo Solidario
  - Subsidio al Nuevo Empleo
  - Bono 200.000 saldo 0 en AFP
  - Bono y Préstamo Solidario para Transportistas
  - Subsidio de Arriendo
  - Subsidio Protege
- Seleccione todas las opciones que correspondan.

## PARTE VI: EMPLEO Y PANDEMIA

36. ¿Con cuáles apoyos ha contado para amortiguar el impacto de la crisis derivada del COVID-19?

Seleccione todas las opciones que correspondan.

- Subsidio Ingreso Mínimo Garantizado
- Ley de Protección del Empleo
- Ley de Crianza Protegida
- Retiro total del Seguro de Cesantía
- Fono de Orientación y Ayuda por Violencia Contra la Mujeres
- WhatsApp Mujer
- Renegociación de Deudas
- Programa de Apoyo al Recién Nacido
- Programa de Apoyo al Aprendizaje Integral
- Apoyos municipales
- Redes personales de apoyo como familiares y amigos
- Redes sociales de apoyo (organizaciones de migrantes, congregaciones religiosas, entre otras)
- Clínicas jurídicas
- No estaba enterado de los beneficios
- No cumplo con los requisitos para postular
- No he necesitado el apoyo
- Otro (Especifique)

## PARTE VII: EMPRENDIMIENTO

37. En su estancia en Chile, ¿ha iniciado algún emprendimiento?

Sí  
No - Ir a pregunta 39

38. ¿A cuál de los siguientes sectores económicos corresponde su emprendimiento?

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- Explotación de minas y canteras
- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
- Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
- Construcción
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
- Transporte y almacenamiento
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Información y comunicaciones
- Actividades financieras y de seguros
- Actividades inmobiliarias
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
- Enseñanza
- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- Otras actividades de servicios

## PARTE VII: EMPRENDIMIENTO

38. ¿A cuál de los siguientes sectores económicos corresponde su emprendimiento?

- Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales
- Otro (Especifique)

## PARTE VIII: MIGRACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

39. ¿Considera que ser migrante es un factor que limita las posibilidades de encontrar un empleo?

Sí  
No – ir a pregunta 41

40. ¿Por qué considera que ser migrante limita las posibilidades de encontrar un empleo?

(Argumente)

## PARTE IX: TELETRABAJO Y MIGRACIÓN

41. Según su opinión ¿el teletrabajo mejora las posibilidades de inserción laboral de los y las migrantes?

Sí  
No

## PARTE X: GÉNERO

42. ¿Considera que las mujeres migrantes tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres migrantes?

Sí – ir a pregunta 44  
No

43. ¿Por qué considera que las mujeres migrantes no tienen las mismas oportunidades que los hombres migrantes?

(Argumente)

## PARTE XI: TELETRABAJO Y OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN

44. Según su experiencia ¿el teletrabajo ha mejorado sus posibilidades de inserción laboral?

Sí  
No  
No tengo experiencia teletrabajando

## PARTE XII: INGRESOS

45. En qué rango se ubica el ingreso mensual líquido (en pesos chilenos) que recibe o recibía en su actividad principal (si los ingresos son variables considere un promedio mensual)
- Menor a 350.000
  - 350.001 y 500.000
  - 500.001 y 700.000
  - 700.001 y 1.000.000
  - 1.000.001 y 1.500.000
  - 1.500.001 y 2.000.000
  - Más de 2.000.000

## PARTE XIII: ESTATUS MIGRATORIO

46. Para finalizar, por favor señale su estatus migratorio:
- Visa temporal en trámite
  - Visa temporal vigente
  - Permanencia definitiva en trámite
  - Permanencia definitiva vigente
  - Nacionalización en trámite
  - Nacionalizada/Nacionalizado
  - Refugio en trámite
  - Refugiado
  - Apátrida
  - Prefiero no responder
  - Otro (Especifique)

# ANEXO II: CUESTIONARIO A EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO

## PRESENTACIÓN

Estimado empleador:

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con la colaboración de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), está realizando un estudio que permita, tanto identificar oportunidades de inserción laboral para la población migrante y refugiada residente en el país, como conocer el impacto de la pandemia del COVID-19 en el mercado laboral.

La OIM hará uso de los datos agrupados con la finalidad de obtener tendencias e identificar oportunidades de inserción laboral para los migrantes y refugiados, con el fin de potenciar su contribución a la recuperación económica. Asimismo, los resultados de este estudio serán difundidos en distintos medios de comunicación.

Si lo considera adecuado, por favor comparta este cuestionario con otras empresas de su sector.

En este cuestionario se emplea el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Ante cualquier duda o inquietud, por favor no dude contactarse con Jorge Dehays Rocha al siguiente correo: [jorge.dehays@gmail.com](mailto:jorge.dehays@gmail.com)

Muchas gracias.

## PARTE I: SOBRE EL INFORMANTE Y LA EMPRESA

- |  |  |
|--|--|
| 1. Indique su cargo en la empresa  | (Escribir cargo)   |
| 2. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa? (considere la actividad de mayor valor agregado o que genera mayores utilidades) | <ul style="list-style-type: none"><li>• Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</li><li>• Explotación de minas y canteras</li><li>• Industrias manufactureras</li><li>• Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado</li><li>• Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación</li><li>• Construcción</li><li>• Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas</li><li>• Transporte y almacenamiento</li><li>• Actividades de alojamiento y de servicio de comidas</li><li>• Información y comunicaciones</li><li>• Actividades financieras y de seguros</li><li>• Actividades inmobiliarias</li><li>• Actividades profesionales, científicas y técnicas</li><li>• Actividades de servicios administrativos y de apoyo</li><li>• Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</li><li>• Enseñanza</li></ul> |

## PARTE I: SOBRE EL INFORMANTE Y LA EMPRESA

2. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa? (considere la actividad de mayor valor agregado o que genera mayores utilidades)

- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
- Otras actividades de servicios
- Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

3. ¿Cuántos trabajadores contratados hay en su empresa?

- Menos de 10
- Entre 10 - 49
- Entre 50 - 199
- 200 o más

## PARTE II: SOBRE LAS VACANTES

4. ¿Cuáles son las ocupaciones más difíciles de llenar en su empresa?  
Seleccione todas las opciones que correspondan

- Directivos y gerentes
- Profesionales
- Técnicos
- Personal de oficina y administrativo
- Personal de comercio, ventas y servicios
- Oficinas
- Operadores de planta y de máquinas
- Ocupaciones elementales/ trabajadores no cualificados
- Otras (Especificar)

5. ¿Cuáles habilidades y competencias están asociadas a esas ocupaciones difíciles de llenar?  
Seleccione todas las opciones que correspondan

- Ventas de productos y servicios
- Elaboración de alimentos
- Manejo de bases de datos
- Conducción especializada de vehículos de transporte y carga
- Registro/inventario
- Aseo y mantenimiento
- Servicio de información/atención de clientes
- Servicio de cuidados a personas
- Servicio de seguridad y protección
- Segundo idioma
- Dominio técnico de procesos
- Almacenamiento
- Distribución/entrega/programación de rutas
- Logística
- Desarrolladores para tecnología de la información
- Community manager
- Competencias directivas
- Comercio electrónico
- Ninguna
- Otras (Especificar)

## PARTE II: SOBRE LAS VACANTES

6. ¿Cuáles son los factores que explican la dificultad para llenar esas ocupaciones?

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Escasez de postulantes
- Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias
- Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales requeridas para el cargo
- Candidatos no cumplen con requisitos necesarios para el cargo como licencias, certificaciones o permisos.
- Experiencia laboral insuficiente o inexistente
- La remuneración ofrecida es considerada insuficiente por los candidatos
- Las condiciones laborales no fueron aceptadas
- Mano de obra sobre calificada
- Extranjeros sin documentación
- Candidatos no hablan español
- Otros (Especificar)

## PARTE III: SOBRE CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES

7. ¿Alguna vez ha contratado inmigrantes en su empresa?

Sí  
No - Ir a la pregunta 18

8. ¿Cuál es el principal canal que ha utilizado su empresa para encontrar candidatos?

- Diario o radio
- Plataforma web de empleo pagada (Trabajando, Laborum, LinkedIn, etc.)
- Plataforma web privada de empleo gratuita (yapo)
- Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram)
- Bolsa Nacional de Empleo
- Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL)
- Redes de profesionales o egresados (mailing list)
- Recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores.
- Contratación de empresas de reclutamiento
- Avisos en las inmediaciones de la empresa o banco de C.V.
- Redes personales del empleador
- Alumnos en prácticas
- Candidatura espontánea o voluntaria (CV que llega directo a la empresa)
- Cartel fuera del local
- Centros de capacitación
- Otro (Especificar)

9. ¿En qué puestos de trabajo de su empresa se desempeñan o se han desempeñado los trabajadores extranjeros?

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Directivos y gerentes
- Profesionales
- Técnicos
- Personal de oficina y administrativo
- Personal de comercio, ventas y servicios
- Oficios
- Operadores de planta y de máquinas
- Ocupaciones elementales/ trabajadores no cualificados
- Otras (Especificar)

### PARTE III: SOBRE CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES

10. En su empresa ¿en qué tipo de ocupaciones se emplean preferentemente a las mujeres extranjeras?

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Directivos y gerentes
- Profesionales
- Técnicos
- Personal de oficina y administrativo
- Personal de comercio, ventas y servicios
- Oficios
- Operadores de planta y de máquinas
- Ocupaciones elementales/ trabajadores no cualificados
- Otras (Especificar)

11. En su empresa ¿en qué tipo de ocupaciones se emplean preferentemente a las mujeres extranjeras?

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Directivos y gerentes
- Profesionales
- Técnicos
- Personal de oficina y administrativo
- Personal de comercio, ventas y servicios
- Oficios
- Operadores de planta y de máquinas
- Ocupaciones elementales/ trabajadores no cualificados
- Otras (Especificar)

12. En su empresa, ¿existe preferencia por contratar extranjeros de alguna nacionalidad en particular?

- Sí  
No – Ir a pregunta 15

13. Seleccione las nacionalidades preferidas por su empresa.

Seleccione todas las opciones que correspondan

- Venezuela
- Perú
- Haití
- Colombia
- Bolivia
- Argentina
- Ecuador
- España
- República Dominicana
- Brasil
- Estados Unidos
- Cuba
- China
- Francia
- México
- Alemania
- Uruguay
- Italia
- Paraguay
- Otro país (Especificar)



### PARTE III: SOBRE CONTRATACIÓN DE INMIGRANTES

14. ¿Por qué su empresa prefiere a extranjeros de esas nacionalidades? Argumente brevemente	(Argumentar)
15. A su juicio ¿cuáles son los principales atributos de los trabajadores extranjeros?  Seleccione todas las opciones que correspondan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son más productivos</li> <li>• Tienen más iniciativa</li> <li>• Mayor dominio de habilidades socioemocionales</li> <li>• Son menos dados a reclamar</li> <li>• Están dispuestos a trabajar por menos dinero</li> <li>• Otro país (Especificar)</li> </ul>
16. A su juicio ¿cuáles barreras han dificultado la contratación de extranjeros?  Seleccione todas las opciones que correspondan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legales (no cuentan con el permiso de trabajo)</li> <li>• Regulatorias (ya tenemos cubierto el porcentaje tope establecido por la ley)</li> <li>• Sus competencias no están certificadas</li> <li>• El idioma</li> <li>• No ha habido barreras</li> <li>• Otra (Especificar)</li> </ul>
17. ¿Cuál ha sido el impacto de los trabajadores extranjeros en su empresa?  Seleccione todas las opciones que correspondan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejor clima laboral</li> <li>• Aumento de la productividad</li> <li>• Mejoraron las ventas</li> <li>• Mejoró la relación con los clientes</li> <li>• Mejoraron los indicadores de satisfacción</li> <li>• Otro (Especificar)</li> </ul>

### PARTE IV: EMPRESAS QUE NO HAN CONTRATADO EXTRANJEROS

18. ¿Por qué su empresa no ha incorporado trabajadores extranjeros?  Seleccione todas las opciones que correspondan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su contratación es muy compleja</li> <li>• No han llegado candidatos extranjeros</li> <li>• No ha sido necesario</li> <li>• Por política de la empresa, sólo se contratan trabajadores chilenos</li> <li>• Los candidatos extranjeros no han cumplido con el perfil requerido</li> <li>• Otra (Especificar)</li> </ul>
19. ¿Estaría dispuesto a contratar extranjeros una vez superada la pandemia?	Sí – Ir a pregunta 21 No
20. ¿Por qué no estaría dispuesto a contratar extranjeros?	(Argumentar)

## PARTE V: PERSPECTIVAS

21. En el corto plazo, ¿cuáles habilidades y competencias de su fuerza de trabajo?	(Argumentar)
22. Debido a la pandemia ¿qué porcentaje de los trabajadores de la empresa pasaron a la modalidad teletrabajo?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ninguno</li><li>• Entre 0 y 9,99%</li><li>• Entre 10 y 24,99%</li><li>• Más del 25%</li></ul>
23. ¿En cuál región del país su empresa realiza principalmente sus operaciones?	(Seleccionar región)

## ANEXO III: SECTORES CON OCUPACIONES DIFÍCILES DE LLENAR POR REGIÓN DE ESTUDIO CON BASE EN ENADEL 2019 Y 2020

### REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO

#### Silvoagropecuario y pesca

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Ocupaciones elementales (obreros de explotaciones agrícolas)	Técnicas
Agricultores y trabajadores calificados de huertas e invernaderos, viveros y jardines	
Agricultores y trabajadores calificados de cultivo extensivo	
Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos	
Criadores de ganado	
Trabajadores de explotaciones de acuicultura	

#### Comercio

OCUPACIÓN (GRANDES GRUPOS)	HABILIDADES
Personal de comercio, ventas y servicio	Técnicas (habilidades digitales)  Atención al cliente
Oficios	
Ocupaciones elementales	
Personal de oficina y administrativo	
Operadores de planta y máquinas	

#### Transporte

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Empleados encargados del registro de materiales y de transporte	Actitudinales Conductuales Directivas Técnicas Tecnologías de la información Idiomas extranjeros
Empleados de recepción e información	
Obreros del transporte y almacenamiento	
Trabajadores de la limpieza	
Ingenieros y constructores civiles	

## Construcción

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Obreros del transporte y almacenamiento	Actitudinales Conductuales Técnicas Idiomas Tecnologías de la información
Ingenieros y constructores civiles	
Empleados encargados del registro de materiales y de transporte	

## Manufactura

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	Actitudinales Directivas Conductuales Técnicas Idioma extranjero Tecnologías de la información
Obreros de transporte y almacenamiento	
Ingenieros y constructores civiles	
Empleados encargados del registro de materiales y transporte	
Trabajadores de la limpieza	

## Turismo

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Trabajadores de la limpieza	Actitudinales Conductuales Técnicas Idiomas Directivas
Empleados de recepción e información	
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	

## REGIÓN DE ANTOFAGASTA

### Silvoagropecuario y pesca

#### NO SE APLICÓ ENCUESTAS A ESTE SECTOR/MAYORÍA CUENTA PROPIA

Sector muy reducido en aporte al PIB y trabajadores contratados en la Región. Se contrata migrantes con residencia definitiva en Chile. Se contrata a mujeres en restaurantes de las caletas y extracción ilegal de algas (ENADEL, 2021). Se contrata a personas de Bolivia y Perú en actividades agrícolas del interior.

## Comercio

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Vendedores y asistentes de venta de tiendas, almacenes y puestos	Habilidades emocionales para atención al público  Tecnológicas para comercio electrónico
Vendedores de entradas y cajeros de comercio	
Guardias de seguridad	
Bomberos de gasolineras	
Vendedores por internet	
Supervisores de locales comerciales, tiendas y almacenes	

## Transporte

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Conductores de buses, trolebuses y camiones pesados	Actitudinales Conductuales Técnicas
Operadores de maquinaria agrícola, forestal y operadores de montacargas	
Empleados encargados del registro de materiales y de transporte	
Mecánicos de vehículos, motores de aviones, reparadores de máquinas industriales	
Empleados de servicios de información al cliente	

## Transporte

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Supervisores de la industria de la construcción	Directivas Actitudinales Conductuales Tecnologías de la información
Operarios de la construcción en obra gruesa	
Obreros de la construcción	
Electricistas, instaladores y reparadores de línea eléctricas	
Operadores de máquinas de movimientos de tierras, grúas y montacargas	

## Manufactura

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Electricistas, instaladores y reparadores de línea eléctricas	Técnicas (manejo de maquinarias y herramientas) Actitudinales Conductuales Tecnologías de la información
Técnicos en ciencias físicas y químicas, dibujantes y técnicos	
Moldeadores, chapistas, soldadores, caldereros, montadores de estructuras metálicas	
Encargados del registro de materiales y de transporte	
Supervisores de la industria manufacturera	

## Turismo

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Cocineros	Actitudinales Técnicas Conductuales Directivas Tecnologías de la información Idiomas
Empleados de servicios de información al cliente	
Garzones de mesa y bármanes	
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	
Trabajadores de casa particular, limpiadores de oficina, hoteles, y otros establecimientos	
Empleados encargados del registro de materiales y de transportes	

## REGIÓN DE VALPARAÍSO Silvoagropecuario y pesca

OCUPACIÓN	HABILIDADES
Cosechero(a) Agrícola u Obrero(a) Agrícola	Destreza física/manual Habilidades manuales, ciclo de los cultivos Licencia Clase D Certificación SAG Habilidades motoras
Operador(a) de Cultivos de Invernadero	
Tractorista Aplicador de Agroquímicos	
Operador(a) de Selección y Embalaje de Fruta Fresca	

## Comercio

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS Y HABILIDADES
Personal de comercio (Reponedor/a, cajero/a, vendedor/a)	Atención al público Habilidades comunicacionales Conocimientos en métodos de administración de inventario Estrategias digitales Técnicas
Obreros de carga, auxiliares de aseo, reponedores, ayudantes de cocina)	
Oficios (carniceros y pescadores, mecánicos, clasificadores e inspectores de calidad)	

## Transporte

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS Y HABILIDADES
Conductores de buses, trolebuses y camiones	Técnicas Estudios y certificaciones, Habilidades blandas para el trabajo en equipo
Empleados encargados del registro de materiales y de transporte	
Operadores de maquinaria agrícola, máquinas de movimientos de tierras, grúas	
Mecánicos de vehículos, reparadores de máquinas agrícolas	

## Construcción

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS Y HABILIDADES
Operarios de la construcción en obra gruesa	Actitudinales Técnicas Conductuales Tecnologías de la información
Electricistas, instaladores y reparadores de línea eléctricas	
Obreros de la construcción	
Moldeadores, chapistas, soldadores, caldereros	
Operarios de la construcción en trabajos de terminación	
Técnicos en ciencias físicas y químicas, dibujantes y técnicos	
Supervisores de la construcción	

## Manufactura

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS Y HABILIDADES
Mecánicos de vehículos, motores de aviones, reparadores de máquinas industriales	Técnicas Actitudinales Conductuales Tecnologías de la información Directivas
Operarios de procesamiento, elaboración, conservación, cata y clasificación de alimentos	
Supervisores de industrias manufactureras	
Moldeadores, chapistas, soldadores, caldereros, montadores de estructuras	
Empleados encargados del registro	

## Turismo

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS Y HABILIDADES
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	Actitudinales Conductuales Técnicas Idioma extranjero Tecnologías de la información
Garzones de mesa y bármanes	
Empleados de servicios de información cliente	
Vendedores de entradas y cajeros de comercio	
Recepcionista de hoteles	
Operarios de procesamiento	
Elaboración, conservación, cata y clasificación de alimentos, bebidas y tabaco	

## REGIÓN DEL MAULE

### Silvoagropecuario y pesca

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Obreros de explotaciones agrícolas	Técnicas (manejo de maquinarias y herramientas) Actitudinales Conductuales
Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	
Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos	



OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Criadores de ganado	Técnicas (manejo de maquinarias y herramientas) Actitudinales Conductuales
Trabajadores de explotaciones de acuicultura	
Técnicos agropecuarios y acuícolas	

## Comercio

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Vendedores y asistentes de ventas de tiendas, almacenes y puestos de mercado	Habilidades blandas
Vendedores de entradas y cajeros de comercio	
Guardias de seguridad	
Bomberos de gasolineras	
Vendedores por internet	
Carniceros y pescaderos	

## Construcción

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Electricistas, instaladores y reparadores de línea eléctricas	Actitudinales Conductuales Técnicas Conductuales Tecnologías de la información
Obreros de la minería y de la construcción	
Moldeadores, chapistas, soldadores, caldereros, montadores de estructuras	
Operarios de la construcción en obra gruesa	
Técnicos en ciencias físicas, químicas, técnicos en ingeniería y dibujantes técnicos	
Supervisores de la industria de la construcción	

## Transporte

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Conductores de buses, trolebuses y camiones pesados	Actitudinales Conductuales Técnicas Tecnologías de la información Directivas
Empleados encargados del registro de materiales y de transporte	
Trabajadores de casa particular, limpiadores de oficina, hoteles y otros establecimientos	

## Manufactura

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Operarios de procesamiento, elaboración, conservación, cata y clasificación de alimentos	Técnicas Actitudinales Conductuales Tecnologías de la información Directivas
Moldeadores, chapistas, soldadores, caldereros, montadores de estructuras	
Mecánicos de vehículos, motores de aviones, industriales y bicicletas	
Supervisores de la industria manufacturera	

## Turismo

OCUPACIÓN	COMPETENCIAS
Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina	Actitudinales Idioma extranjero Conductuales Tecnología de la información
Garzones de mesa y bármanes	
Empleados de servicio de información al cliente	
Trabajadores de casa particular, limpiadores de oficina, hoteles y otros establecimientos	
Cocineros	

## ANEXO IV: GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES

GRUPO OCUPACIONAL	DESCRIPCIÓN
<p><b>Directores y gerentes</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefes de producto</li> <li>• Encargados de exportaciones</li> <li>• Jefes de línea de negocios</li> <li>• Jefes de sucursal</li> </ul>	<p>Los directores, gerentes y administradores planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades generales de las empresas, el gobierno y otras organizaciones, o de unidades o departamentos al interior de ellas; formulan y revisan sus políticas, leyes, normas y reglamentos. En general, sus tareas que requieren solución de problemas complejos, toma de decisiones y creatividad, las cuales deben basarse en un extenso cuerpo de conocimientos (teóricos y prácticos) especializado sobre un campo.</p>
<p><b>Profesionales</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingenieros civiles</li> <li>• Diseñadores gráficos</li> <li>• Arquitectos</li> <li>• Publicistas</li> </ul>	<p>Los profesionales enriquecen el acervo de conocimientos, aplican conceptos y teorías científicas, enseñan sistemáticamente lo que saben en sus respectivos campos o combinan de diversas maneras estas actividades. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: llevar a cabo análisis e investigaciones y desarrollar conceptos, teorías y métodos operativos; aplicar los conocimientos existentes, brindar asesoramiento, enseñar la teoría y la práctica de una disciplina, prestar diversos servicios en los ámbitos empresarial, jurídico, ingenieril y social; crear e interpretar obras artísticas; y preparar documentos informes de carácter científico, y la supervisión de otros trabajadores.</p>
<p><b>Técnicos</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos electrónicos</li> <li>• Técnicos en mantenimiento</li> <li>• Dibujantes técnicos</li> <li>• Técnicos mecánicos</li> <li>• Técnicos en electricidad</li> </ul>	<p>Los técnicos con educación superior llevan a cabo tareas técnicas relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos, métodos científicos o artísticos y de normativas gubernamentales o empresariales. Para alcanzar un desempeño eficiente en la mayoría de las ocupaciones requieren realizar tareas complejas y un amplio conjunto de conocimientos (prácticos, técnicos y de procedimientos) sobre un campo especializado. Sus tareas generalmente comprenden: emprender y llevar a cabo trabajos técnicos relacionados con la investigación y la aplicación de conceptos y métodos operativos en diferentes campos.</p>
<p><b>Personal de oficina y administrativo</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudantes de contabilidad</li> <li>• Recepcionistas</li> <li>• Encargados de remuneraciones</li> <li>• Encargados de bodega</li> </ul>	<p>Este grupo registra, organiza, almacena, procesa y recupera información, y realiza diversas tareas administrativas en relación con las operaciones de manipulación de dinero, los planes de viaje, la tramitación de solicitudes de información y la concertación de citas. Entre sus tareas suelen incluirse: manejar procesadores de texto y otras máquinas de oficina; redactar documentos, realizar trabajos de secretaría; mantener registros, archivar documentos; administrar los servicios de correo, realizar operaciones de manejo de dinero; hacer planes de viaje; mantener agendas, operar centrales telefónicas.</p>

GRUPO OCUPACIONAL	DESCRIPCIÓN
<p><b>Personal de comercio, ventas y servicios</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vendedores y asistentes de ventas de tiendas</li> <li>• Almacenes y puestos de mercado</li> <li>• Vendedores de entradas y cajeros de comercio</li> <li>• Guardias de seguridad</li> </ul>	<p>Prestan servicios personales o de protección relacionados con los viajes, los cuidados a las personas o la protección contra incendios y actos ilícitos preparan y sirven alimentos o bebidas; supervisan la limpieza y el mantenimiento, hacen demostraciones de sus productos y los venden en comercios mayoristas o minoristas y establecimientos similares, así como en quioscos y mercados. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: organizar y prestar servicios y vender productos en establecimientos mayoristas o minoristas.</p>
<p><b>Personal silvoagropecuario y pesquero</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivador de papas</li> <li>• Fruticultor</li> <li>• Viticultor</li> <li>• Criador de ganado bovino</li> <li>• Criador de aves</li> <li>• Criador de mariscos</li> <li>• Piscicultor</li> <li>• Trozador de árboles</li> </ul>	<p>Las personas de este grupo cultivan y cosechan campos; explotan los productos de plantaciones de árboles y arbustos; recolectan frutos y plantas silvestres; crían, cuidan o cazan animales; obtienen productos derivados de la cría de animales; plantan, conservan y explotan bosques; crían o capturan peces, y cultivan o recogen otras especies acuáticas, con el fin de obtener alimentos, vivienda e ingresos para ellos y sus familias. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: preparar la tierra; sembrar, plantar, cultivar, fumigar, fertilizar y cosechar cultivos agrícolas o forestales, reproducir, criar, cuidar animales o peces para obtener carne, leche, pelo, piel, cuero.</p>
<p><b>Oficios</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carniceros y pescaderos</li> <li>• Mecánicos y reparadores de vehículos de motor</li> <li>• Clasificadores, probadores de productos e inspectores de calidad (excluyendo alimentos y bebidas).</li> </ul>	<p>En este grupo aplican sus competencias y conocimientos técnicos y prácticos específicos, a la construcción y mantenimiento de edificios, moldeo de metales, montaje de estructuras metálicas, instalación de máquinas herramientas, confección, ajuste, mantenimiento y reparación de maquinaria, equipo o herramientas, a la realización de trabajos de impresión y la producción o el procesamiento de productos alimenticios, textiles y artículos de madera, metal y de otra índole, incluidos los productos de artesanía. Para desempeñar el tipo de tareas incluidas en este gran grupo, es indispensable comprender todas las etapas del proceso de producción, las herramientas y materiales que se utilicen y la naturaleza y propósito del producto final.</p>
<p><b>Operadores de planta y máquinas</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de máquinas para elaborar alimentos, bebidas y cigarrillos</li> <li>• Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje</li> <li>• Conductores de automóviles, taxis y camionetas</li> </ul>	<p>Los operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores manejan maquinaria, equipos industriales, agrícolas y supervisan su funcionamiento, en el mismo lugar de su emplazamiento o ejerciendo un control a distancia, conducen y manejan locomotoras, vehículos de motor, equipos industriales, máquinas agrícolas móviles, y ensamblan productos a partir de sus componentes, con arreglo a especificaciones y procedimientos estrictamente definidos. El trabajo de estas personas requiere principalmente tener experiencia y conocimientos sobre maquinaria, equipamientos industriales y agrícolas, así como la capacidad para seguir el ritmo y la intensidad de las operaciones mecanizadas y para adaptarse a las innovaciones tecnológicas.</p>

GRUPO OCUPACIONAL	DESCRIPCIÓN
<p><b>Ocupaciones elementales</b></p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obreros de carga</li> <li>• Ayudantes de cocina</li> <li>• Auxiliares de aseo, oficinas, hoteles y otros establecimientos</li> </ul>	<p>Las personas empleadas en ocupaciones elementales realizan tareas sencillas y habituales que pueden requerir el uso de herramientas de mano y un nivel considerable de esfuerzo físico. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: tareas de limpieza, mantención de inmuebles, reposición de productos, envío o transporte de mensajes y paquetes, actividades simples sectores silvoagropecuarios, construcción, industria manufacturera y otros sectores.</p>

Fuente: Tomado de ENADEL 2020, pp 7-10.



## ANEXO V: TRABAJOS MÁS REQUERIDOS A NIVEL NACIONAL POR GRUPOS OCUPACIONALES

GRUPO OCUPACIONAL	OCUPACIONES
<b>Directores, gerentes y administradores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerentes y administradores de hoteles y restaurantes</li> </ul>
<b>Profesionales, científicos e intelectuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingenieros y constructores civiles</li> <li>• Profesionales de la salud y de la prevención de riesgos</li> </ul>
<b>Técnicos y profesionales de nivel medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos en ingeniería y construcción</li> <li>• Supervisores de la industria y la construcción</li> <li>• Técnicos de la salud y la prevención de riesgos</li> <li>• Agentes y ejecutivos de finanzas</li> <li>• Representantes comerciales y agentes de seguros</li> <li>• Otros</li> </ul>
<b>Personal de apoyo administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados administrativos</li> <li>• Empleados de recepción e información</li> <li>• Empleados de contabilidad y finanzas</li> <li>• Empleados del registro de materiales y de transportes</li> </ul>
<b>Trabajadores de los servicios y vendedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspectores auxiliares del transporte</li> <li>• Cocineros</li> <li>• Garzones y bármanes</li> <li>• Comerciantes y vendedores</li> <li>• Cajeros y vendedores de ventanilla</li> <li>• Modelos y promotores</li> <li>• Guardias y vigilantes</li> </ul>
<b>Artesanos y operarios de oficios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operarios de la construcción en obra gruesa</li> <li>• Operarios de la construcción en trabajos de terminación</li> <li>• Soldadores y montadores de estructuras metálicas</li> <li>• Herreros y herramentistas</li> <li>• Mecánicos</li> <li>• Electricistas e instaladores eléctricos</li> <li>• Operarios del procesamiento y elaboración de alimentos y bebidas</li> <li>• Operarios del tratamiento de la madera</li> </ul>
<b>Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operadores de máquinas para la elaboración de alimentos y bebidas</li> <li>• Operadores de máquinas de vapor y calderas</li> <li>• Conductores de motocicletas, automóviles y camionetas</li> <li>• Conductores de buses y camiones pesados</li> <li>• Operadores de maquinarias, grúas y montacargas</li> </ul>
<b>Ocupaciones elementales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores de la limpieza</li> <li>• Obreros de la construcción</li> <li>• Obreros de la industria manufacturera</li> <li>• Obreros del transporte y almacenamiento</li> <li>• Cocineros de comida rápida y ayudantes de cocina</li> <li>• Repartidores, mensajeros y otras ocupaciones elementales</li> </ul>

Fuente: Tomado de Observatorio Laboral-SENCE: <https://www.observatorionacional.cl/trabajos-mas-requeridos/>











