



No. 17
Septiembre 2023
ISSN 2538-9491
Documentos de Trabajo



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigador principal
Jairo Santander, PhD.

Investigador Senior
Ivan Salas Durazo, PhD.

Investigadoras Junior
Laura Arbelaez
Yuri Andrea Cordero González

ESTUDIO SOBRE EL MERCADO LABORAL A NIVEL LOCAL PARA MIGRANTES EN COLOMBIA

ESTUDIO ELABORADO PARA SCALBRINI INTERNATIONAL MIGRATION NETWORK



ESTUDIO SOBRE EL MERCADO LABORAL A NIVEL LOCAL PARA MIGRANTES EN COLOMBIA

ESTUDIO ELABORADO PARA SCALABRINI
INTERNATIONAL MIGRATION NETWORK



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigador principal
Jairo Santander, PhD.

Investigador Senior
Ivan Salas Durazo, PhD.

Investigadoras Junior
Laura Arbelaez
Yuri Andrea Cordero González

BOGOTÁ, COLOMBIA
Agosto 2023

Documentos de trabajo
No. 17
Edición electrónica Bogotá,
Septiembre, 2023.
© *Universidad de los Andes*

Jairo Santander

Iván Salas Durazo

Laura Arbeláez

Yuri Andrea Cordero

Autores

Cider - Centro Interdisciplinario de Estudios Sobre Desarrollo
Carrera 1 No. 18-A-10, Bloque Pu
Bogotá, D.C., Colombia 117111
Teléfonos: 3394949, 3394999, extensiones 2664 - 2665
cider@uniandes.edu.co cider.uniandes.edu.co

Nathalia Franco Borrero

Directora del Cider

Roger Rossi Ballesteros

Gestor de Comunicaciones del Cider

Juliana Marcela Orbes Romo

Practicante de Comunicaciones del Cider

Los documentos de trabajo permiten la divulgación y discusión de resultados parciales de investigación, ensayos, reflexiones académicas y ponencias presentadas en eventos académicos por los profesores e investigadores del Cider, así como trabajos de grado de alta calidad de los programas de maestría ofrecidos por el Cider. Los documentos de trabajo no han sido evaluados por pares anónimos; su publicación es estudiada y aprobada por el Comité Editorial del Cider. Este documento refleja exclusivamente la opinión de sus autores. No pretende representar el punto de vista de la Universidad de los Andes. El contenido de la presente publicación se encuentra protegido por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, por tanto su utilización, reproducción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en formato impreso, digital o en cualquier formato conocido o por conocer, se encuentran prohibidos, y solo serán lícitos en la medida en que cuente con la autorización previa y expresa por escrito del autor o titular. Las limitaciones y excepciones al Derecho de Autor solo serán aplicables en la medida en se den dentro de los denominados Usos Honrados (Fair Use); estén previa y expresamente establecidas; no causen un grave e injustificado perjuicio a los intereses legítimos del autor o titular; y no atenten contra la normal explotación de la obra.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. METODOLOGÍA.....	10
2.1. <i>Análisis de oportunidades laborales para migrantes</i>	10
2.2. <i>Análisis de la Calidad del Empleo</i>	13
2.3. <i>Análisis Cualitativo</i>	16
3. LITERATURA RECIENTE SOBRE EL MERCADO LABORAL PARA MIGRANTES EN COLOMBIA	16
3.1. <i>Estudios preliminares sobre las posibilidades de incorporación de los migrantes venezolanos al mercado de trabajo</i>	16
3.2. <i>Barreras para la Empleabilidad</i>	19
4. ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS ENTORNO A LA MIGRACIÓN PPT Y CONPES 4100	20
4.1. <i>Instrumentos de Regularización</i>	20
4.2. <i>Conpes 4100</i>	24
5. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL NACIONAL	26
5.1. <i>Caracterización de la oferta laboral y factores que determinan perspectivas de empleo</i>	26
5.2. <i>Mercado laboral colombiano por sectores económicos: dónde trabajan los migrantes y cuáles son las perspectivas para la creación de empleo</i>	35
5.3. <i>Factores determinantes del empleo migratorio en los principales sectores productivos de Colombia</i>	39
6. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL PARA MIGRANTES EN LAS CIUDADES DE COLOMBIA	40
6.1. <i>Panorama general</i>	40
6.2. <i>Situación del mercado laboral en Bogotá</i>	43
6.3. <i>Situación del mercado laboral en Cúcuta</i>	51
6.4. <i>Situación del mercado laboral en Bucaramanga</i>	58
6.5. <i>Situación del mercado laboral en ciudades intermedias</i>	66
6.5.1. <i>Apartadó</i>	67
6.5.2. <i>Quibdó</i>	72
6.5.3. <i>Palmira</i>	77
6.5.4. <i>Yopal</i>	83
6.5.5. <i>Villa del rosario</i>	89
7. SITUACIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	95
7.1. <i>Panorama general</i>	95
7.2. <i>Calidad del empleo en Bogotá</i>	103
7.3. <i>Calidad del empleo en Cúcuta</i>	108
7.4. <i>Calidad del empleo en Bucaramanga</i>	111
7.5. <i>Calidad del empleo en ciudades intermedias</i>	114

7.5.1. Apartadó.....	115
7.5.2. Quibdó.....	117
7.5.4. Yopal	122
7.5.5. Villa del rosario	124
8. COMPONENTE DE INSTITUCIONALIDAD Y POLÍTICAS LOCALES	126
8.1. Quibdó.....	126
8.2. Apartadó	126
8.3. Yopal.....	128
9. RECOMENDACIONES DE MEJORA	129
9.1. <i>Acelerar el proceso de desmonte de limitaciones formales que limitan el mapa de oportunidades laborales para el migrante venezolano, incluyendo procesos de regularización, certificaciones de experiencia, habilidades de trabajo y profesionales.....</i>	129
9.2. <i>Reacción y fortalecimiento de los mecanismos para la disminución de las limitaciones informales que limitan el mapa de oportunidades laborales para el migrante venezolano</i>	131
9.3. <i>Ampliar las acciones para mejorar la inserción laboral y social de los migrantes</i>	134
9.4. <i>Se requiere una línea estratégica de política que facilite la apertura de nuevos sectores económicos para la incorporación de trabajadores migrantes.....</i>	135
10. REFERENCIAS Y DOCUMENTOS CONSULTADOS.....	136
11. ANEXOS.....	141
<i>Anexo 1. Postulaciones y Cargo de Última experiencia de Migrantes Venezolanos.....</i>	141
<i>Anexo 2. COMPARACION DE INDICADORES LABORALES DE MIGRANTES VS. NACIONALES (T Tests).....</i>	144
<i>Principales indicadores del modelo de regresión logística</i>	145
<i>Anexo 3. Modelos de regresión logística para los sectores económicos.....</i>	147
<i>Anexo 4. Indices relativos de trabajo y PIB.....</i>	149

Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Indicadores de análisis del mercado laboral.....</i>	10
<i>Tabla 2 Fases del Permiso Especial de Permanencia (PEP).....</i>	20
<i>Tabla 3 Número de migrantes venezolanos en las ciudades de estudio</i>	27
<i>Tabla 4 Habilidades técnicas de la población migrante.....</i>	30
<i>Tabla 5 Labor y PIB Índice de 14 principales sectores económicos en Colombia Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE</i>	38
<i>Tabla 6 Potencial Sectorial de empleabilidad en Bogotá.....</i>	50
<i>Tabla 7 Potencial Sectorial de empleabilidad en Norte de Santander</i>	57
<i>Tabla 8 Potencial Sectorial de empleabilidad en Santander.....</i>	65
<i>Tabla 9 Postulaciones trabajadores venezolanos en Bogotá.....</i>	141
<i>Tabla 10 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Bogotá.....</i>	141

Tabla 11 Postulaciones trabajadores venezolanos en Cúcuta.....	142
Tabla 12 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Cúcuta.....	142
Tabla 13 Postulaciones trabajadores venezolanos en Bucaramanga.....	143
Tabla 14 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Bucaramanga.....	143

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Dimensiones Calidad del empleo.....	14
Ilustración 2 Dimensiones de la calidad de vida.....	15
Ilustración 3 Principales sectores con potencial de empleabilidad de la población migrante en Colombia. Fuente Fedesarrollo 2021.....	18
Ilustración 4 Ley 2136 del 2021.....	23
Ilustración 5 Líneas de acción Conpes 4100.....	25
Ilustración 6 Migrantes y refugiados venezolanos Colombia y el mundo	26
Ilustración 7 Ocupación actual Total nacional.....	28
Ilustración 8 Oficios desempeñados en Venezuela Fuente. Observatorio del proyecto Migración Venezuela.....	29
Ilustración 9 Experiencia laboral previa de los migrantes venezolanos.....	29
Ilustración 10 tasas de formalidad y subempleo de migrantes de Venezuela Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE	31
Ilustración 11 Tamaño de las empresas donde trabajan los migrantes. Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE.....	32
Ilustración 12 Porcentaje de empleados por industria (Clasificación Industrial Internacional Estándar 3.1) Fuente: Estimaciones propias a partir del GEIH del DANE.....	36
Ilustración 13 Labor y PIB Índice de 14 principales sectores económicos en Colombia. Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE.....	39
Ilustración 14 Caracterización fuerza laboral migrante Venezolana en Bogotá.....	44
Ilustración 15 Composición demográfica migrantes venezolanos en Bogotá. Fuente Sisbén.....	45
Ilustración 16 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Bogotá. Fuente Sisbén.....	45
Ilustración 17 Participación Laboral por Sectores Económicos de los migrantes Venezolanos en Bogotá. (fuente GEIH).....	46
Ilustración 18 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Bogotá.....	47
Ilustración 19 Ubicación Laboral por Sector de Migrantes Venezolanos inscritos en el RUTEC 2015-2022.....	47
Ilustración 20 Actividad económica específica de los migrantes venezolanos incorporados en el SNE.....	48
Ilustración 21 Cargos postulados por migrantes trabajadores en Bogotá. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	49
Ilustración 22 Cargo última experiencia de trabajadores venezolanos en Bogotá. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	49
Ilustración 23 Caracterización fuerza laboral migrante Venezolana en Cúcuta.....	52
Ilustración 24 Composición demográfica migrantes venezolanos en Cúcuta.....	53
Ilustración 25 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Cúcuta.....	53
Ilustración 26 Participación laboral de los migrantes venezolanos por sector económico en Cúcuta. Fuente GEIH, DANE.....	54
Ilustración 27 Participación laboral por sectores Económicos de trabajadores venezolanos en Cúcuta. Fuente Migración Colombia.....	54
Ilustración 28 Actividad económica específica de trabajadores venezolanos en Cúcuta.....	54
Ilustración 29 Ubicación laboral formal de trabajadores venezolanos en Cúcuta a través del SPE. Fuente SPE.....	55
Ilustración 30 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Cúcuta.....	55

Ilustración 31 Cargos donde se postulan trabajadores venezolanos en Cúcuta.....	56
Ilustración 32 Cargo última experiencia de trabajadores venezolanos en Cucutá. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	56
Ilustración 33 Caracterización fuerza laboral migrante Venezolana en Bucaramanga. Fuente GEIH.....	59
Ilustración 34 Composición demográfica migrantes venezolanos en Bucaramanga. Fuente Sisbén.....	60
Ilustración 35 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Bucaramanga. Fuente Sisbén.....	60
Ilustración 36 Participación laboral por sectores económicos trabajadores venezolanos en Bucaramanga. Fuente DANE.....	61
Ilustración 37 Participación por actividad económica de migrantes venezolanos en B/manga. Fuente PEPFF.....	61
Ilustración 38 Actividad específica trabajadores venezolanos en Bucaramanga	62
Ilustración 39 Colocaciones de trabajadores Venezolanos a través del SPE. Fuente SPE.....	62
Ilustración 40 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Bucaramanga.....	63
Ilustración 41 Actividades específicas de colocación de trabajadores SPE en Bucaramanga . Fuente SPE.....	64
Ilustración 42 Cargos postulaciones de los trabajadores venezolanos en el SPE para la ciudad de Bucaramanga. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	64
Ilustración 43 Cargo última experiencia trabajadores venezolanos en B/manga. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	65
Ilustración 44 Dinámica Demográfica población venezolana en Apartadó.....	67
Ilustración 45 Actividad principal migrantes venezolanos en Apartadó.....	68
Ilustración 46 Condición de empleo trabajadores migrantes venezolanos en Apartadó.....	68
Ilustración 47 Participación laboral por sectores económicos trabajadores migrantes Apartadó.....	69
Ilustración 48 Actividad Económica por Clase de trabajadores venezolanos en Apartadó	70
Ilustración 49 Colocaciones por plaza de trabajo de migrantes venezolanos a través del SPE en Apartadó. Fuente SPE.....	71
Ilustración 50 Cargos postulaciones de los trabajadores venezolanos en el SPE para la ciudad Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	72
Ilustración 51 Cargo última experiencia trabajadores venezolanos en Apartadó. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	72
Ilustración 52 Caracterización demográfica de migrantes venezolanos inscritos en el Sisben en Quibdó.....	73
Ilustración 53 Principal actividad migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Sisbén.....	74
Ilustración 54 Condición laboral migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Sisben	74
Ilustración 55 Participación laboral por sectores económicos de los trabajadores migrantes en Quibdó.....	75
Ilustración 56 Actividad específica trabajadores migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Rutec.....	76
Ilustración 57 Postulación migrantes venezolanos en el SPE en Quibdó. Fuente SPE.....	77
Ilustración 58 Situación demográfica de los migrantes venezolanos en Palmira. fuente Sisbén.....	78
Ilustración 59 Actividad principal de trabajadores migrantes venezolanos en Palmira. fuente Sisbén.....	78
Ilustración 60 Situación laboral migrantes venezolanos en Palmira. Fuente Sisbén.....	79
Ilustración 61 Participación laboral por sector económico de migrantes venezolanos en Palmira	80
Ilustración 62 Participación laboral por actividades específicas de migrantes venezolanos en Palmira. Fuente.....	81
Ilustración 63 Colocaciones reportadas por el SPE 2015-2022 para trabajadores migrantes venezolanos en Palmira. Fuente SPE	81
Ilustración 64 Postulaciones de migrantes venezolanos en el SPE en Palmira. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	82
Ilustración 65 Experiencia previa postulantes venezolanos en el SPE en Palmira Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....	83
Ilustración 66 Composición demográfica de migrantes Venezolanos en Yopal. Fuente Sisbén.....	84
Ilustración 67 Actividad económica principal de migrantes venezolanos en Yopal.....	84
Ilustración 68 Estatus laboral trabajadores venezolanos en Yopal. Fuente Sisbén.....	85

<i>Ilustración 69 Sectores económicos trabajadores venezolanos en Yopal.....</i>	<i>86</i>
<i>Ilustración 70 Actividades específicas trabajadores venezolanos en Yopal.....</i>	<i>86</i>
<i>Ilustración 71 Colocaciones trabajadores Venezolanos en Yopal. Fuente SPE.....</i>	<i>87</i>
<i>Ilustración 72 Postulaciones migrantes venezolanos ante el SPE en Yopal. Fuente SPE Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....</i>	<i>88</i>
<i>Ilustración 73 Experiencia laboral migrantes venezolanos postulantes en el SPE. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....</i>	<i>88</i>
<i>Ilustración 74 Composición demográfica migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente Sisbén.....</i>	<i>89</i>
<i>Ilustración 75 Actividad principal migrantes venezolanos en Villa del Rosario, fuente Sisbén.....</i>	<i>90</i>
<i>Ilustración 76 Situación laboral migrantes venezolanos en Villa del Rosario.....</i>	<i>91</i>
<i>Ilustración 77 Participación laboral por sectores económicos migrantes venezolanos en Vila del Rosario.....</i>	<i>92</i>
<i>Ilustración 78 Colocación por Actividades específicas de migrantes Venezolanos en Villa del Rosario. Fuente SPE.....</i>	<i>92</i>
<i>Ilustración 79 Colocaciones trabajadores Venezolanos en Villa del Rosario. Fuente SPE.....</i>	<i>93</i>
<i>Ilustración 80 Postulaciones migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....</i>	<i>94</i>
<i>Ilustración 81 Experiencia previa trabajadores migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.....</i>	<i>94</i>
<i>Ilustración 82 Índice de calidad del empleo para migrantes venezolanos en Colombia.....</i>	<i>98</i>
<i>Ilustración 83. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados hace menos de un año.....</i>	<i>98</i>
<i>Ilustración 84. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados entre 1 y 5 años.....</i>	<i>100</i>
<i>Ilustración 85. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados hace más de 5 años.....</i>	<i>101</i>
<i>Ilustración 86. Índice de Calidad de Empleo por ciudad y eje de análisis.....</i>	<i>102</i>
<i>Ilustración 87. Índice promedio de calidad de empleo por ciudad y eje de análisis.....</i>	<i>103</i>
<i>Ilustración 88 Satisfacción con el nivel de remuneración recibido Bogotá.....</i>	<i>104</i>
<i>Ilustración 89 Estabilidad de empleo de los migrantes venezolanos en Bogotá.....</i>	<i>105</i>
<i>Ilustración 90 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bogotá.....</i>	<i>106</i>
<i>Ilustración 91 Prestaciones sociales por ciudad.....</i>	<i>107</i>
<i>Ilustración 92 Remuneración de los migrantes venezolanos en Cucutá.....</i>	<i>108</i>
<i>Ilustración 93 Estabilidad laboral de los migrantes venezolanos en Bucaramanga.....</i>	<i>109</i>
<i>Ilustración 94 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bucaramanga.....</i>	<i>110</i>
<i>Ilustración 95 Prestaciones sociales.....</i>	<i>111</i>
<i>Ilustración 96 remuneración de los migrantes venezolanos en Bucaramanga.....</i>	<i>112</i>
<i>Ilustración 97 Estabilidad laboral de los migrantes venezolanos en Bucaramanga.....</i>	<i>112</i>
<i>Ilustración 98 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bucaramanga.....</i>	<i>113</i>
<i>Ilustración 99 Prestaciones sociales.....</i>	<i>114</i>

1. Introducción

Recientemente, Latinoamérica vivió un proceso acelerado de migración sur-sur producto de la crisis política y económica vivida en Venezuela. Esto implicó la salida del país de más de siete millones de personas, de las cuales casi dos millones y medio llegaron a Colombia. La situación implica un reto inmenso para los gobiernos latinoamericanos, en especial, para lograr una adecuada integración socioeconómica, en donde las oportunidades de empleo y generación de ingreso son determinantes.

Y el reto es amplio. Según el estudio realizado por el Cider, para 2021, el 58% de los migrantes venezolanos en Colombia se encontraban laborando, mientras que su tasa de desempleo era del 18%, muy superior a la del promedio nacional. Además de su alto nivel de desempleo, el estudio también mostró que esta población tiene una condición precaria de empleo: más del 73% se encuentra en informalidad, mientras un 9% se encuentra subempleada. Los migrantes, principalmente venezolanos, no solo participan más en el mercado laboral, sino que laboran más horas. En promedio, trabajan normalmente unas 50 horas semanales, mucho más que los colombianos, cuyo horario normal semanal es de 44 horas (Sánchez y Munevar, 2020).

Uno de los grandes retos del proceso de integración del migrante es la consecución de un puesto de trabajo estable y con todas las garantías de ley, que le permita tanto garantizar sus necesidades básicas como plantear un nuevo proyecto de vida en el país receptor. Para ayudar en ese proceso, la Red Intercongregacional, de la cual forma parte Scalabrini International Migration Network - SIMN, ha iniciado una estrategia de intervención y apoyo para acompañar el proceso de integración de los migrantes.

Esta estrategia contó con un insumo importante, que fue el estudio elaborado por el Cider en 2021 sobre el mapa de oportunidades laborales para migrantes venezolanos en Colombia. Este estudio identificó los principales sectores con potencial de contratación del migrante venezolano en el corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta la estructura económica, la dinámica sectorial y las habilidades para el trabajo de la población trabajadora. Adicionalmente, el estudio abordó las principales barreras de acceso al mercado laboral que enfrentan los migrantes venezolanos en el país e hizo un detallado análisis de la actual política pública en la materia, incluyendo un completo normograma. A partir de ese estudio, el Cider elaboró una serie de recomendaciones de intervención, gobernanza y política pública.

De ese estudio quedó la necesidad de profundizar y detallar en varios aspectos, pero principalmente en realizar un estudio más detallado en los territorios donde la red tiene presencia. Adicionalmente, también se identificó la importancia de comprender las características del empleo para determinar la pertinencia y calidad de este para el migrante, más allá de la formalidad o no del mismo.

El presente estudio tiene así el objetivo de identificar las características relevantes del mercado laboral a nivel local, concentrando el análisis en las ciudades de Bogotá, Cúcuta, Bucaramanga, Apartadó, Quibdó, Palmira y Yopal. El estudio incluye una caracterización básica de la calidad del empleo, para determinar trayectorias de oportunidad laboral para los migrantes en el país, un análisis sectorial por ciudad y una descripción de la calidad del empleo al que accede los migrantes. Para ello, el presente análisis elabora un mapa de la oferta laboral y de oportunidades para la inserción laboral de los migrantes en las ciudades caso de estudio y un mapeo de la calidad del empleo para la misma población.

Los resultados de ambos mapas permiten entender las condiciones del mercado laboral para los migrantes venezolanos y generar recomendaciones que contribuyan a fortalecer las iniciativas y programas orientados a la inserción laboral desarrollados por la Red Intercongregacional en Colombia.

El informe presenta la metodología, las fuentes de información y los resultados descriptivos del mercado laboral y las principales dimensiones de calidad del empleo. Además, se desarrolla el Mapa de Oportunidades en el cual se detallan las condiciones actuales de la demanda laboral en Colombia y de la confluencia entre la oferta y la demanda para la población migrante en las ciudades caso de estudio.

2. Metodología

El estudio compone de dos partes: i. El análisis de oportunidades laborales para migrantes y ii. El análisis de calidad del empleo. El presente análisis emplea un diseño metodológico mixto por complementación del tipo secuencial explicativo (Alavi, et al., 2018). Lo que implica que primero se realiza un análisis cuantitativo para identificar las principales dinámicas de oportunidades laborales y calidad del empleo, el cual es complementado con un estudio cualitativo que busca corroborar lo que los datos exponen, a la vez que profundizar en las dinámicas observadas.

En este aparte se muestra cómo se constituye el estudio para cada uno de sus componentes, explicando la forma como se conforma el componente cuantitativo y el componente cualitativo del estudio.

2.1 *Análisis de oportunidades laborales para migrantes*

La primera parte del estudio busca identificar las principales características del mercado laboral y sus potencialidades para el trabajador migrante en las ciudades objeto de observación. Así consta de dos dimensiones: i. la oferta laboral migrante y ii. La demanda laboral potencial. Para el análisis de la oferta laboral migrante se realiza una descripción de las características de los trabajadores migrantes a partir de información de frecuencias absolutas y relativas (proporciones aproximadas a un decimal) para caracterizar los flujos migratorios de Venezuela a Colombia y las condiciones socioeconómicas y laborales de los migrantes. Estos resultados son la base del mapa de la oferta laboral de la población migrante y se presentan en el tablero de Power BI que acompaña el estudio. En la tabla 1 se muestran los principales descriptores. Concretamente, los indicadores presentados son los siguientes.

Tabla 1 Indicadores de análisis del mercado laboral

Tema	Variables
Características socioeconómicas actividad económica principal de los migrantes	<ul style="list-style-type: none"> Ocupación principal, género, edad, nivel educativo alcanzado, rol en su hogar y lugar de residencia, para los años móviles de febrero de 2014 a noviembre 2021

Tasas de informalidad y subempleo	TI= Población ocupada sin seguridad social/población ocupada (TS), identificando a los migrantes que durante el año móvil correspondiente (de 2014 a 2021) se encontraran trabajando menos de 48 horas a la semana (hasta 2021, este es el número de horas equivalente a una jornada completa en Colombia) y que además hayan afirmado que desean trabajar más horas a la semana
Tasas de ocupación y desempleo	$TO = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población en edad de trabajar}}$ $TD = \frac{\text{Población buscando trabajo activamente}}{\text{Población económicamente activa}}$
Actividad económica de los migrantes ocupados	Se calcularon las frecuencias relativas (porcentajes sobre el total de población migrante ocupada en Colombia) de migrantes provenientes de Venezuela en cada una de las 16 principales ramas de actividad productiva definidas por la Clasificación Industrial Internacional Unificada (CIU 3.1)

Este análisis univariado se complementa con un análisis bivariado para las ciudades que la GEIH lo permite. El objetivo del análisis bivariado fue comparar los principales indicadores laborales (TGP, TD, TI, TS y participación en microempresas) para las cinco poblaciones de migrantes provenientes de Venezuela (identificadas en el análisis univariado), con los indicadores laborales de los nacionales colombianos (población nacida en Colombia y/o residente en el país desde que nació). La comparación de estos indicadores, calculados a partir de la información de la GEIH y presentados en el análisis univariado, permite determinar las similitudes y diferencias reales de las condiciones laborales de los migrantes y los nacionales, lo cual contribuye a la construcción del Mapa de Oportunidades laborales.

La comparación a nivel nacional se realizó para cada uno de los 8 años móviles con información disponible (2014 a 2021), se estimaron pruebas de hipótesis T (distribución T-student), con el fin de identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los indicadores laborales de cada una de las poblaciones de migrantes y los indicadores de los nacionales.

Los resultados de este análisis se resumen en el Anexo 2, donde se reportan los valores de los indicadores laborales evaluados, en cada una de las poblaciones y años móviles con información disponible. Para cada año móvil, se reportan en color verde los indicadores que arrojan un valor significativamente mayor para los migrantes que para los colombianos (tienen una diferencia positiva y estadísticamente significativa respecto a la población de nacionales), en color rojo los indicadores que son significativamente menores a los de los nacionales, y en color gris los indicadores que no son estadísticamente diferentes a los indicadores de los nacionales.

Para las ciudades en los que la GEIH no tiene información, o esta no logra ser representativa para la población migrante, se emplean fuentes menos robustas pero que son usadas por el Observatorio Nacional de Migraciones del DNP. Entre estas se encuentran el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTE) y registros de solicitudes del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento a la Formalización (PEPFF) del Ministerio de Trabajo y del Servicio Público de Empleo (SPE) y Sisbén (DNP, 2022).

Por su parte para el análisis de la demanda laboral potencial se emplea los resultados sectoriales del trabajo Mapa de Oportunidades Laborales para Migrantes Venezolanos En Colombia, desarrollado por el CIDER en 2021, para identificar aquellos sectores con potencial que se encuentran presentes en cada región. El análisis multivariado desarrollado en dicho trabajo tenía como objetivo identificar los factores que explican que los migrantes provenientes de Venezuela encuentren empleo, que trabajen formalmente y que estén vinculados laboralmente a un determinado sector económico en Colombia. Esta identificación es clave para el desarrollo del mapa de oportunidades laborales porque permite determinar las condiciones demográficas y socioeconómicas de los migrantes que contribuyen o limitan sus posibilidades de vincularse al mercado laboral y de las características de esa vinculación en términos de calidad y estabilidad.

A partir de la información utilizada en este estudio para la caracterización del mercado laboral de los migrantes (GEIH), las variables que permiten medir sus condiciones laborales son de carácter dicotómico o limitado. Es decir, toman solo dos valores: 1 si tienen la característica observable (por ejemplo, que están trabajando), y 0 si no la tienen (es decir, están desempleados, pero buscando trabajo activamente). En el mismo sentido, se midió la calidad del empleo a través de una variable dicótoma que toma el valor de 1 si los migrantes ocupados está trabajando formalmente y 0 si trabajan informalmente; y la medición de la estabilidad del empleo se considera a través de una variable que toma el valor de 1 si los migrantes ocupados están vinculados a alguno de los sectores productivos con mejores expectativas de crecimiento económico¹, y 0 si no están vinculados a alguno de estos sectores.

Debido a esta especificación de estas variables objetivo (dependientes), y a la necesidad de identificar los factores demográficos y socioeconómicos de los migrantes que explican dichas variables, el presente estudio realizó la estimación de modelos de regresión logística. Estos modelos permiten reducir al máximo los errores de estimación, al tiempo que garantizan la precisión de los coeficientes (valores que reflejan la relación entre los factores explicativos y las variables objetivo)². De esta manera, se estimaron 14 modelos de regresión logística: el primero, para determinar los factores relacionados con la probabilidad que tiene la población migrante de encontrar empleo cuando se está en su búsqueda activa; el segundo, para determinar los factores relacionados con la posibilidad de trabajar de manera formal en o de la población migrante ocupada; y los 12 modelos restantes permiten los factores relacionados con la posibilidad de trabajar en los 12 principales sectores económicos de los migrantes ocupados.³

2.1.1 Fuentes de información

Para el desarrollo de los análisis cuantitativos descritos en el presente informe, se utilizó como fuente principal a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), recolectada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Las razones que soportan la elección de esta fuente son las siguientes:

¹ Identificados a partir de la medición trimestral del Producto Interno Bruto (PIB) realizada por el DANE (véase Sección 3)

² Wooldridge, *Introductory econometrics: A modern approach* (2003), p. 524-567.

³ La identificación de estos 12 sectores se detalla en el anexo 3.

- Cobertura y representatividad nacional: La GEIH encuesta mensualmente entre 60 mil y 80 mil residentes en Colombia en 23 de sus 32 departamentos, con lo cual se garantiza un error de muestreo menor o igual al 5% y un nivel de confiabilidad del 95% para la medición de los indicadores de empleo, siendo estos el objetivo principal de la encuesta. Adicionalmente, la metodología estricta ejecutada para la recolección de información y la larga experiencia del DANE (la entidad existe desde 1953⁴ y recolecta la GEIH desde 2008) garantiza la confiabilidad de los datos recolectados. Los indicadores laborales obtenidos a partir de la GEIH se constituyen en los datos oficiales sobre empleo en Colombia, por lo anterior, todas las entidades estatales, privadas y académicas colombianas los utilizan como fuente oficial.
- Caracterización socioeconómica y laboral de los migrantes: La GEIH incluye un módulo de preguntas sobre el lugar de nacimiento, lugar de residencia y el tiempo de llegada al país (12 meses y 5 años) antes de la aplicación de la encuesta, lo cual permite identificar a los migrantes venezolanos, a los migrantes retornados (nacidos en Colombia que residían en Venezuela), y el tiempo que llevan residiendo en Colombia (menos de 12 meses, entre 1 y 5 años y más de 5 años). Aunque la GEIH no considera específicamente a la población migrante como un grupo objetivo, dicha población sí es encuestada e identificada a través de las preguntas descritas. De la misma forma, la GEIH permite identificar el género, edad, escolaridad, rol en el hogar y lugar de residencia de los migrantes, así como la actividad principal de los migrantes, sus condiciones laborales, si están trabajando formalmente y/o trabajan a tiempo completo, y el sector económico en el que están empleados. Estas variables de la encuesta permiten obtener indicadores válidos y extrapolables a toda la población migrante, dado que estos coinciden en términos estadísticos con los reportados en fuentes censales como los informes mensuales de Migración Colombia.

La GEIH se empleó para las ciudades de Bogotá, Cúcuta, Bucaramanga, que son para las que la encuesta tiene información. Para acceder a información similar para las demás ciudades y complementar las cubiertas con la GEIH se empleó la información del Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTE), los datos del Servicio Público de Empleo (SPE) y la base Sisbén del Gobierno Nacional. Así como de aquellas personas que se beneficiaron con el Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF). Esta información está condensada en el Tablero del Observatorio de Migración Venezolana del DNP.

2.2 Análisis de la Calidad del Empleo

Es importante destacar que una de las principales orientaciones del estudio de la calidad del empleo se centra en su grado de insuficiencia, es decir, desde la precarización laboral. En ese sentido, la precariedad laboral va más allá de los bajos salarios ya que también conlleva otros aspectos tales como la inestabilidad laboral, nula protección de los derechos laborales, jornadas laborales excesivamente largas y mínimas prestaciones; a la vez de tener una fuerte componente regional. Como consecuencia, se limita la capacidad de satisfacer las necesidades básicas – vivienda, alimentación, salud y educación- y complementarias –ocio, cultura, actividad física-. El análisis de la

⁴ Específicamente, el DANE es la entidad estatal encargada de la recolección y análisis de todas las estadísticas oficiales en Colombia. Véase DANE. Misión, Visión y Funciones. Recuperado el 4 de agosto de 2021: <https://bit.ly/3jlzT5f>

calidad del empleo coincide con tres supuestos básicos planteados por Ragin (2008) en cuanto a la aplicación de sistemas de inferencia difusa:

- a. Ambigüedad. Debido a que no existen explicaciones y variables definidas cuya aceptación sea generalizada entre la comunidad que estudia dichos fenómenos.
- b. Incertidumbre. Ya que no existe ni un conjunto definido de variables ni la especificación de modelos generales que permitan estimar la calidad del empleo.
- c. Complejidad. Dado que las relaciones entre variables son intrincadas y es difícil separar sus componentes individuales para el análisis.

Por lo anterior, se ha desarrollado la propuesta de los aspectos básicos que conceptualmente debe contener un modelo para estimar la calidad del empleo, los cuales se muestran a continuación en la ilustración 1.

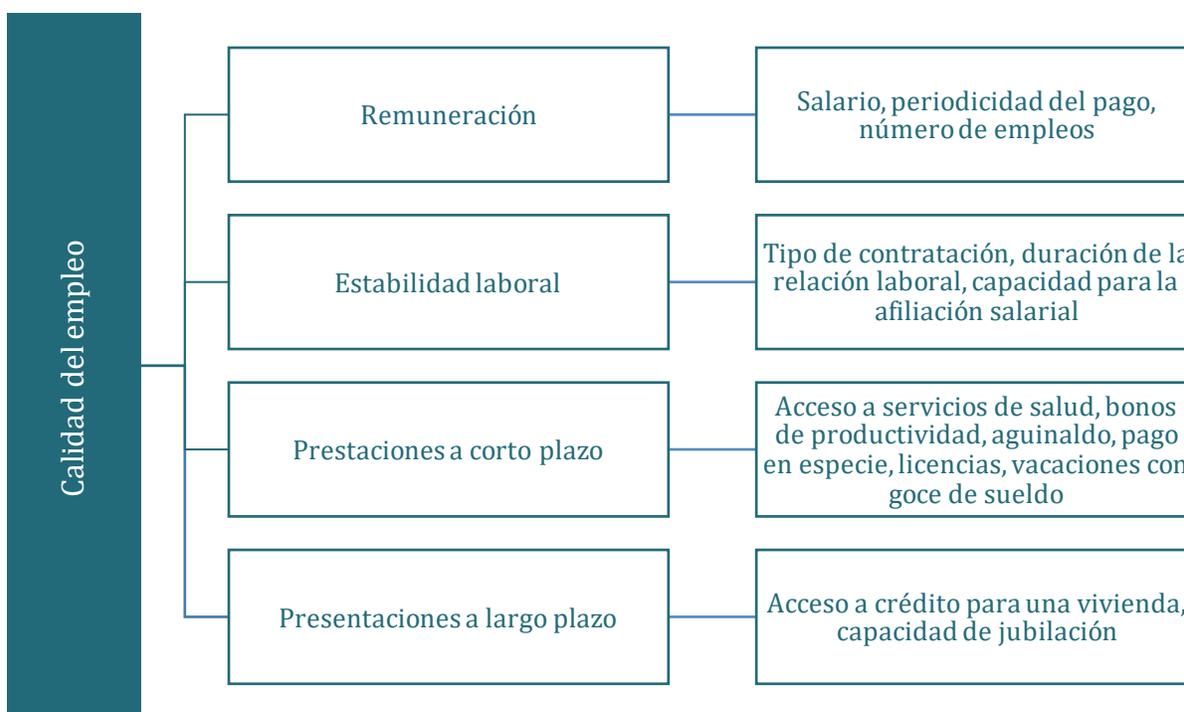


Ilustración 1 Dimensiones Calidad del empleo Fuente: elaboración propia.

Lo anterior, como se señaló anteriormente, tiene un reflejo directo en la calidad de vida de las personas. En la siguiente ilustración se muestra las dimensiones de calidad de vida donde se espera una contribución de la calidad del empleo.



Ilustración 2 Dimensiones de la calidad de vida

De manera sintética, la construcción de índices multidimensionales, que se expone en la sección 4.3, basados en Sistemas de Inferencia Difusa cuenta con tres etapas:

a. Construcción del conocimiento sustantivo.

En esta etapa se definen los ejes de análisis a partir de la identificación de los rasgos, elementos y/o características que conforman a la población que se desea construir y que son claramente diferenciables de otros grupos. Para ello, no sólo se incluyen las variables correspondientes al grupo de análisis, sino que también se incorporan sus complementos desde una perspectiva dicotómica mutuamente excluyente (pertenencia / no pertenencia) con la finalidad de dimensionar el tamaño del universo en concordancia con el diseño de casos señalados por Rihoux (2017).

La construcción del conocimiento sustantivo se basa en: teorías, conceptos, datos, entrevistas a expertos, estudios técnicos y académicos previos, entre otras posibilidades.

b. Definición de las variables y construcción de las tablas de verdad.

Se definen las variables indicando a través de etiquetas lingüísticas el grado de pertenencia que tienen al propio conjunto. Se incluyen las dimensiones de la calidad para las cuales se cuenta con información estadística. Se utilizan catorce variables de calidad agrupadas en cuatro dimensiones (condiciones de la remuneración, estabilidad laboral, seguridad social y prestaciones sociales).

c. Construcción de tablas de verdad

Consiste en la enumeración de todas las posibles combinaciones de las variables ya definidas dentro de cada eje. De esta forma es posible la construcción de un grupo de análisis en concordancia con el planteamiento de Castillo y Álamos-Concha (2022). Así mismo, se definió la respectiva ponderación para cada una de las variables según su nivel de incidencia en el eje de calidad del empleo, así como la valoración de cada una de las opciones posibles para cada variable del eje en cuestión. De esta manera, fue posible estimar valores de salida en una escala de 0 a 100

2.1 Análisis Cualitativo

El estudio mixto continúa con la recopilación de datos cualitativos a partir de tres mecanismos de recopilación de información: entrevistas semiestructuradas, cuestionarios y grupos focales. Estos instrumentos fueron aplicados en las siguientes ciudades: Apartadó, Bogotá D.C., Bucaramanga, Cúcuta, Quibdó, Palmira, Yopal y Villa del Rosario.

El grupo de actores entrevistados incluyó a los principales actores relacionados con la inserción laboral de los migrantes en Colombia, incluyendo funcionarios públicos en las ciudades, organizaciones multilaterales (OIM y ACNUR), cámaras de comercio, líderes de organizaciones de la sociedad civil migrante y sindicatos. Además, se realizaron entrevistas a los miembros de la red Inter congregacional que tienen proyectos de atención y acompañamiento para la integración socioeconómica de los migrantes en las ciudades de estudio.

El análisis cualitativo permitió una triangulación metodológica basada en el uso de otros instrumentos para acceder a la información sobre oportunidades de empleo y habilidades laborales, especialmente para complementar los resultados del estudio cuantitativo. Para ello, las entrevistas y grupos focales se centraron en preguntar a los trabajadores sobre el acceso al trabajo, la relevancia de la capacitación para acceder a los sectores económicos priorizados, la región de ubicación y movilidad, formalización y habilidades blandas disponibles.

En cuanto a la demanda laboral, se preguntó a los empleadores sobre las restricciones legales, las experiencias con la contratación de mano de obra migrante, las ventajas y el potencial de contratación de mano de obra migrante, los prejuicios y limitaciones informales y los planes específicos para su incorporación en el mercado laboral.

Con respecto a la calidad del empleo, tanto las entrevistas como los grupos focales indagaban sobre la suficiencia de la remuneración, la carga y estabilidad laboral, las prestaciones sociales y el acceso a seguridad social. Pero el principal instrumento de recolección de información fueron los cuestionarios, los cuales fueron empleados para acceder a datos que pudieran aproximar a las dimensiones expuestas en el numeral 2.2.

Los grupos focales se concentraron en la población trabajadora venezolana. Para un mejor enfoque, se trabajó con organizaciones de la sociedad civil de migrantes, quienes fueron los encargados de toda la logística en las ciudades para establecer enlaces, definir participantes y coordinar los grupos de trabajo. Se realizaron dos grupos focales por ciudad, con la participación de trabajadores venezolanos y líderes sociales migrantes.

3. Literatura reciente sobre el mercado laboral para migrantes en Colombia

3.1. Estudios preliminares sobre las posibilidades de incorporación de los migrantes venezolanos al mercado de trabajo

El proceso de integración socioeconómica de los migrantes en América Latina y, principalmente, en Colombia ha tenido un creciente interés a medida que va aumentando el número de migrantes con sentido de permanencia en los países. Estos se han concentrado en evidenciar cuál es el panorama en cuanto inserción laboral, grados de formalidad del empleo y principales barreras de acceso al trabajo.

La inserción laboral, las oportunidades y barreras de acceso al mercado laboral han sido una parte constitutiva importante de los análisis que han venido desarrollándose sobre migración en Colombia.

El estudio de la Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD Colombia sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en las principales ciudades del país es uno de los trabajos pioneros, que permite conocer la situación laboral de los trabajadores migrantes venezolanos (FUPAD Y ECOANALITICA,2020). Este estudio hace una de las primeras aproximaciones al perfil de los trabajadores migrantes en el país y analiza las posibilidades de alineación entre la oferta disponible de vacantes y el perfil del trabajador venezolano.

Entre los principales hallazgos se encuentra que las principales oportunidades laborales están para personas con niveles de educación media, técnico/tecnológico y profesional. Adicionalmente evidencia una sobre oferta, en la cual por cada plaza disponible para trabajo cualificado hay 12 migrantes oferentes y 13 para plazas de trabajo no cualificado. El área de finanzas y administración y el área de ventas y servicios es donde mayor sobre oferta evidenció el estudio, haciendo que sea un área de difícil vinculación (FUPAD, 2020).

Un estudio más completo y actualizado realiza Fedesarrollo (2022). Este estudio muestra que, para el 2019, una parte importante de la población proveniente de Venezuela (PPV) había logrado ingresar al mercado laboral colombiano, pero principalmente bajo la modalidad de informalidad. En este mercado, percibieron unos ingresos similares a los que devengan los trabajadores locales, en el caso de la informalidad asalariada; y unos ingresos muy inferiores al promedio, en el caso de la informalidad independiente.

El trabajo de Fedesarrollo también realiza una aproximación a la transición laboral realizada por la PPV al momento de ingresar al mercado laboral colombiano. Así, el estudio evidencia que una parte importante de los trabajadores venezolanos, independiente de su actividad previa, termina en los sectores de comercio y restaurantes (Fedesarrollo, 2022).

Por otra parte, este estudio también realiza un análisis de componentes principales para identificar los principales sectores con potencial de empleabilidad de la población migrante venezolana, tanto para mano de obra calificada como no calificada. En la ilustración 3 se observa los resultados por ciudad.

	BOG	MED	CALI	BQLL	BCM	CUC	GUA
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca							0.5
Explotación de minas y canteras				0.2	0.4	0.0	
Industrias manufactureras	0.6						
Luz, agua, gas y desechos					0.5		
Construcción		0.4		0.4		0.0	1.0
Comercio alojamiento, restaurantes y transporte	1.9	1.1	0.6	0.4	0.3		0.4
Información y comunicaciones							
Actividades financieras y de seguros	1.0	0.5	0.2	0.1	0.2		0.2
Actividades inmobiliarias						-0.1	
Actividades profesionales y servicios administrati	1.5	0.7	0.0			0.0	
Admón. pública educación y salud	1.9	1.0	0.8	0.7	0.6	0.7	0.8
Actividades artísticas, recreación y otros			0.2				

Fuente: GEIH (2017-2019), Cárdenas (2019), Cárdenas (2020) BID(2020), Hausmann (2013), Fernández (2018) y Fernández (2020). Cálculos de los autores.

	BOG	MED	CALI	BQLL	BCM	CUC	GUA
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca							
Explotación de minas y canteras				0.1		-0.3	
Industrias manufactureras	0.4						
Luz, agua, gas y desechos					0.1		
Construcción		0.5	-0.2	0.0			0.1
Comercio alojamiento, restaurantes y transporte	2.4	1.1	0.5	0.1	0.2	0.0	0.0
Información y comunicaciones							
Actividades financieras y de seguros							0.2
Actividades inmobiliarias	0.4	0.1	0.0		0.0	-0.3	-0.1
Actividades profesionales y servicios administrati	1.7	0.2	-0.1	-0.2	-0.3	-0.4	
Admón. pública educación y salud	0.6	0.2	0.2	0.2	0.1	0.4	0.6
Actividades artísticas, recreación y otros							

Fuente: GEIH (2017-2019), Cárdenas (2019), Cárdenas (2020) BID (2020), Hausmann (2013), Fernández (2018) y Fernández (2020). Cálculos de los autores.

Ilustración 3 Principales sectores con potencial de empleabilidad de la población migrante en Colombia. Fuente Fedesarrollo 2021

La Fundación Ideas para la Paz también realiza una aproximación al tema desde una perspectiva más cualitativa (Bolívar, Velázquez y Villamil, 2022). Este trabajo hace una importante aportación a la comprensión de las características de la inserción laboral, incluyendo las brechas salariales. En este tema, el estudio evidencia que una de las grandes dificultades que tienen los migrantes venezolanos es que los salarios que les ofrecen son mucho menores que el de un trabajador colombiano para el mismo trabajo. De acuerdo al estudio, por cada 100 pesos de salario de un trabajador colombiano, al migrante venezolano se le ofrece 60 pesos (Bolívar, Velázquez y Villamil, 2022).

Este trabajo también hace una descripción de las condiciones de contratación al momento de ingresar al mercado laboral, evidenciando que una gran parte lo hacen bajo contrato verbal. Situación que se agrava para los migrantes de menos de un año de permanencia y entre un año y 5 años de estadía en el país (Bolívar, Velázquez y Villamil, 2022). Es decir, al igual que el estudio de Fedesarrollo, evidencian que la informalidad es la característica del trabajo asalariado de los trabajadores migrantes en el país.

Por su parte, el Servicio Público de Empleo (SPE) publicó su boletín de migrantes que, con base en la información estadística del Sistema de Información del Servicio de Empleo (SISE), describe el panorama laboral de los migrantes que utilizaron la ruta de empleo del SPE y logran ser ubicados. De los resultados se destaca que la mayoría de los utilizan la ruta son personas sin experiencia laboral, alrededor del 73%, y logran ser ubicados en trabajos de salario mínimo.

Adicionalmente el estudio muestra los principales sectores de ubicación, siendo el sector agrícola el de mayor colocación, con un 33% de los trabajadores, seguido de servicios administrativos y el de comidas y bebidas.

Otros estudios como el de Galindo, et.al (2022), buscan identificar mejores escenarios de ubicación laboral e integración socioeconómica. En este trabajo los autores presentan una metodología para realizar una redistribución geográfica recomendada de inmigrantes para mejorar sus posibilidades de integración socioeconómica. Así, hogares ubicados en la Guajira y Cúcuta, pueden tener mejores opciones de inserción desplazándose a Antioquia y Bogotá, por las características socioeconómicas y perfiles laborales de los hogares. También el estudio muestra que las características que más

limitan a un trabajador a conseguir un trabajo formal son el tiempo de arribo, el género y el grado de escolaridad.

3.2. *Barreras para la Empleabilidad*

Varios estudios han tratado de analizar las barreras que encuentran los migrantes venezolanos para ingresar al mercado laboral colombiano. Además del trabajo de FUPAD, se encuentra el realizado por la OIT, el BID y la Unidad del Servicio de Empleo, denominado Inclusión Laboral para la Población Migrante Proveniente De Venezuela En Colombia. En este estudio se recoge las conclusiones de un piloto que buscaba mejorar las rutas de atención al migrante del servicio público de empleo, a partir de la identificación y mitigación de las barreras de acceso al mercado laboral.

Dentro de las barreras identificadas se encuentran de varios tipos, incluidos falta de documentación, de información, por cuestiones de género, por alta movilidad, por factores culturales, falta de recursos y por explotación laboral (FUPAD y ECOANALÍTICA, 2020; BID, OIT y APE, 2020). Varias de estas entraron a ser validadas durante el presente estudio.

Dentro de las barreras todavía vigentes, el estudio del BID, OIT y APE encontró:

- a. Desconocimiento de los documentos de identificación que permiten el ejercicio laboral de los migrantes venezolanos en Colombia.
- b. Los migrantes están presentando una barrera documental por no haber accedido a un PEP que les diera la posibilidad de trabajar y acceder a otros servicios.
- c. Dificultad para la convalidación de títulos.
- d. Ausencia de soportes y certificados de experiencia laboral.
- e. Dificultad de acceso efectivo al sistema financiero.
- f. Discriminación por parte de algunos empleadores y en los espacios laborales
- g. Dificultad en la certificación de competencias.
- h. La desarticulación interinstitucional para la socialización de los servicios dispuestos para migrantes.
- i. La alta movilidad que presentan los migrantes en los diferentes territorios y los cambios permanentes de números de teléfono o formas de contacto, en general.

Para Bolívar, et al. (2022), las barreras que encuentran los migrantes venezolanos para ingresar al mercado laboral son de varias clases. Entre las más relevantes están: las formales, que incluyen las relacionadas con el acceso al PPT, las dificultades de convalidación de títulos profesionales, las restricciones para acceder a las tarjetas profesionales; las barreras culturales y sociales, entre ellas la xenofobia, la dificultad de acceder a referencias personales y una *networking*, entre otras; y por último las autoras identifican aquellas asociadas al ecosistema laboral, entre las que se encuentran las restricciones del sistema financiero, la explotación laboral. Las autoras también hacen referencia a las barreras a los emprendimientos, que acá consideramos como otra dimensión de la integración socioeconómica.

4. Actualización de políticas públicas entorno a la migración: PPT y CONPES 4100

4.1. Instrumentos de Regularización

a. Estatuto y Permiso por Protección Temporal para Migrantes

El Decreto 216 del 1 de marzo de 2021 crea el Estatuto de Protección Temporal para Migrantes Venezolanos (ETPV), el cual es la culminación de un largo proceso de desarrollo y coordinación institucional que busca facilitar la atención e integración de la población migrante en el país. Con este se proporciona el primer esfuerzo coordinado a largo plazo para regularizar el estatus del migrante a su llegada al país.

Tabla 2 Fases del Permiso Especial de Permanencia (PEP)

Fases del PEP y Resolución del Ministerio de Asuntos Exteriores	Resolución del Ministerio de Relaciones Exteriores	Personas que entraron antes	Fecha final de expiración del PEP	¿A quién se aplica esto?	Permiso
PEP I	Resolución 1271, 2017	28-Jul-17	31-Oct-17	Los que entraron de manera regular antes de la firma del decreto (sin incluir los que tienen el TMF).	90 días prorrogables automáticamente hasta 2 años
	Resolución 0740, 2018 y 10677, 2018	2-Feb-18	17-diciembre-18		
PEP II	Resolución 0361, de 2018	2-Feb-18	7-Jun-18	Los que entraron de manera regular antes de la firma del decreto (sin incluir los que tienen el TMF).	
PEP III (RAMV)	Resolución 2033, 2018/ Decreto 542, marzo 2018	2-Ago-18	2-diciembre-18	A los que se registraron en el Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos en Colombia (RAMV) entre el 6 de abril y el 8 de junio de 2018, y que también se encontraban en situación irregular (incluidos los que tienen el TMF).	
PEP IV	Resolución 3317, de 2018	27-diciembre-18	27-abril-19	Los que entraron de manera regular antes de la firma del decreto (sin	

				incluir los que tienen el TMF).	
PEP V (Fuerzas armadas y policiales de Venezuela)	Resolución 2540, 2019	13-mayo-19	60 días después de la firma	A los miembros de las Fuerzas Armadas y de Policía de Venezuela que hayan declarado su separación temporal de la condición de miembro de la Fuerza Pública, incluyendo la entrega de armas y otros implementos. Se extenderá a los cónyuges y familiares en primer grado de consanguinidad debidamente identificados que se encuentren en Colombia.	
PEP VI (PECP)	Resolución 2278, 2019	15-Sep-19	15-diciembre-19	Aquellos cuya solicitud fue rechazada o cuyo estatus de refugiado no fue reconocido en Colombia. Haber solicitado el estatuto de refugiado entre el 19 de agosto de 2015 y el 31 de diciembre de 2018. Estar en territorio nacional a partir del 3 de julio de 2019.	
PEP VII	Resolución 0240, de 2020	29-Nov-19	4 meses después de la firma	Los que entraron de manera regular antes de la firma del decreto (sin incluir los que tienen el TMF).	
PEP VIII (PEPFF)	Resolución 0289, de 2020	28-enero-20		Aquellos que se encontraban en situación irregular y tienen una oferta de empleo o servicios o que tienen una oportunidad de formación.	Según la duración del contrato, mínimo 2 meses, y máximo 4 años continuos o discontinuos.
PEP IX	Resolución 2359, de 2020	31-agosto-20	15-Feb-21	Los que entraron de forma regular antes de la firma del decreto (sin incluir los del TMF).	90 días prorrogables automáticamente hasta 2 años.

Los instrumentos anteriores que se observan en la tabla 2, solo constituían permisos temporales destinados a proporcionar alguna forma de identificación para el migrante durante 90 días, destinados a durar solo lo suficiente para obtener un visado a través de los procesos regulares. Sin embargo, factores como la velocidad a la que Migración Colombia (con su creciente acumulación de solicitudes) podría procesar todas las solicitudes, el creciente flujo de migrantes, la incapacidad de los migrantes para cubrir los costos (debido a las condiciones en las que salieron de su país), o su renuencia a pasar por el proceso (por falta de conocimiento contextual), representan barreras formales e informales para regularizar su estatus en Colombia, como se analiza a lo largo de este documento.

La ETPV crea el Permiso de Protección Temporal (*Permiso por Protección Temporal, PPT*) que se proporciona a través de un proceso acelerado como las diferentes versiones del PEP. Sin embargo, y a diferencia de instrumentos anteriores, el PPT tiene una duración de 10 años (lo que reduce la sensación de incertidumbre creada por el PEP de 90 días) y permite al migrante acceder a los servicios de salud y educación, y buscar oportunidades de empleo.

El PPT ha tenido un impacto muy positivo en la integración de los migrantes, entre otras porque ha facilitado el acceso a salud, educación y otros servicios sociales básicos. El PPT permite la inscripción de las personas en el Sisbén y también ha sido facilitador de la contratación formal.

Sin embargo, el PPT también ha generado un escenario de discriminación entre el mismo grupo de migrantes, entre quienes lo tienen y quienes no lo poseen, ya sea porque no lograron tramitarlo en los tiempos estipulados o porque su trámite tuvo algún contratiempo. En varios de los grupos focales se identificó personas que no tienen el PPT activado porque su proceso está en revisión, lo que les ha impedido acceder a los beneficios que eso conlleva, incluyendo un trabajo formal. Funcionarios de migración consultados en las ciudades del estudio aducen que parte de la dificultad se dio por el mal diligenciamiento del formulario de inscripción por parte de los migrantes y por la dificultad de verificar su identidad, ante la ausencia de un documento de identificación válido. Los funcionarios plantean que el proceso de revisión es demorado porque es centralizado y tiene una congestión por el alto número de reprocesos en curso.

b. Ley 2136 de 4 de agosto de 2021, Política Integral de Migración del Estado Colombiano (PIM)

La Ley 2136 de 2021, (en adelante la "Ley de Migración de 2021") es la conclusión de un importante proceso de incidencia, que ayuda a centralizar en un único instrumento el contenido de decenas de resoluciones e instrumentos de menor jerarquía, emitido por diferentes entidades durante los últimos años para la gestión de la migración desde Venezuela (ver ilustración 4).



Ilustración 4 Ley2136 del 2021

El capítulo V está directamente relacionado con los objetivos del presente estudio. Comprende los artículos 39 a 43 del instrumento, que se resumen a continuación:

- Art. 39, política de integración socioeconómica. Determina que se promoverán procesos de caracterización socioocupacional, entre otros criterios, de la población migrante y de las comunidades de acogida.
- Art. 40. Promoción del empleo. Para facilitar la inserción laboral de la población migrante, se promoverán acciones dirigidas a:
 - a. Adaptar y fortalecer los mecanismos de intermediación laboral;
 - b. Aumentar las opciones de certificación de aptitudes y capacitación laboral para esta población;
 - c. Definir mecanismos que permitan su registro, acceso y contribución al Sistema General de Seguridad Social;
 - d. Explorar alternativas de movilidad territorial entre áreas con alta concentración de población migrante y aquellas con baja concentración, en coordinación con las entidades territoriales;
 - e. Promover canales de articulación con el sector empresarial que promuevan la generación de empleo y el desarrollo local en aquellas áreas con mayor acogida de migrantes en el país;
 - f. Fortalecer los instrumentos de lucha contra la explotación laboral y el trabajo forzoso;
 - g. Evitar la discriminación y/o la xenofobia, que impiden a la sociedad incorporar los conocimientos y habilidades que aportan los migrantes, lo que puede tener un impacto positivo en el desarrollo económico del país.

- Art. 41. Desarrollo económico local.
- Art. 42. Emprendimiento.
- Art. 43. Inclusión financiera.

La Ley de Migración de 2021 reduce la atomización regulatoria indicada al inicio de esta sección, condensando en un solo instrumento las medidas emitidas por diferentes entidades en decenas de actos administrativos. Esto reduce la inseguridad jurídica y facilita la comprensión de la Política Integral de Inmigración por parte de migrantes, ciudadanos y organizaciones de todo tipo.

Sin embargo, la ley ha sido criticada por la academia y la sociedad civil (Moreno, Pelacani, Dib -Ayesta & Tobón, 2021) por los siguientes aspectos:

1. **Mantener el statu quo en un enfoque gubernamental, en lugar de un enfoque estatal.** Al reproducir *textualmente* las disposiciones de otros instrumentos, también reproduce el sesgo contra la adopción de medidas a largo plazo que configuren las políticas del Estado y creen responsabilidades para las futuras administraciones gubernamentales.
2. **Las competencias clave se trasladan a otras entidades,** por ejemplo, en integración laboral y regularización migratoria. En este último, el Ministerio de Relaciones Exteriores y Migración de Colombia sigue primando en el desarrollo de políticas de regularización a través de instrumentos administrativos.
3. **Énfasis en los aspectos de seguridad nacional más que en los derechos humanos.** La Ley menciona frecuentemente la migración "segura, ordenada y regular", en una clara alusión al Pacto Mundial de 2018. Sin embargo, el texto no define el significado de esos términos. La defensa de la seguridad nacional se menciona como factor atenuante potencial para proteger el principio de la unidad familiar (art. 3), como razón para promover los sistemas de registro y otras tecnologías de control de la migración (art. 69) y como criterio para reservar el acceso a cualquier información relacionada con la inscripción de extranjeros (art. 78).

4.2. Conpes 4100

Ante el acelerado proceso de migración de la población venezolana hacia Colombia el gobierno nacional se ha visto en la necesidad de actuar y elaborar acciones de política, en un principio para atención humanitaria y, posteriormente, para lograr un adecuado proceso de integración. Apalancado en una fuerte institucionalidad para atención humanitaria, producto de años de desplazamiento interno, el gobierno nacional ha desarrollado políticas que lo han vuelto referente para el tema en el contexto latinoamericano.

Las primeras acciones de política pública se enfocaron en la atención de la migración desde Venezuela, y están contenidas en el Conpes 3950 de 2018. Este tenía como propósito apoyar la migración de la población venezolana de tal modo que permitiera una atención efectiva y que facilitara la integración socioeconómica de la población venezolana con vocación de permanencia en el país.

Los principios del Conpes 3950 buscaban garantizar un proceso adecuado de acogida, donde la regularización y el acceso a servicios básicos eran primordiales. Al igual buscaba la integración de la población a la sociedad colombiana, a través de promover las condiciones para su inserción social

y económica; y el crecimiento social, el cual pretende aprovechar la migración para aprender nuevos conocimientos, fomentar el desarrollo social de las zonas impactadas y lograr un reconocimiento social. El Conpes 3950 del 2018 contemplaba dos objetivos para la atención de la migración desde Venezuela. El primero, atender a la población migrante desde Venezuela en el mediano plazo y, el segundo, fortalecer la institucionalidad para su atención. Dentro de las líneas de acción se encontraban la atención en salud, el acceso a salud, la atención humanitaria de emergencia, mejoramiento de la situación laboral, atención a la situación étnica y el tema de seguridad.

Posteriormente, el gobierno plantea un cambio de foco en la problemática, a medida que el número de migrantes con vocación de permanencia aumentaban, se hacía necesario pensar en una integración social ordenada, pero también en un cambio de percepción social ante la situación de migración. Es así como el gobierno pretende aprovechar la migración para aprender nuevos conocimientos, fomentar el desarrollo social de las zonas impactadas y lograr un reconocimiento social.

Para ello, el gobierno colombiano elabora el documento de política social Conpes 4100, el cual expone la estrategia de política pública para la integración de la población migrante venezolana en el país. El documento parte de una idea clave y es que la integración social, desarrollada de forma exitosa, puede ser un factor de impulso importante para el desarrollo del país.

Teniendo en cuenta este principio, la estrategia define como objetivo “Adaptar la respuesta institucional a las nuevas necesidades en materia de integración social, económica y cultural de la población migrante venezolana de manera que se materialice la contribución de este grupo social al desarrollo y la prosperidad del país en los próximos diez años” (DNP, 2022).

Como se observa en la ilustración 5, el Conpes busca tanto orientar las acciones de integración, en lo económico, social y cultural; como robustecer la gobernanza, mejorando la articulación de las entidades para la atención de la población migrante y robusteciendo las bases de información, para contar con mejores datos que permitan una mejor caracterización y así más precisa intervención.

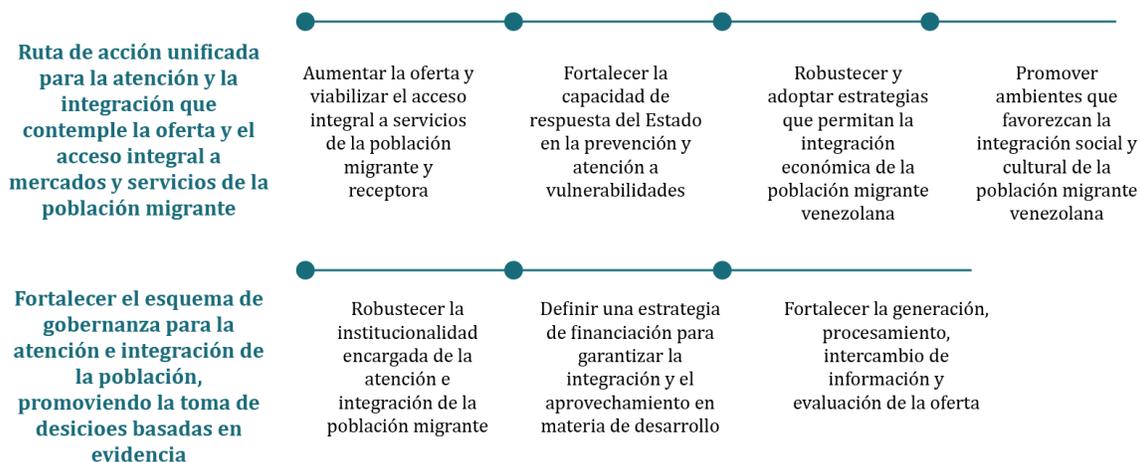


Ilustración 5 Líneas de acción Conpes 4100

5. Situación del mercado laboral nacional ⁵

5.1 Caracterización de la oferta laboral y factores que determinan perspectivas de empleo

5.1.1 Número de venezolanos con vocación de permanencia

La migración desde Venezuela sigue creciendo, a pesar de haber disminuido su ritmo. Hasta agosto de 2022, se habían reportado 6,8 millones de personas venezolanas migrantes y refugiadas en diferentes partes del mundo, según la plataforma R4V. De ellos, el 36% (cerca de 2,5 millones) escogieron como destino Colombia, dados factores como la cercanía geográfica, social y cultural.

Actualmente la población migrante venezolana en Colombia reside bajo dos categorías migratorias, regular e irregular. En el caso de la población regular se tiene que: 1) 1,8 millones de migrantes se encuentran en proceso de entrega del Permiso de Protección Temporal (PPT), que se estableció a través del Estatuto Temporal de Protección para venezolanos (ETPV). Este permite a la población migrante residir en Colombia durante 10 años y realizar cualquier actividad lícita en Colombia; y 2) 333 mil migrantes residen de manera regular en el país porque cuenta con una visa, cédula de extranjería u otro documento legal vigente. Respecto a la población bajo estatus migratorio irregular, 295 mil migrantes ingresaron por un paso no autorizado al país o venció el tiempo para permanecer de manera legal.

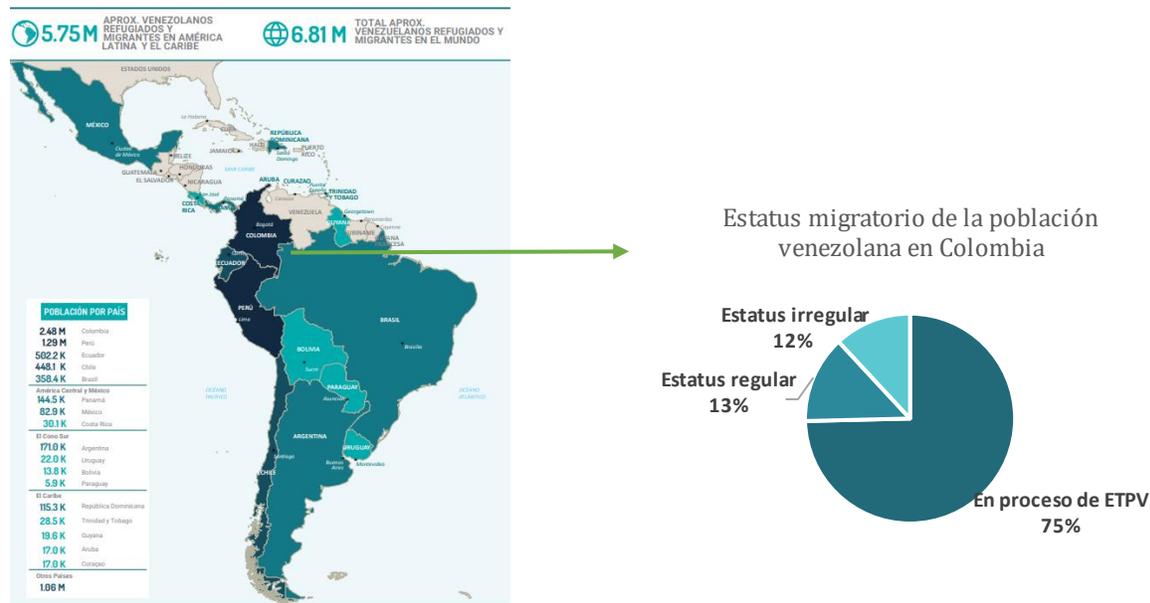


Ilustración 6 Migrantes y refugiados venezolanos Colombia y el mundo
Fuente: R4V y Migración Colombia 2022

⁵ Aparte elaborado a partir del informe realizado por el equipo de trabajo de Evaluar para el CIDER en el marco del proyecto Feasibility study on the integration of Venezuelan migrants in the labor market in Colombia – Map of Opportunities.

Entre las ciudades del estudio, Bogotá es la ciudad con mayor número de migrantes. Sin embargo, por proporción migrantes/población total son Villa del Rosario y Cúcuta las ciudades en cabeza de la lista, como se observa en la tabla 3. Quibdó es el municipio con menor número de migrantes y menor proporción migrantes/población total.

Tabla 3 Número de migrantes venezolanos en las ciudades de estudio

Municipio	Número de migrantes a agosto de 2021	Puesto en su departamento	Proporción de migrantes sobre población
Bogotá	393716	1	5,03%
Cúcuta	98680	1	12,52%
Bucaramanga	41460	1	6,75%
Villa del Rosario	21970	2	19,48%
Yopal	11991	1	6,70%
Palmira	9583	2	2,70%
Apartadó	3317	9	
Quibdó	734	1	0,56%

Fuente: Migración Colombia 2021

5.1.2 Resultados Ronda 4 Pulso Migración DANE

La encuesta Pulso Migración ayuda a tener un mejor panorama sobre las características socioeconómicas de los hogares migrantes venezolanos. Esta indaga sobre los miembros del hogar en Venezuela antes de migrar, los niveles de satisfacción de los servicios migratorios, el padecimiento de incidentes durante el cruce de frontera, la aplicación al Permiso de Protección Temporal (PPT), el acceso a información sobre diferentes bienes y servicios, las intenciones de realizar acciones judiciales, información sobre mercado laboral e información sobre esquemas e imaginarios. Se recolectan cuatro rondas de la encuesta de forma bimestral, iniciando en julio de 2021. El periodo de recolección de esta última ronda fue del 25 de febrero a 30 de abril de 2022. En la ronda 4 se encuestaron 8.394 migrantes, equivalente a 4.202 Hogares. De los encuestados en la ronda 4, el 43,63% (3.662) han participado en todas las rondas de la encuesta.

En este estudio los migrantes expresan un optimismo sobre su proyecto de vida en el país, donde el 51.3% afirma que la situación económica de su hogar dentro de 12 meses comparada con la actual será mejor. Respecto a cómo consideran la situación económica de su hogar comparada con la que tenía antes de migrar el 55.2% afirmó que esta es mejor y 18.9% que igual.

Según la actividad en la que ocuparon la mayor parte del tiempo la semana pasada el 57.9% está trabajando, aunque con una brecha de género bastante grande: 73.5% son hombres y 42% son mujeres. Así mismo, el 22.4% está en oficios del hogar, donde 4.7% son hombres y 40.5% son mujeres. Según edad, se destaca que el 38.4% de los que se dedican a oficios del hogar tienen 55 años o más. Esta información confirma las tendencias encontradas en la GEIH. También llama la atención que, en comparación con la ronda pasada, los encuestados migrantes que ocuparon la mayor parte del tiempo la semana pasada trabajando aumentó un 5.6% y aquellos dedicados a oficios del hogar disminuyó un 4.6%.

Respecto a la estabilidad del trabajo, el 74.5% reportó no haber cambiado de trabajo en los últimos 2 meses o desde que fue encuestado la última vez por esta encuesta, porcentaje que se mantiene

tanto para hombres como mujeres. Según edad, entre aquellos que no reportaron cambio sobresalen aquellos entre 25 y 54 años. Mientras que los migrantes entre 15 y 24 años fueron 9.1% más propensos a confirmar que habían cambiado de trabajo.

Respecto a la percepción de integración el 40% de los migrantes se siente completamente integrado y el 35.6% casi completamente integrado (calificación 4 de 5). Aquellos con 55 años más fueron 10.8% más propensos que los jóvenes a afirmar una integración completa. A medida que disminuye la calificación de percepción de integración va sobresaliendo la población migrante entre 15 y 24 años y aquellos cuya actividad la última semana fue buscar trabajo.

5.1.3 Caracterización de Ocupación

La encuesta de Caracterización demográfica de la población migrante venezolana en Colombia del Proyecto Migración Venezuela nos permite tener un panorama de la situación de ocupación de los migrantes para el año 2021 en las 6 principales ciudades del país. En este estudio se evidencia el alto nivel de informalidad dado que la mayoría de trabajadores desempeñan labores por cuenta propia, tal como se observa en la ilustración 7.

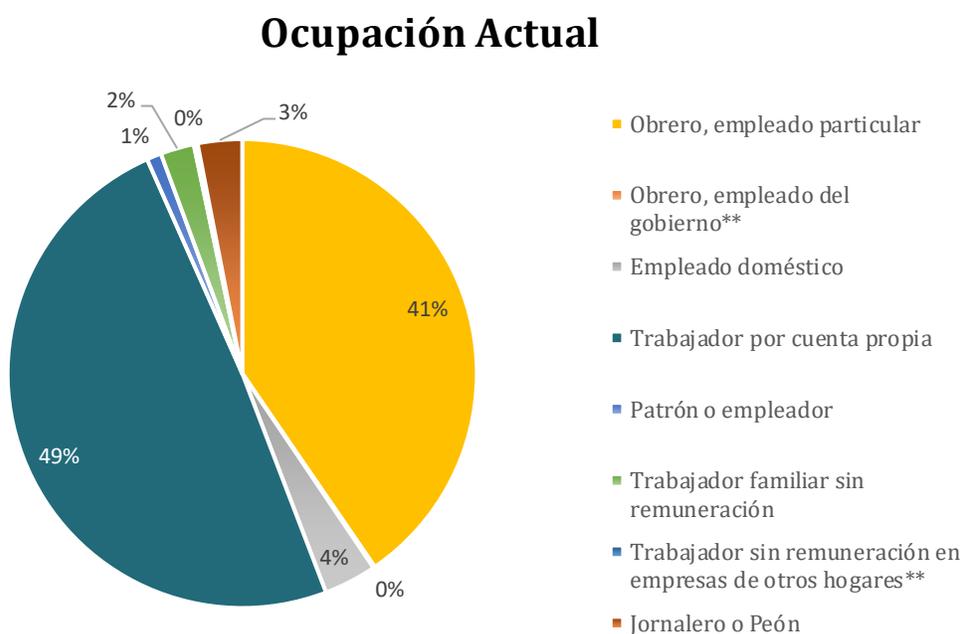
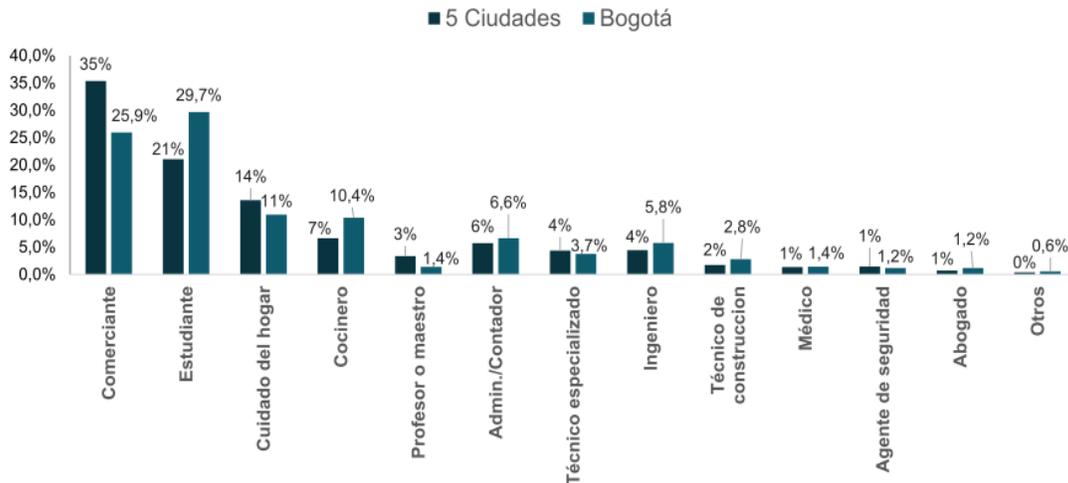


Ilustración 7 Ocupación actual Total nacional

Fuente Caracterización demográfica de la población migrante venezolana en Colombia-Proyecto Migración Venezuela

También, en la ilustración 8 podemos observar que hay una amplia heterogeneidad en la composición de perfiles entre los trabajadores migrantes. Además, los tipos de ocupación evidencian un bajo nivel de cualificación, lo que es especialmente crítico en las últimas olas, lo que tendrá implicaciones importantes para su incorporación en el mercado laboral colombiano.



Fuente: Observatorio del Proyecto Migración Venezuela – Encuesta a migrantes venezolanos en Colombia, febrero 2019

Ilustración 8 Oficios desempeñados en Venezuela Fuente. Observatorio del proyecto Migración Venezuela

Con relación a la experiencia laboral, el estudio de la OIM del 2020 es consistente con lo hallado por el Proyecto Migración Venezuela, y evidencia una alta concentración en sectores que demandan baja cualificación, como se observa en la ilustración 9. Así, sectores como el comercio y el de turismo y restaurantes componen el 60% del total de la experiencia laboral de los trabajadores migrantes. Otros sectores representativos son el de la construcción con 13% y transporte 6%.

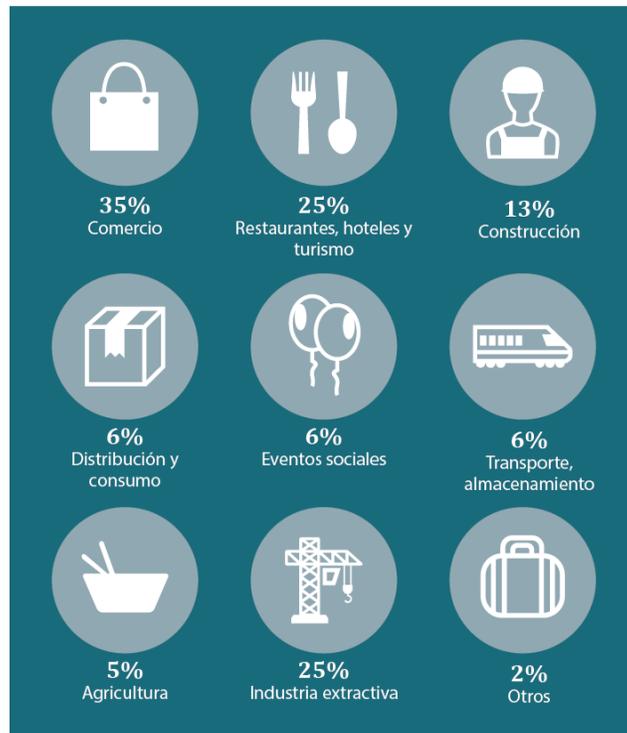


Ilustración 9 Experiencia laboral previa de los migrantes venezolanos fuente: Elaboración propia con base en OIM, 2020

Aunque se esperaba que por composición de estructura económica existiera una alta oferta de trabajo en el sector minero-energético esto no está ocurriendo y estos representan menos del 2% de la experiencia laboral registrada en el estudio. Entre los múltiples factores puede estar que la población con esta experticia laboral fue parte de las primeras olas migratorias y que, adicionalmente, este tipo de perfil especializado no tuvo como principal destino Latinoamérica, sino Estados Unidos y Europa.

Con relación a las competencias técnicas que poseen los migrantes que arriban a Colombia, el estudio de la OIM identifica los relacionados en la tabla 4, donde la mayor parte de habilidades técnicas informadas como parte de la experiencia del trabajador son consistentes con habilidades propias del sector comercial, tales como cocina, ventas y comercial. También se observa que habilidades asociadas a la informática, las tecnologías de la información y la comunicación, la programación y los temas administrativos y financieros son poco reportados por parte del trabajador migrante.

Tabla 4 Habilidades técnicas de la población migrante

Habilidades Técnicas	Participación
Construcción	17%
Gastronomía y Cocina	13%
Comercial	10%
Ventas	10%
Educación y Enseñanza	8%
Panadería y confitería	6%
Confeción y Sastrería	5%
Computadores e informática	4%
Otros	27%

Fuente: OIM, 2020

5.1.4 Adaptación estructural de los migrantes al mercado laboral colombiano

Como se mencionó anteriormente, hay procesos estructurales de adaptación progresiva de la fuerza laboral migrante a las condiciones de mercado existentes en Colombia. Esta adaptación consiste en que la población migrante económicamente activa ha tendido a niveles de ocupación laboral similares a los de los nacionales.

Lo primero que hay que tener en cuenta para revisar el proceso de adaptación estructural es reconocer las condiciones del mercado laboral colombiano. Y una de las principales características es que es un mercado altamente informal, donde el 56.7% de la población ocupada es informal (DANE, 2023). En ese sentido, propender por una alta formalización de los migrantes no parece ser un objetivo consistente, cuando gran parte de la estructura laboral nacional no está en el sector formal, y es claro que gran parte de la absorción de la mano de obra migrante lo realizará el sector informal.

Como se detallará en el análisis de calidad del empleo, una gran proporción de migrantes empleados no están afiliados a los sistemas de salud y pensiones,⁶ lo que implica que su empleo no está formalmente establecido en un contrato de trabajo. En ausencia de un contrato formal, los migrantes no pueden acceder a los servicios del sistema de salud pública y están expuestos a perder sus empleos sin previo aviso y sin recibir ninguna compensación. Específicamente, el 73,8% de los migrantes de Venezuela son informales (Ilustración 10). Este porcentaje ha tenido un crecimiento constante desde 2015 (33,0%) y ha continuado desde el inicio de la pandemia COVID-19, lo que indica que cada vez más migrantes con empleo se están vinculando al sector informal. Este aumento es evidente en las cinco subpoblaciones de migrantes identificadas en este estudio (Anexo 2), y ha sido más pronunciado desde el año móvil 2018 entre venezolanos que han permanecido menos de 5 años en Colombia y retornados con menos de 1 año en este país. Sin embargo, durante el último año, el 54,6% de los venezolanos con más de 5 años de permanencia en Colombia también permanecen en la informalidad.

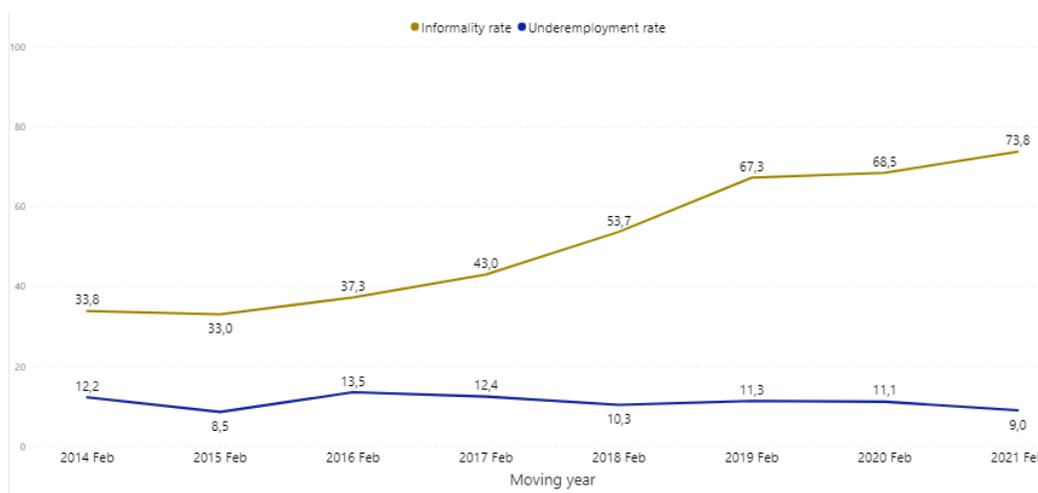


Ilustración 10 tasas de formalidad y subempleo de migrantes de Venezuela Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE

Como se observará más adelante, las razones de esta informalidad, que además es proporcionalmente más alta que las de los nacionales colombianos, van más allá de la falta de oferta de empleos formales y pasa por remuneraciones competitivas en lo informal, baja adaptación a las condiciones laborales en los sectores económicos, divergencias con expectativas de las condiciones del trabajo formal y una tendencia por el autoempleo y el emprendimiento.

Al mismo tiempo, se ha avanzado hacia actividades no laborales, lo que se evidencia por las menores tasas de participación laboral entre los migrantes con más de 5 años en Colombia. Así, las tasas de desempleo y de participación laboral de los migrantes con más de 5 años en Colombia son estadísticamente iguales a las de los nacionales colombianos, como se muestra en el Anexo 2 del presente informe.

Este proceso no implica cambios individuales en las motivaciones de los migrantes, ni la existencia de condiciones laborales ideales para ellos, dado que el mercado laboral en Colombia ya tiene problemas estructurales, agravado por la recesión económica del año anterior debido a la pandemia. Sin embargo, esto resalta la importancia de enfocar los esfuerzos de inserción laboral en las

⁶ Fundación ANDI. *Inclusión laboral de migrantes*, p. 22; USAID y Proyecto Migración Venezuela. *¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia?* p. 14

poblaciones migrantes con menos tiempo de permanencia en Colombia, ya que estas poblaciones tienen tasas de desempleo más altas y una mayor disposición a trabajar en lugar de hacer otras actividades como estudiar o cuidar de otros miembros del hogar. También refuerza que la decisión de migrar y permanecer en Colombia está dominada en gran medida por la intención de trabajar y generar ingresos.

Complementariamente, la adaptación de los migrantes al mercado laboral colombiano también se observa en la convergencia de las tasas de subempleo. Así, como se muestra en la Figura 22, el 9,0% de los migrantes venezolanos encuestados entre marzo de 2020 y febrero de 2021 trabajaron menos de 48 horas semanales (equivalente a un trabajo a tiempo completo en Colombia) y manifestaron que les gustaría trabajar más horas semanales. Este porcentaje se ha reducido en los últimos años, y es mayor en las poblaciones de venezolanos y retornados que han permanecido menos de un año en Colombia. Además, como se muestra en el Anexo 2, el subempleo es significativamente mayor en estas poblaciones, pero similar al de los colombianos entre las poblaciones de venezolanos y retornados con más de un año en Colombia. Estos resultados muestran que los migrantes que están trabajando, logran acceder a empleos de tiempo completo con relativa rapidez, lo que, como se muestra a continuación, no implica que sus empleos sean estables ni los alienta a permanecer en este país.

El otro factor estructural que resulta relevante tener en cuenta para el análisis de oportunidades laborales es la composición empresarial del país, donde se registra más de 1.620.000 empresas, de las cuales el 98,2% son micro y pequeñas empresas, mientras que menos del 7% son medianas y grandes empresas. Las microempresas son las grandes reclutadoras de mano de obra migrante, al contratar el 84,6% de ellos (Ilustración 11).

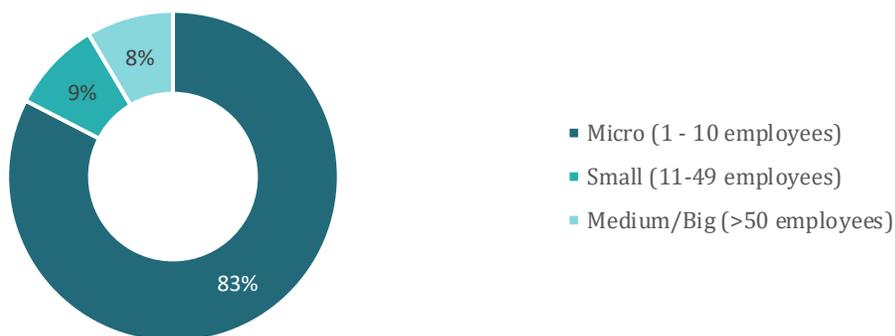


Ilustración 11 Tamaño de las empresas donde trabajan los migrantes. Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE

Las microempresas se caracterizan por tener menos de 10 empleados, lo que refleja el hecho de que su actividad productiva es generalmente limitada, mientras que al mismo tiempo son más vulnerables a los choques macroeconómico o sectoriales, por lo que tienen mayores probabilidades de cierre. Esto implica que un gran número de migrantes empleados, que trabajan en microempresas, no tienen garantía de mantener sus empleos actuales o de reemplazarlos rápidamente en caso de pérdida de empleo. Asimismo, como evidencia el Anexo 2, la tasa de migrantes que trabajan en microempresas ha aumentado en los últimos años, particularmente de

venezolanos que viven menos de un año en Colombia (del 68,7% en 2013 al 89,0% en 2021) y venezolanos que viven entre 1 y 5 años en este país (del 75,1% en 2013 al 85,0% en 2021).

5.1.5 Factores que determinan las perspectivas de empleo de los migrantes en Colombia

A pesar de la alta participación laboral de los migrantes de Venezuela, el 18,3% de la población económicamente activa ha estado desempleada en el último año y es significativamente más alta que las de los colombianos durante casi todo el período estudiado (2013 a 2022), como se muestra en el Anexo 2. Además, este porcentaje aumentó en casi cinco puntos porcentuales debido a la recesión económica causada por la pandemia COVID-19. Los resultados del análisis multivariante muestran que la pérdida de empleo (o la imposibilidad de obtenerlo) se ha acentuado especialmente entre los venezolanos y retornados que han estado en Colombia por menos de un año, lo que demuestra que la desaceleración económica afectó principalmente a la creación de nuevos puestos de trabajo para los migrantes.

Este comportamiento en el mercado laboral no presenta grandes variaciones para la población de migrantes que han permanecido en Colombia entre 1 y 5 años, dado que, desde el año 2019, las tasas de desempleo de esa población son más altas que las de los nacionales colombianos.

Las brechas entre la oferta y la demanda son hoy mayores en mujeres y migrantes de 18 a 25 años de edad debido a la recesión económica producida por la pandemia. Para el año móvil 2020, la tasa de desempleo de las mujeres migrantes fue del 20,5%, y aumentó al 28,8% en el año móvil 2021. Un patrón similar se observa entre los migrantes de 18 a 25 años (16,3 a 22,4% en el mismo período), lo que evidencia que los efectos económicos de la pandemia han afectado más a estas subpoblaciones migrantes.

En este sentido, es necesario entender los factores socioeconómicos de los migrantes de Venezuela que contribuyen a su búsqueda de empleo durante el período de estudio (2013 a 2022). Por lo tanto, es deseable enfocar las acciones para la inserción en el mercado laboral de esta población, de acuerdo con los segmentos de población, habilidades y ubicaciones geográficas. Por ello, se estimó un modelo de regresión logística, modelando toda la muestra de migrantes empleados en Colombia entre 2013 y 2021, recolectada por el GEIH. Como variable objetivo (dependiente), se consideró si el migrante está trabajando formalmente (1) o informalmente (0). Se mantuvieron las variables explicativas (independientes) del modelo de logro laboral para identificar las condiciones socioeconómicas de los migrantes que generan mayores posibilidades de incorporarse formalmente al mercado laboral colombiano. Los resultados de la estimación de este modelo se presentan en el anexo 3., especificado de acuerdo con la metodología detallada en la sección 2.1., y cuyos resultados se presentan en el anexo 3.

Con base en estos resultados del modelo, es posible afirmar que, a menor tiempo de residencia de los migrantes en Colombia, menor probabilidad de encontrar un trabajo. La población económicamente activa de venezolanos y retornados que han permanecido menos de 5 años en Colombia tiene menos probabilidades de encontrar trabajo, en comparación con la población de venezolanos con más de 5 años en este país. Esto muestra que la fuerza laboral migrante se ha ido adaptando progresivamente al mercado laboral colombiano, lo que debe ser considerado como un potencial para que esta población mejore su inserción laboral. Pero como se verá en el análisis por ciudad, el proceso adaptativo al mercado laboral es más demorado por distintas barreras, incluyendo divergencias culturales con el trabajo.

Adicionalmente, se observa que ciertos segmentos de la población migrante tienen mayor dificultad para encontrar trabajo en Colombia. En particular, las mujeres, las personas a cargo del hogar (es decir, que no son cabezas de familia) y los adultos mayores (de 60 años o más) tienen menos probabilidades de tener empleo que los hombres migrantes, los jefes de hogar.

Independientemente del tiempo que pasen en Colombia o de la población a la que pertenezcan, los migrantes con títulos de educación técnica o superior tienen más probabilidades de encontrar empleo que los migrantes con educación secundaria o sin educación. Esto confirma la importancia de la escolarización en el proceso de inserción laboral de los migrantes, que ha sido continuamente valorada por los empleadores colombianos. Según el informe de ANDI, USAID, ACDI/VOCA y la Fundación Corona (2020), los empresarios valoran la educación como un factor distintivo de los migrantes venezolanos y un incentivo para vincularlos al mercado laboral. Específicamente, destacan "habilidades artísticas, desempeño sobresaliente en profesiones como la medicina y aquellas relacionadas con las matemáticas y el servicio al cliente en posiciones comerciales" (ANDI, USAID, ACDI/VOCA y Corona Foundation, 2020, p.20). Sin embargo, como se analizará más adelante, es una población que se considera altamente subempleada, dado que muchos de ellos, si bien laboran, lo hacen en cargos con menor remuneración o responsabilidades de las que tenían en Venezuela.

Por último, la ubicación geográfica de los migrantes dentro del territorio colombiano es también un factor determinante para encontrar empleo. En los departamentos de Norte de Santander, Valle del Cauca, y las regiones con menor proporción de migrantes en 2021, las posibilidades de encontrar empleo son menores para los migrantes de Venezuela en comparación con los migrantes que residen en la capital de Colombia (Bogotá). Sin embargo, las otras regiones de Colombia (incluyendo Antioquia y la región del Caribe, que representan más del 40% de los migrantes) tienen mejores perspectivas de empleo que Bogotá.

En los grupos focales de ciudades distintas a Bogotá se identificó que una parte de los migrantes habían decidido la ciudad donde residen porque consideraban que era más fácil conseguir un trabajo o medio de ingreso que en las ciudades grandes como Bogotá o Medellín. Además, claro es, de que el costo de vida es mucho menor. De hecho, varios de los consultados ya habían intentado en ciudades grandes como Bogotá, sintiendo que era mucho más difícil.

Otro factor es la condición de retorno. Colombianos que regresaron de Venezuela y han permanecido entre 1 y 5 años en Colombia tienen más probabilidades de trabajar formalmente, en comparación con los venezolanos que han estado en este país durante el mismo período de tiempo o incluso más. Este resultado se ve respaldado por el hecho de que los retornados tienen la tasa de informalidad más baja entre los migrantes de Venezuela (35,3%, ver Anexo 2). Por lo tanto, al comparar un retornado vs. un migrante venezolano, con las mismas condiciones socioeconómicas, habilidades y duración de la estadía en Colombia, es más probable que el retornado tenga un trabajo formal que el venezolano.

Estos hallazgos cuestionan el alcance del PEP y el PPT que buscan promover la formalización del trabajo migrante. Por consiguiente, aunque Migración Colombia establece que estos permisos permiten legalmente a los migrantes trabajar formalmente, los empleadores colombianos parecen privilegiar a los nacionales (retornados o no) al otorgar empleos formales. Este sesgo puede ser el resultado de la existencia de asimetrías de información en el mercado laboral. Según la encuesta de empresarios realizada por USAID y la asociación privada Venezuela Migration Project, el principal obstáculo para la integración de la población migrante es el "falta de articulación institucional, que impide la claridad sobre los programas o procedimientos relacionados con el cuidado de los migrantes" (ANDI, USAID, ACDI/VOCA y Fundación Corona, 2020, p.13). Cerrar estas asimetrías de

información es por tanto una oportunidad clave para mejorar la inserción laboral de los migrantes en Colombia.

Los empleos formales están condicionados por los mismos factores demográficos que determinan el logro del empleo, de manera que los segmentos de la población migrante que tienen más dificultades para conseguir un empleo tienen muchas más probabilidades de obtenerlo en el sector informal. Esto demuestra la existencia de oportunidades de inserción en el mercado laboral, basadas en la focalización de esfuerzos para la inserción de mujeres, dependientes del hogar y jóvenes migrantes.

En la misma línea, la educación a cualquier nivel desempeña un papel clave en la formalización. Los migrantes con título escolar (a partir de la enseñanza secundaria) tienen más probabilidades de trabajar formalmente que los migrantes sin diploma (anexo 3). Esto demuestra que la demanda laboral no solo considera la educación como un incentivo para que los migrantes se incorporen al mercado laboral, sino también como un factor determinante a la hora de proporcionarles empleos formales. Así, el 35,5% de los migrantes económicamente activos sin ninguna calificación educativa tienen más probabilidades de trabajar en empresas y sectores productivos donde la contratación es principalmente informal o donde predomina el autoempleo.

Estos hallazgos también apoyan la presencia de requisitos adicionales para que los migrantes sean contratados a través de contratos formales en las empresas. En concreto, estas empresas suelen exigir la homologación de títulos de educación venezolanos o certificaciones de experiencia que los migrantes no pueden lograr en poco tiempo (FUPAD, 2019). Por lo tanto, podría explicar las mayores tasas de informalidad en los migrantes con menos de 1 año en Colombia, pero también evidencia la presencia de barreras laborales, además de los permisos migratorios, que promueven el compromiso de los migrantes para trabajar en actividades económicas informales.

Finalmente, respecto al modelo de determinantes de la formalización, se encontró que los migrantes tienen más probabilidades de trabajar formalmente en los "nuevos" destinos de residencia dentro de Colombia. En departamentos como Antioquia, Valle del Cauca y Cundinamarca, y en regiones donde hay una menor población migrante, hay una mayor probabilidad de apego formal al mercado laboral. La alta concentración industrial en los tres primeros departamentos, y la baja competencia laboral en las regiones con baja población migrante, pueden ser factores que explican las diferencias geográficas en la demanda laboral y la generación de empleo formal.

5.2 Mercado laboral colombiano por sectores económicos: dónde trabajan los migrantes y cuáles son las perspectivas para la creación de empleo

El estudio identificó la distribución actual de los migrantes empleados en los principales 14 sectores económicos y la situación actual de estos sectores en cuanto a su potencial para crear empleos y apoyar la inserción laboral de los migrantes. Este análisis se basa en el hecho de que la demanda laboral no es homogénea, sino que varía según la información de mercado disponible y el funcionamiento particular de la creación de empleo en cada uno de los sectores productivos del país (Páges, Pierre & Scarpetta, 2009). Como se señaló al comienzo de esta sección, esos sectores se caracterizan por su crecimiento positivo y sostenido del PIB, pero también por su capacidad efectiva para crear nuevos empleos y mantenerlos a lo largo del tiempo.

En primer lugar, como se muestra en la ilustración 12, los migrantes de Venezuela se concentran principalmente en sectores productivos como las actividades comerciales mayoristas y minoristas

y la reparación de vehículos de motor y motocicletas (22,7%)⁷, servicios de alojamiento y alimentación (16,8%) e industria manufacturera (12,1%). Esta concentración ha persistido desde 2015 año móvil, cuando 18,7% trabajó en el sector mayorista y minorista, 8,6% en el alojamiento y los servicios de alimentación, y 13,1% en la fabricación. Solo los migrantes retornados se concentraron en actividades agrícolas y ganaderas (18,8%), lo que podría explicarse por la mayor concentración de trabajadores nacionales en el sector rural. La actividad económica previa también podría explicar la alta y persistente concentración de venezolanos en el sector mayorista y minorista, y los servicios de alojamiento y alimentación: según la Encuesta de Matriz de Seguimiento de Desplazados de la OIM (2020), el 60% de los venezolanos que llegaron a Colombia durante 2019 había trabajado en estos sectores económicos en Venezuela. Esto indica que los trabajadores venezolanos tienen habilidades y experiencia relevantes para esos sectores económicos.



Ilustración 12 Porcentaje de empleados por industria (Clasificación Industrial Internacional Estándar 3.1) Fuente: Estimaciones propias a partir del GEIH del DANE

Sin embargo, los venezolanos que llegaron hace menos de un año han comenzado a trasladarse a otros sectores económicos. En particular, desde el año móvil 2020, el 11,2% trabaja en el sector de la construcción (6,6% en 2015), y desde el año móvil 2021, el 13,4% trabaja en actividades rurales (4,3% en 2015). La movilidad a estos sectores también se refleja en los venezolanos que viven desde hace más de 5 años en Colombia: el 12,1% trabaja en la construcción y el 8,8% en actividades rurales. Así, aunque el sector mayorista y minorista, y los servicios de alojamiento y alimentación siguen siendo los principales sectores para los trabajadores migrantes, otros sectores han comenzado a involucrarlos y los migrantes también están desarrollando experiencia laboral en estas actividades.

En cuanto a la situación actual de los principales sectores económicos en Colombia, los resultados evidencian que la quinta parte de los empleos de los nacionales y el 16,9% de los trabajadores formales se dedican al sector mayorista y minorista. Estas proporciones son aún mayores para la población migrante (24,1% y 20,5%, respectivamente). Estos sectores también tienen un 11,6 % más de puestos de trabajo en la actualidad que en 2020. Combinando ambas dimensiones

⁷ Para simplificar, este sector se denomina "sector mayorista y minorista" en el resto del texto.

(proporciones y crecimiento⁸), se calculó un Índice Laboral para estos sectores y las otras 13 actividades económicas en Colombia, que ayuda a ordenar estas actividades en función de su capacidad para crear puestos de trabajo y contribuir a la formalización de nacionales y migrantes (Anexo 4-Índice Laboral).

Asimismo, se calculó un índice de crecimiento del PIB (Anexo 4-PIB) con el promedio de crecimiento del PIB de los 14 principales sectores económicos colombianos en los últimos cuatro trimestres (desde julio de 2020 hasta julio de 2021), y la contribución de cada sector al total del PIB colombiano. El Índice del PIB demuestra que las actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas han tenido el mayor crecimiento económico, lo que ofrece buenas perspectivas para la inversión y la creación de empleo en el futuro, aunque su contribución efectiva al crecimiento de la fuerza de trabajo sea menor que las otras actividades (como señala el Índice de Trabajo, estas actividades colocan el sexto lugar con respecto a la creación de trabajo). Por el contrario, el sector mayorista y minorista ha tenido un lento crecimiento del PIB; por lo tanto, ocupa el quinto lugar según esta dimensión económica que promueve la creación de empleo.

Conjuntamente, los índices Trabajo y PIB dibujan un mapa (plano cartesiano) para identificar las oportunidades de creación de empleo en cada uno de los 14 sectores económicos de Colombia (Tabla 5). Por ejemplo, los sectores antes mencionados se sitúan en el extremo del gráfico (puntos 6 y 10), lo que evidencia su potencial para la inserción laboral migrante a través del crecimiento efectivo del empleo y la formalización (sector mayorista y minorista) o el crecimiento del PIB del sector (Actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas). Las actividades más próximas a estos extremos son la agricultura, la ganadería, la caza, la silvicultura y la pesca (punto 1), las industrias manufactureras (punto 3), y las actividades artísticas, de ocio y recreativas (punto 14), lo que indica que estos sectores económicos también tienen buenas perspectivas para la creación de empleo y la inserción de los migrantes en el mercado laboral formal.

⁸ Las 8 variables específicas incluidas en el Índice de Trabajo son: proporción y crecimiento de nacionales empleados para el año móvil 2021, proporción y crecimiento de nacionales formalmente empleados para el año móvil 2021, proporción y crecimiento de migrantes empleados -2021 para el año móvil 2021 y proporción y crecimiento de los migrantes formalmente empleados para el año móvil 2021. La información de las 8 variables se presenta en el Anexo 4- Proporciones y Anexo 6- Crecimientos, y su promedio fue calculado y presentado en el Anexo 4-Índice de Trabajo.

	Sector	PIB Índice	Índice Laboral
1	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	37.6	59.7
2	Minería y canteras	11.2	36.6
3	Industrias manufactureras	61.5	47.2
4	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	24.4	22.3
5	Construcción	15.4	39.7
6	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49.4	70.1
7	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	30.6	33.4
8	Servicios de alojamiento y alimentación	52.5	27.8
9	Actividades financieras y de seguros	34.0	17.7
10	Actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas	68.3	35.2
11	Servicios de administración pública, defensa y seguridad social	36.7	28.6
12	Educación	31.0	29.4
13	Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	42.1	26.8
14	Actividades artísticas, recreativas y recreativas	56.8	29.7
15	Hogares individuales como empleadores o productores de bienes y servicios	11.2	11.2

Tabla 5 Labor y PIB Índice de 14 principales sectores económicos en Colombia Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE

Por el contrario, las actividades económicas de los hogares individuales como empleadores o productores de bienes y servicios (punto 15) son altamente informales, crean menos empleos (para nacionales y migrantes) y tienen un lento crecimiento del PIB. Por lo tanto, este sector no tiene características potenciales para apoyar la inserción de los trabajadores migrantes. Otros sectores, situados en el centro de la ilustración 13, son la minería y la explotación de canteras (punto 2), el suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (punto 4), y las actividades financieras y de seguros (punto 9). Estos sectores tienen mejores condiciones para la creación de empleo y la formalización que los hogares individuales, ya que más migrantes se han involucrado formalmente en estos sectores, que tienen crecimientos del PIB más altos durante el último año, pero menos potencial que los sectores situados en los extremos de la ilustración 13.

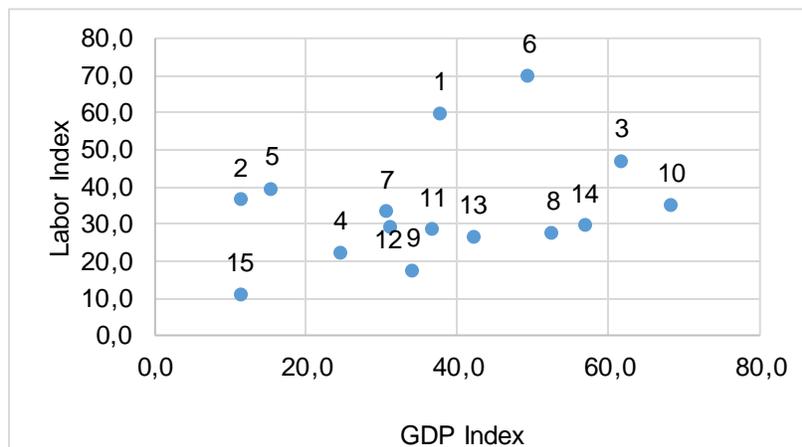


Ilustración 13 Labor y PIB Índice de 14 principales sectores económicos en Colombia.
Fuente: Estimaciones propias del GEIH del DANE

5.3 Factores determinantes del empleo migratorio en los principales sectores productivos de Colombia

En consecuencia, es relevante determinar las condiciones que permitan aprovechar las oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral en los principales sectores productivos de este país para fortalecer la inserción laboral de los migrantes de Venezuela. Por esta razón, se estimaron 15 modelos de regresión logística (uno por cada rama productiva en Colombia), utilizando la muestra de migrantes empleados del GEIH identificada entre 2013 y 2021. La variable objetivo (dependiente) de cada modelo toma el valor de 1 si el migrante está trabajando en un sector productivo dado y 0 si él/ ella está trabajando en otro sector. Las variables explicativas (independientes) son las mismas que las utilizadas en los modelos anteriores, lo que permite determinar qué factores individuales de los migrantes les permiten tener más posibilidades de trabajar en un determinado sector productivo. Los resultados de la estimación de estos modelos se presentan en el anexo 3 (Industrias).

En primer lugar, los modelos estimados confirman que los venezolanos y los retornados con menos de 5 años en Colombia tienen más probabilidades de trabajar en los sectores mayorista y minorista, de alojamiento y de servicios alimentarios. Por el contrario, es menos probable que trabajen en actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas, pero también en ocupaciones rurales. Solo la población de retornados tiene una mayor probabilidad de trabajar en actividades agrícolas en comparación con los venezolanos con más de 5 años en Colombia. Por lo tanto, después de los hallazgos de ilustración 13, hay oportunidades para mejorar la inserción laboral de los migrantes en estas actividades, debido a que están empezando a involucrar a más migrantes y nacionales, han aumentado la creación de empleo formal y han tenido mejores crecimientos del PIB durante el último año.

Por otra parte, los factores demográficos de los migrantes también son pertinentes para determinar su vinculación con un sector económico específico. En particular, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de conseguir empleo en sectores como las actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas, pero también en la fabricación, el alojamiento y los servicios de alimentación, y las actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas. Por lo tanto, este hallazgo debe ser considerado como una gran oportunidad para

mejorar la empleabilidad y formalización de este segmento de la población. Adicionalmente, los jóvenes migrantes (menores de 29 años) son más propensos a trabajar en actividades mineras y canteras, y en agricultura y ganadería, que son sectores con alto índice de trabajo consecuentemente, con un gran potencial para la inserción laboral de los jóvenes migrantes de Venezuela.

Además, el nivel de educación es de nuevo un factor determinante para mejorar las posibilidades de conseguir un empleo en cualquier sector productivo, excepto los relacionados con las actividades agrícolas, la construcción y el autoempleo⁹. De esta manera, la escolarización se ha convertido en un incentivo general para la contratación de migrantes por la demanda laboral, y una condición necesaria para que esta población tenga mejores expectativas de empleo y formalización laboral en una gran parte de los sectores productivos colombianos, incluidos los que tienen mejores perspectivas de creación de empleo, formalización y crecimiento del PIB.

Por último, el lugar de residencia dentro de Colombia es también un factor clave para la vinculación laboral de los migrantes con un determinado sector productivo. En concreto, las mejores posibilidades de vinculación con sectores como el mayorista, el minorista y las actividades manufactureras se encuentran en el Valle del Cauca y Antioquia. Estas regiones contribuyen altamente a la producción económica colombiana y, simultáneamente, son regiones con menos migrantes y menos competencia laboral para esta población. En contraste, conseguir un empleo en actividades agrícolas y mineras es más probable en todas las regiones colombianas excepto Bogotá, destacando la vocación productiva de las zonas rurales colombianas. Además, las posibilidades de trabajar en otras actividades con alto potencial de inserción laboral migrante, como actividades inmobiliarias, profesionales, administrativas, científicas y técnicas son más altas en Bogotá. Evidencia que la capital colombiana también puede contribuir a la formalización y estabilidad laboral de los migrantes de Venezuela.

6. Situación del mercado laboral para migrantes en las ciudades de Colombia

6.1. Panorama general

El presente aparte tiene como propósito realizar un análisis general del panorama del mapa de oportunidades y características del mercado laboral en las ciudades, tratando de examinar los elementos comunes, reseñar contrastes relevantes y enfocar en las principales barreras de acceso a oportunidades de empleo de los migrantes en las ciudades analizadas, a recordar, Apartadó, Bogotá, Bucaramanga, Cúcuta, Quibdó, Palmira, Villa del Rosario y Yopal.

En cuanto a caracterización de la oferta laboral, vemos una predominancia del grupo de migrantes entre 1 a 5 años de estadía en todas las ciudades, con una alta movilidad en las ciudades grandes como Bogotá y Bucaramanga, pero con mucho mayor estabilidad en la permanencia en las ciudades intermedias, como Palmira, Apartadó y Yopal. En los grupos focales la respuesta común ante esta situación es el menor costo de vida que implica tener la residencia en las ciudades menores, principalmente, el valor del arriendo y los servicios públicos. Este no es un dato menor, dado que

⁹ Incluye todas las actividades de suministro de bienes y servicios que pueden producirse en hogares individuales (sin asociación con otras empresas).

para los migrantes venezolanos este factor del costo de vida ha sido uno de los principales retos a asumir en su vida fuera de Venezuela, dado que allá tanto la vivienda como los servicios eran de acceso gratuito, como lo comentaba uno de los participantes en los grupos focales: “allá todo eso era gratis, agua, luz, todo, no llegaban, pero eran gratis. Pero por eso mismo uno no tenía a quién reclamar cuando no había luz o agua” (participante grupo focal 2, Apartadó).

En cuanto los factores estructurales, si bien las ciudades más grandes como Bogotá, Cúcuta, Bucaramanga y Palmira hay más posibilidades de participar en el mercado laboral formal, lo que se observó es que lo que predomina es laborar en la informalidad, superando en todas las ciudades el 80% de trabajadores migrantes en dicha situación. Esta cifra es muy superior al promedio para nacionales de 56.7% y, aunque es un panorama que se espera encontrar en escenarios de masiva migración, se esperaba un mayor impacto de los procesos acelerados de regularización del estatus migratorio como el PEP y el PPT para disminuir esta tendencia.

Hay que reconocer que, al ser la informalidad una situación estructural del mercado laboral colombiano, no podía esperarse una amplia inserción de la población migrante en el sector formal y, menos en condiciones de formalidad. Sin embargo, tampoco se esperaba una desviación tan alta del promedio de los nacionales, menos por las medidas de regularización.

Se podría considerar que hay dos factores desde el lado de la demanda por trabajo que inciden de mayor manera en esta alta tendencia de participación informal, y que fueron identificados durante las visitas de campo. El primero, la prevención que tienen los empresarios de estar cometiendo alguna irregularidad, falta o costo adicional al contratar un extranjero y; lo segundo, la alta inestabilidad laboral del migrante, que genera la preocupación en el empresario de que no puede contar con el trabajador de manera certera. De hecho, en las entrevistas con miembros de la red congregacional, se identificó que uno de los requisitos que los empresarios hacen para realizar convenios de incorporación laboral es que la fundación les garantice que el trabajador va a estar por lo menos tres meses en el trabajo. Eso ha dificultado fuertemente la posibilidad de realizar un mayor número de convenios exitosos.

En ciudades como Apartadó y Yopal, las cámaras de comercio y las cajas de compensación trabajan con los empresarios para orientarles en aclarar las dudas y capacitarlos para disminuir estas barreras de contratación. Igual labor fue identificada como parte de las acciones de las congregaciones que hacen parte del SIMN, como las realizadas por la Fundación para la Atención al Migrante, FAMIG, que en su enlace con empresarios hace ese esfuerzo de sensibilización para que los empresarios tengan más claridad sobre las implicaciones y requerimientos para contratar población migrante.

Un tercer factor no es generalizado, pero si común en algunos sectores, es la alta resistencia gremial, por el temor de la competencia extranjera. Es así que los datos muestran sectores con una alta dinámica de empleabilidad, como el sector financiero y de salud, pero con muy baja participación laboral por parte de migrantes. Al indagar por esto durante las visitas en las ciudades identificamos que hay sectores y profesiones donde sus miembros ven con reserva la apertura a la contratación de migrantes. En el estudio realizado en el 2021 también se evidenció que asociaciones profesionales están restringiendo el acceso a la tarjeta profesional alejando requisitos legales de trámite. En el área del derecho ya el Consejo Superior de la Judicatura dio el año pasado lineamientos sobre cómo facilitar la solicitud de la tarjeta profesional para abogado a través del Acuerdo PCSJA22-11985. El estudio queda pendiente de verificar directrices similares en otras profesiones.

Sin embargo, a pesar de los avances, las barreras formales e informales que imponen algunas agremiaciones profesionales, colectivos de trabajadores o los trabajadores de una firma siguen

siendo un limitante importante, principalmente para los profesionales. Esto lleva a una situación que fue verificada durante el estudio y es el alto nivel de subempleo entre los profesionales, como se podrá constatar en la sesión de calidad del empleo del presente estudio.

Por el lado de la oferta laboral, la informalidad también encuentra sus razones. Las bajas remuneraciones, las exigencias laborales (horario, reglas de conducta, funciones excesivas), los abusos y exigencias por fuera de las funciones, son parte de algunas de las razones esbozadas por parte de los migrantes quienes manifiestan poco atractivo ingresar a un empleo formal. Las bajas remuneraciones, combinado con escenarios de explotación o elevadas exigencias de funciones, hacen que el costo de oportunidad de lo formal sea muy alto o mejor dicho, que quedarse en lo formal no sea visto como un mejor escenario. Según Fedesarrollo, en Colombia el salario mínimo es el 88% del salario mediano, lo que implica una media salarial muy baja, donde más del 80% de los trabajadores se encuentra ganando entre 1 y 2 salarios mínimos. Esto hace que las bajas remuneraciones de la informalidad, muchas veces por debajo del mínimo, no se vean tan críticas al momento de pensar en sí obtener un empleo formal o quedarse en la informalidad. La cual tiene sus ventajas, según manifestaron los migrantes consultados, como mayor flexibilidad de tiempo, remuneraciones más frecuentes y facilidad de acceso.

Además, se evidenció una alta proclividad por el emprendimiento y el autoempleo, lo que, como se observará más en detalle en el análisis por ciudad, es constatado en las cifras. Cargos rotativos son ocupados principalmente por migrantes. Como lo manifestaba la entrevistada de la comunidad Scalabrini en Cúcuta, hay una tendencia cultural al autoempleo y emprendimiento familiar entre los migrantes quienes ven atractivo el ingreso a futuro y el manejo del tiempo. Esta tendencia se dio en todas las ciudades; con una menor intensidad en Bogotá, donde, sin embargo, tanto en grupos focales como en las comunidades que son atendidas por las congregaciones se observó una creciente preferencia por esta condición de trabajo no asalariado.

El problema está en que los migrantes no valoran los riesgos de esta ruta de empleabilidad, como mayores riesgos laborales, jornadas de trabajo más extensas, menos acceso a seguridad social y protección ante conflictos civiles.

En cuanto el mapa de oportunidades laborales, la principal característica es que son los sectores de comercio al por menor y al mayor y el de hotelería y servicios alimenticios quienes han asumido la mayor carga en la absorción de mano de obra migrante en el país. Después de estos sectores ya es la configuración de la estructura productiva de cada ciudad la que define que otros sectores son potenciales para acceso al mercado laboral.

Estos sectores han hecho la absorción principalmente en condiciones de informalidad. La mayoría de los migrantes, como se mencionó, acceden a microempresas, también informales, lo que aumenta su vulnerabilidad. Además, son actividades económicas de poco valor agregado, con pocas posibilidades de movilidad o mejora en las condiciones laborales y, como manifestaron los migrantes en las distintas ciudades, son escenarios proclives a la explotación laboral –que será explicada con mayor detalle en el aparte de calidad del empleo-.

Lo otro que también se logró identificar es que es en las ciudades grandes del estudio en donde más están aprovechando los migrantes incorporarse a los sectores más dinámicos de la economía. Así, en Bogotá la industria, el transporte y el entretenimiento son sectores que han tenido una buena tendencia en la ciudad y que han visto aumentar la presencia de trabajadores migrantes en sus empresas. Lo mismo sucede en Cúcuta, donde el sector de manufactura y construcción vienen creciendo y también mayor participación de migrantes.

Adicionalmente, el estudio a nivel local permite verificar la importancia que tiene para el migrante, principalmente para aquellos con menos de un año de permanencia, las plazas de alta rotación, como las actividades agrícolas, de ventas, auxiliar de cocina, de atención al cliente entre otras. El migrante los ven como espacios de entrada al mercado laboral colombiano, pero, en muchos casos, rápidamente dejan ese puesto porque las condiciones laborales no están acordes con sus expectativas o porque siguen su movimiento migratorio a otras locaciones.

El ingreso al mercado laboral en las ciudades pequeñas que hacen parte del estudio se realiza principalmente por contacto entre la red de migrantes, siendo muy poco usados los servicios de la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo y las entidades del sistema Público de Empleo. En cambio, en las ciudades grandes estos canales son más empleados y facilitan el trabajo de la red intercongregacional, en donde varios de sus miembros se apoyan en el sistema y acompañan a los migrantes en sus postulaciones.

Uno de los problemas identificados por los que esta ruta no está siendo muy eficiente es que los migrantes no logran ser constantes en la participación a las postulaciones. Muchas fueron las razones identificadas, que van desde la falta de ingresos económicos para cubrir transportes de desplazamiento a las entrevistas, necesidad de liquidez inmediata, limitaciones por cumplir con roles de cuidado (especialmente en las mujeres), o desinterés en la postulación realizada. Tanto la comunidad Scalabriani como Famig manifestaron lo difícil que era realizar el acompañamiento durante las postulaciones de los migrantes a empleos, a pesar de las distintas acciones realizadas como asesoría para la entrevista o para la elaboración de la hoja de vida y el contacto con los empresarios o canales de las agencias de empleo.

6.2. *Situación del mercado laboral en Bogotá*

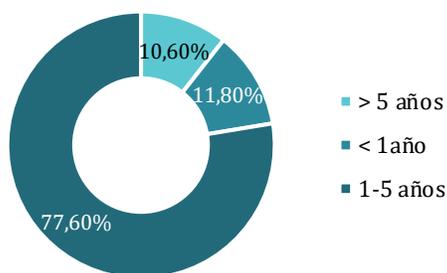
6.2.1. *Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales*

De acuerdo con la información reportada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE a noviembre de 2021 el 75% de los venezolanos son inmigrantes que llevan entre 1 y 5 años (430.549 migrantes) y 10% son inmigrantes que llegaron hace más de 5 años (59.084 migrantes). Esto refleja que, en Bogotá, la mayor parte de los migrantes son parte de las últimas olas de migración, caracterizadas por un perfil laboral de menor cualificación a las precedentes y con mayores necesidades de atención humanitaria.

El panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia se caracteriza por una alta participación en el mercado laboral informal, principalmente a través del autoempleo. De hecho, las cifras de informalidad son mayores entre los migrantes que el promedio nacional, y Bogotá no es la excepción a ello. Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes en Bogotá es del 83% y el 4.8% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 64% no tiene ningún tipo de seguridad social y solo el 19 % está en régimen contributivo. Según la información reportada por la GEIH a noviembre de 2021, el 51% de los inmigrantes venezolanos y retornados colombianos que están en Bogotá se encontraba empleado y el 10% se encontraba desempleado. Por sexo, del total de empleados, solo el 37% son mujeres y más del 60% del desempleo se ve en mujeres migrantes (*ver ilustración14*).



Flujo migratorio por años de estadía



Situación laboral

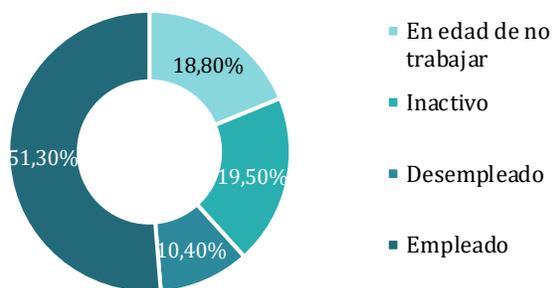


Ilustración 14 Caracterización fuerza laboral migrante venezolana en Bogotá

Para complementar esta caracterización nos apoyamos en otras bases de datos oficiales como el Sisbén. Según datos del Sisbén, entre 2018 y 2022 se han inscrito 61.900 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 15, de este total, el 51% son mujeres, el 21% tiene entre 25 y 29 años y 17% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 39% tiene un nivel de educación media, 21% universitaria y 11% técnica o tecnológica. Finalmente, Sisbén reporta que el 2.3% presenta algún tipo de discapacidad y que el 83.6% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

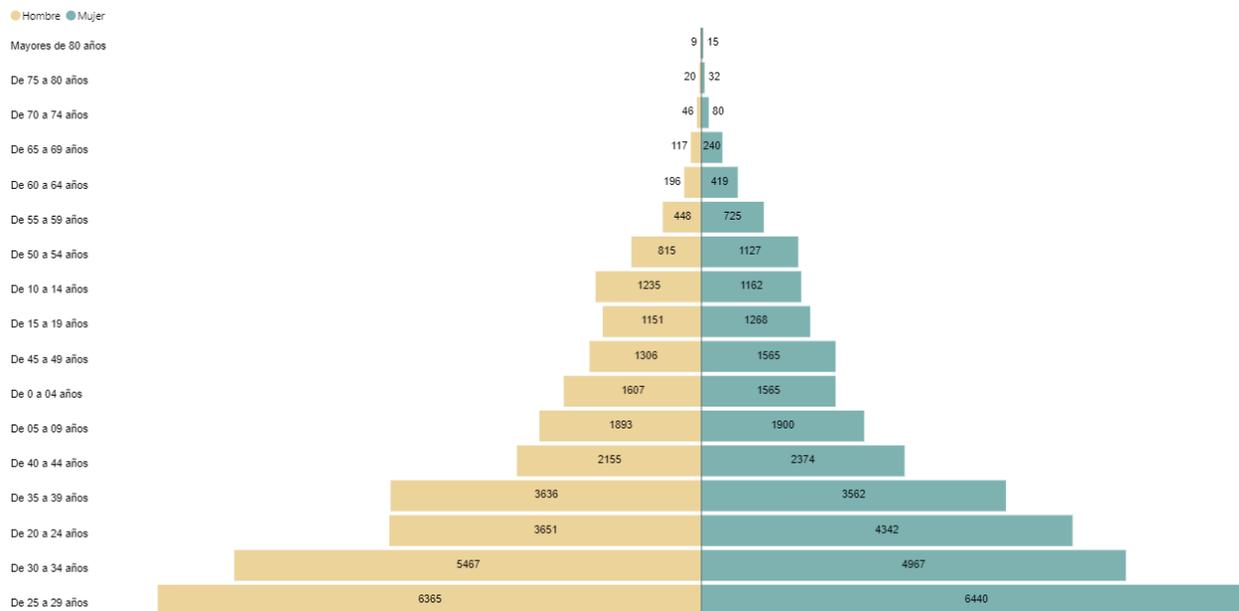


Ilustración 15 Composición demográfica migrantes venezolanos en Bogotá. Fuente Sisbén.

También los datos del Sisbén nos muestran que el 58% de los migrantes en Bogotá se encontraba trabajando, como actividad principal, mientras 15% en oficios del hogar y 9% buscando trabajo. Estos datos son próximos a los evidenciados en la GEIH del DANE. Según la ilustración 16, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 62% se encontraba como trabajador independiente, 32% como empleado de una empresa y 3.5% como empleado doméstico.

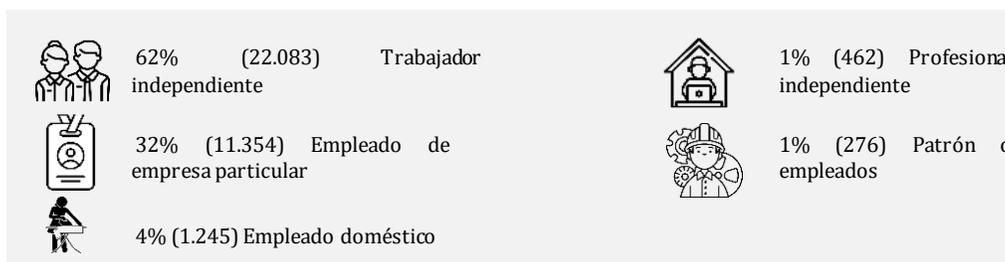


Ilustración 16 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Bogotá. Fuente Sisbén

Esta caracterización de la situación socioeconómica de los migrantes venezolanos en Bogotá muestra la consolidación del escenario laboral de los migrantes. Si bien el desempleo es bajo, menos del 10%, y menor al de los nacionales, esto no garantiza una adecuada inserción en el mercado laboral, dado que la gran mayoría lo hace en condición de informalidad. De hecho, preocupa que en Bogotá una parte importante de los migrantes estén acudiendo también a dinámicas de autoempleo, más del 60%, y que no cuenten con elementos básicos de seguridad social.

Aunque es normal que los trabajadores migrantes entren al mercado laboral informal en las sociedades receptoras, el alto porcentaje evidenciado, junto a la tendencia al autoempleo, son característicos de la condición de la actual situación de los migrantes venezolanos en el país.

También es notorio que es un grupo poblacional joven, mayoritariamente masculino y con bajos niveles de formación. En esto, esta población presenta patrones similares a migraciones sur-norte, donde la avanzada migrante es principalmente población masculina en edad de trabajar.

6.2.2. Participación Laboral por sectores económicos

Para el caso de Bogotá, el análisis de empleabilidad por sector evidencia que los sectores comerciales, en donde se ubican el comercio al menor y al detal, la reparación de automotores, los restaurantes y hotelería, son los principales receptores de mano de obra migrante proveniente de Venezuela en la ciudad. La ilustración 17 también evidencia que el sector de manufactura también ha sido un importante jalonador de mano de obra recientemente, lo que es consistente con su nivel de crecimiento económico. A medida que el país se está recuperando después de la crisis del Covid-19 otros sectores como el de entretenimiento, transporte y construcción empiezan a ser relevantes dentro de la dinámica de demanda laboral.

Según la GEIH a noviembre de 2021, el 22% de los migrantes venezolanos se encontraba en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores, 19% en alojamiento y servicios de comida y 18% en industria manufacturera. Estos son sectores que se caracterizan por su baja productividad, alta informalidad y ser intensivos en mano de obra.

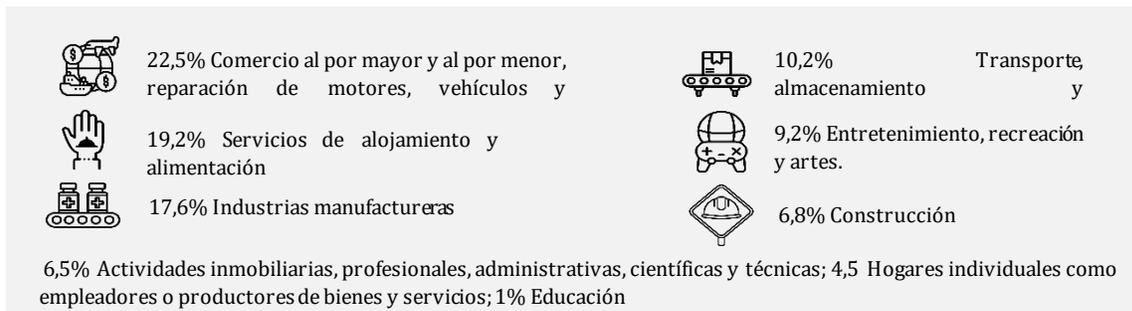


Ilustración 17 Participación Laboral por Sectores Económicos de los migrantes venezolanos en Bogotá. (fuente GEIH)

Es de resaltar que, los sectores predominantes tienen como característica ser ampliamente informales, tienen un componente de contratación de mano de obra no calificada proporcionalmente alta, son intensivos en mano de obra, presentan pocos procesos de innovación y tecnificación, están compuestos principalmente de micro, pequeñas y medianas industrias y presentan pocos encadements de valor.

Aunque en la ciudad de Bogotá el sector de acomodación y servicios alimenticios es un gran empleador, la población migrante participa proporcionalmente más en este sector que la población nativa de la ciudad. Y, de hecho, este sector con el comercio minorista y mecánica automotriz reflejan una mayor participación del trabajador migrante que del local, tal como se observa en la ilustración 18.



Ilustración 18 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Bogotá

Lo otro que se observa en la ilustración 18 es que en Bogotá varios sectores relevantes para la economía de la ciudad y la empleabilidad parecen tener una alta resistencia a la recepción de mano de obra migrante, dado que no aparecen como significativos o son marginales en el total de participación laboral de los migrantes venezolanos. Sectores como educación, salud, el sector de servicios financieros y seguros y el de servicios profesionales no presentan una significativa participación de población migrante, a pesar de ser dinámicos en la ciudad y ser grandes generadores de empleo.

Parte de esto es justificado por las distintas barreras al ingreso que presentan algunos sectores altamente formalizados. Como se pudo constatar en los grupos focales, varios migrantes trabajadores han encontrado limitaciones para ejercer su profesión en el sector salud, en el sector financiero y en algunas ingenierías. Estos sectores hacen parte de los identificados por imponer barreras formales e informales como la solicitud de la tarjeta profesional, la certificación de experiencia, la recomendación o evidencian fuerte resistencia gremial, como el sector salud.

Para explorar con mejor detalle la dinámica en el mercado formal de trabajo, un buen referente son los datos del Servicio Público de Empleo. Según esta base, de los 36.326 registros de población venezolana en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTE) entre 2015 y 2022, el 23% se encuentra en actividades profesionales, científicas e intelectuales, 20% como trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y 18% como personal de apoyo administrativo (ver ilustración 19).

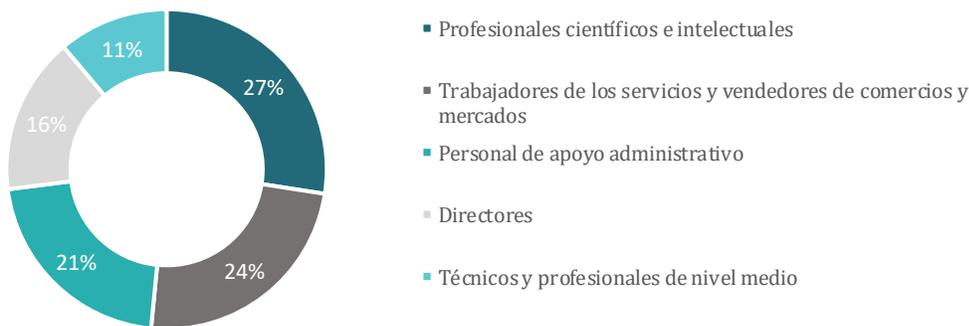


Ilustración 19 Ubicación Laboral por Sector de Migrantes Venezolanos inscritos en el RUTE 2015-2022

Respecto a la actividad económica específica, el 15% se encuentra como otro personal de apoyo administrativo, 8% como otros vendedores, 7% como otros trabajadores de servicios personales y 7% como profesores de educación superior. Según las 5.444 colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo entre 2015 y 2022, el 20% se encuentra en agricultura, ganadería y caza, 19% en actividades de empleo y 7% en actividades administrativas y de apoyo a oficina. Específicamente,

los migrantes colocados se encuentran en el cultivo de flor de corte, actividades de agencias de empleo temporal, otras actividades de suministro de recurso humano y actividades de centro de llamadas (call centers).

Aunque estas colocaciones son empleo formal, en el trabajo de campo se logra identificar que la rotación es alta. Tanto empleadores como trabajadores migrantes manifiestan altas posibilidades de dejar el trabajo antes del año, principalmente porque no se adecúa a las expectativas del trabajador o este tiene proyectado otros planes, entre los que se encuentra el emprendimiento o la migración a otros países.

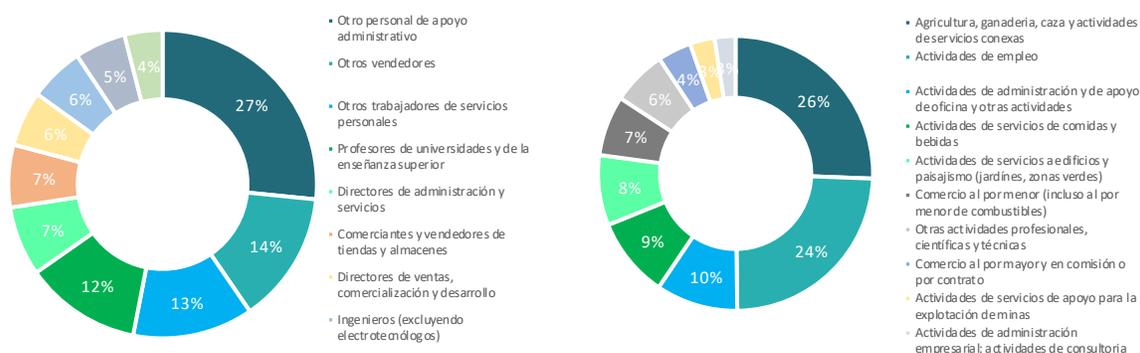


Ilustración 20 Actividad económica específica de los migrantes venezolanos incorporados en el SNE

6.2.3. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

Otra de las dimensiones analizadas en el presente estudio es la dinámica de los trabajos aplican los trabajadores migrantes y su experiencia laboral. Este análisis se realiza para poder tener una mejor comprensión del grado de movilidad laboral agregada que se puede dar y que permitiría identificar posibilidades de campo de acción y restricciones de profesión. Así, al revisar los datos para Bogotá encontramos que, de los 19.632 registros del SPE a corte del mes de noviembre del 2022, los cinco cargos más representativos se encuentran en el comercio, ventas, operativos y auxiliares. Los puestos de operario agrícola representan cerca del 13 % del total de los datos, el cargo de mesero representa el 6% y el cargo de operario de producción 5%.

De los 14.107 registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 se encuentra los cargos de última experiencia de la población venezolana en Bogotá. De acuerdo a la agrupación por cargo de última experiencia, se muestran los 5 registros donde se resaltan los cargos con mayor porcentaje: auxiliar de cocina, auxiliar de servicios generales, mesero, vendedor y operario de producción principalmente (ver ilustración 21).

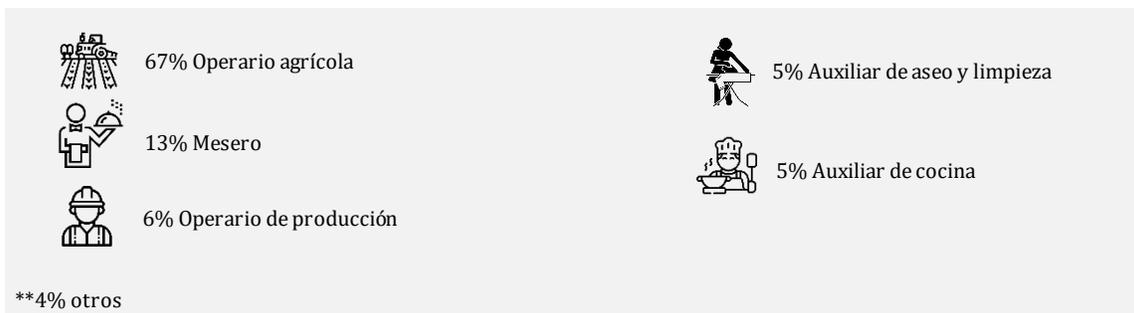


Ilustración 21 Cargos postulados por migrantes trabajadores en Bogotá. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Con relación a los cargos de interés podemos encontrar que los cargos auxiliares, mesero, operario de producción, cargos en el sector de comercio y ventas concuerda con los cargos de interés manifestados y última experiencia por la población migrante. Los cargos de encuestador, vigilante, recepcionista, operador de cosecha no están dentro de los 43 registros con mayor demanda en cargos de última experiencia (ver ilustración 22).

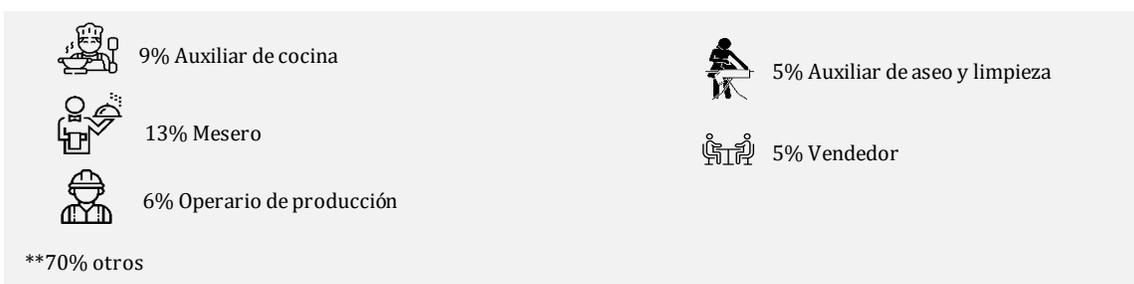


Ilustración 22 Cargo última experiencia de trabajadores venezolanos en Bogotá. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

6.2.4. Potencial Sectorial de Empleabilidad de Bogotá

En la tabla 3 podemos observar el potencial sectorial de Bogotá, que se encuentra en el trabajo de Mapa de Oportunidades Laborales para Migrantes Venezolanos en Colombia, realizado por el CIDER en el año de 2021. En la tabla se analiza los sectores que en la ciudad tienen mayores posibilidades de emplear migrantes con respecto a las otras regiones de Colombia. El signo más significa que es un sector de más potencial que en otras regiones, mientras el signo menos implica que hay otras regiones con mayor potencial para dicho sector.

Tabla 6 Potencial Sectorial de empleabilidad en Bogotá

Sector		Sector	
Actividades financieras y seguros	—	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	+
Agricultura, pesca, caza	—	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	+
Salud y asistencia social	+	Servicios de Bienes Raíces, Profesionales, administrativos científicas y técnicas	—
Industria manufacturera	+	Artes, Entretenimiento y Recreación	+
Construcción	—	Hogares individuales como empleadores o productores de bienes y servicios	—
Hotelería y servicios alimenticios	—		

Así, en la tabla 5 podemos ver que los sectores de Salud, Comercio, transporte, industria y recreación tienen una mayor posibilidad de receptor población migrante venezolana que en otras regiones del país. De estos sectores, el sector industrial y el de recreación tienen tasas de crecimiento mayores al promedio de la economía nacional, con un 14,7% y un 37% respectivamente, según el DANE.

En Bogotá los sectores de comercio, hotelería y restaurantes, industria manufacturera y transporte, almacenamiento y comunicaciones son los que más han absorbido la mano de obra migrante en la ciudad. Después de hacer el contraste entre la dinámica de vacantes con los sectores más dinámicos y el potencial territorial encontramos que, de estos, el sector de comercio al por mayor y al detal y mecánica automotriz, la industria manufacturera y el sector de artístico, entretenimiento y recreación son los que más potencial de empleabilidad tienen en la ciudad de Bogotá.

6.2.5. Conclusiones: Mapa de Oportunidades en la Ciudad

En Bogotá los sectores de comercio, hotelería y restaurantes, industria manufacturera y transporte, almacenamiento y comunicaciones son los que más han absorbido la mano de obra migrante en la ciudad. Después de hacer el contraste entre la dinámica de vacantes con los sectores más dinámicos y el potencial territorial encontramos que, de estos, el sector de comercio al por mayor y al detal y mecánica automotriz y la industria manufacturera son de los que más potencial tienen.

A estos dos sectores se le suma el de arte, entretenimiento y recreación, el cual, junto con industria, ha tenido un importante crecimiento en la ciudad y es intensivo en mano de obra. Además, son sectores que presentan menos barreras de empleabilidad. En la información cualitativa corroboramos la alta concentración de trabajadores en los sectores mencionados, principalmente en comercio minorista, mecánica automotriz, salas de belleza y restaurantes.

El trabajo en el sector industrial sigue siendo menor a los subsectores mencionados y también se identificó una participación elevada en trabajo en hogar. El asunto es que siguen siendo trabajos

poco cualificados y sin muchas posibilidades de movilidad, limitando la calidad de la integración laboral.

Lo otro importante es que, para mejorar la inserción en los sectores potenciales, principalmente en el sector manufacturero es necesario mejorar la capacidad técnica de la mano de obra, que sigue presentando una amplia brecha con lo esperado por parte de los empresarios. Esto último se corrobora con las entrevistas a agremiaciones y también verificado por trabajos similares como el realizado por la OIM en 2019 (OIM, 2019). En especial el manejo de maquinaria, ofimática, administración y contables, programación, logística son habilidades y conocimientos identificados en las entrevistas del estudio.

Otros sectores que en el medio plazo pueden permitir mejores procesos de integración laboral se encuentran el de transporte, logística y comunicaciones; el de artes, entretenimiento y recreación; y sector salud. Aunque este último sigue presentando una alta resistencia gremial, lo que fue constado tanto entre migrantes con perfil como con actores del sector. Otro sector con un potencial importante es el sector transporte, el cual tiene un alto potencial dada la alta demanda de mano de obra y ciclos de formación cortos, pero también presentan barreras, principalmente por los retos que tienen los migrantes de obtener la licencia de conducción para vehículos de transporte, dado que la del país de origen no es válida acá.

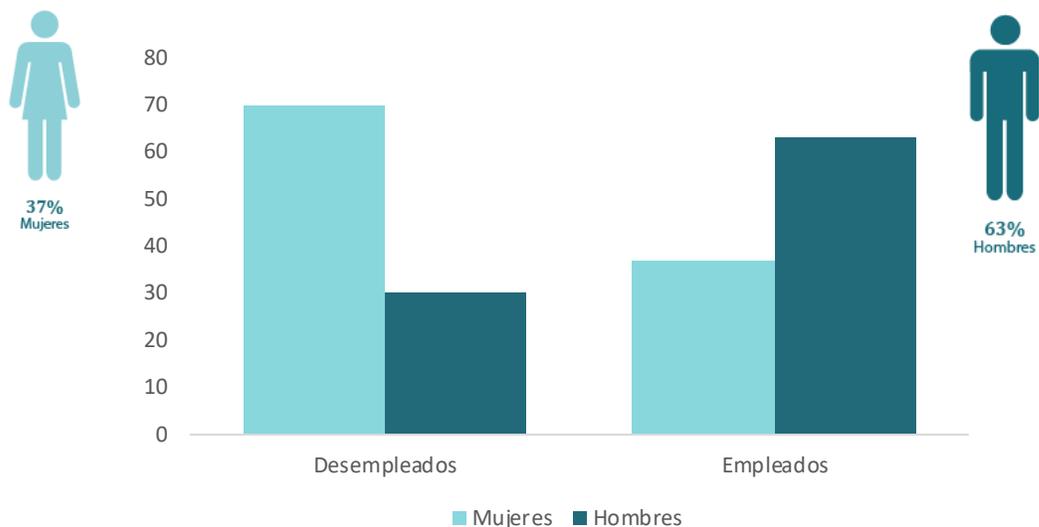
Esto último refleja que para aumentar los sectores con potencial de contratación las barreras al trabajo identificadas en el trabajo de Mapa de Oportunidades Laborales para Migrantes Venezolanos en Colombia, deben ser superados.

6.3. Situación del mercado laboral en Cúcuta

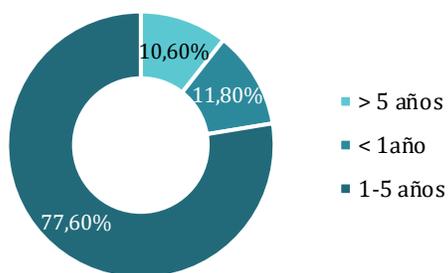
6.3.1. Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales

De acuerdo con la información reportada por la GEIH del DANE, a noviembre de 2021 el 62% de los venezolanos son inmigrantes que llevan entre 1 y 5 años (94.547 migrantes) y 16% son inmigrantes que llegaron hace más de 5 años (24.709 migrantes). Así mismo, Cúcuta se destaca por ser la ciudad con mayor proporción de retornados colombianos que llegaron hace 1-5 años (18.640 migrantes). Por sexo, del total de empleados, el 42% son mujeres y más del 50% del desempleo se ve en mujeres migrantes.

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 75% y el 23% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 53% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 42% está en régimen subsidiado. El 78% no cotiza a pensión y 22% marcan no aplica o no responde. Según la información reportada por la GEIH a noviembre de 2021, el 43% de los inmigrantes venezolanos y retornados colombianos se encontraba empleado y el 10% se encontraba desempleado. Llama la atención el alto porcentaje de inactivos (27%).



Flujo migratorio por años de estadía



Situación laboral

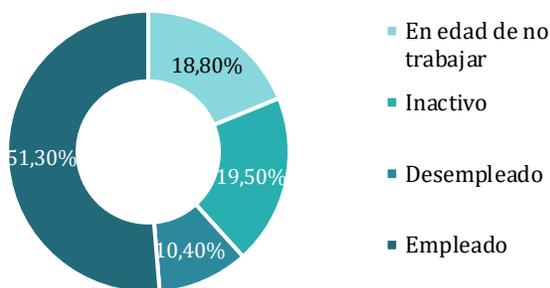


Ilustración 23 Caracterización fuerza laboral migrante venezolana en Cúcuta

Según Sisbén, entre 2018 y 2022 se han inscrito 12.849 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 24, de este total, el 56% son mujeres, el 14% tiene entre 25 y 29 años y 12% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 29% tiene un nivel de educación básica primaria, 25% educación media y 19% básica secundaria. Finalmente, Sisbén reporta que el 8.5% presenta algún tipo de discapacidad y que el 76.5% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

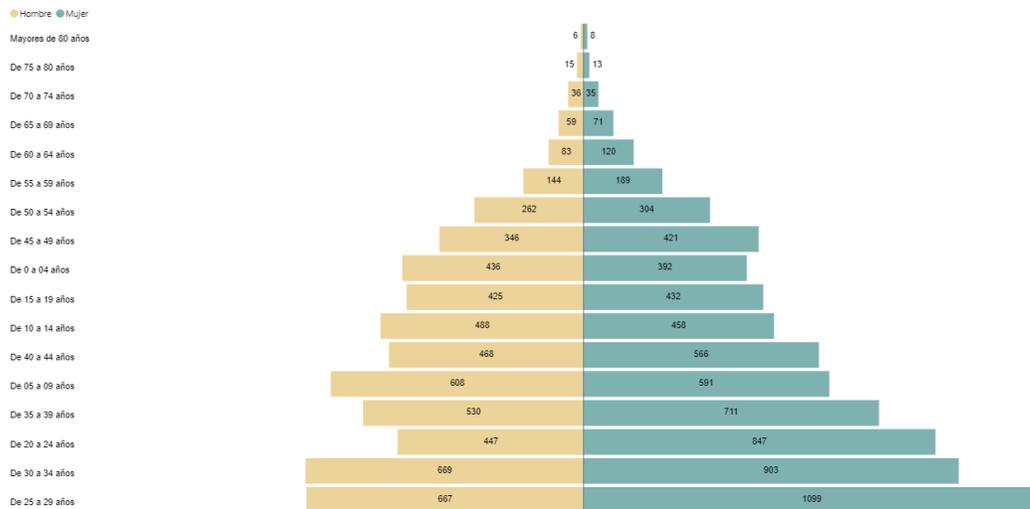


Ilustración 24 Composición demográfica migrantes venezolanos en Cúcuta

Según la ilustración 25, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 78% se encontraba como trabajador independiente, 9% como empleado de una empresa y 7% como empleado doméstico.

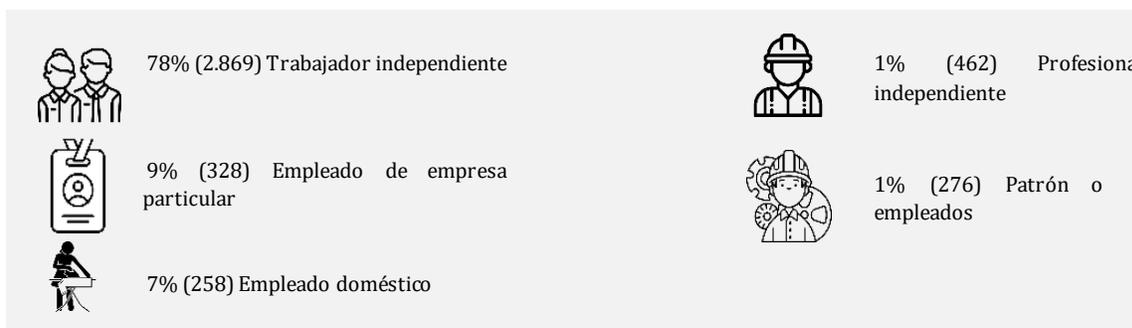


Ilustración 25 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Cúcuta

6.3.2. Participación Laboral por sectores económicos

Según la GEIH a noviembre de 2021, el 28% se encontraba en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores, 16% en industria manufacturera y 16% en alojamiento y servicios de comida. Ver ilustración 26

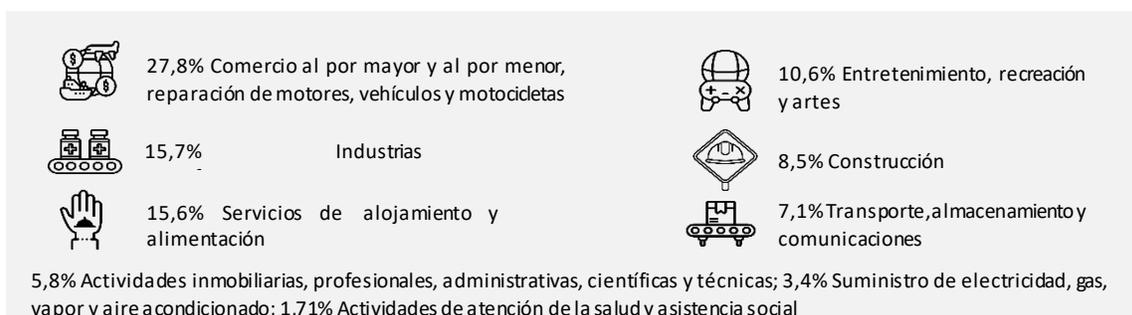


Ilustración 26 Participación laboral de los migrantes venezolanos por sector económico en Cúcuta. Fuente: GEIH, DANE

Según las 1.552 solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 32% se encuentra en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores, 19% en la industria manufacturera y 11% en alojamiento y servicios de comida. Con lo que se corrobora los datos suministrados por la GEIH (ver ilustración 27).



Ilustración 27 Participación laboral por sectores Económicos de trabajadores venezolanos en Cúcuta. Fuente: Migración Colombia

Respecto a actividad económica específica, se observa una participación en una variedad de trabajos, donde el 5% se encuentra en comercio al por menor de todo tipo de calzado y artículos de cuero y 4% en la construcción de obras de ingeniería civil. Esta revisión por detalle confirma los escenarios expuestos de composición sectorial realizados por la GEIH (ver ilustración 28).

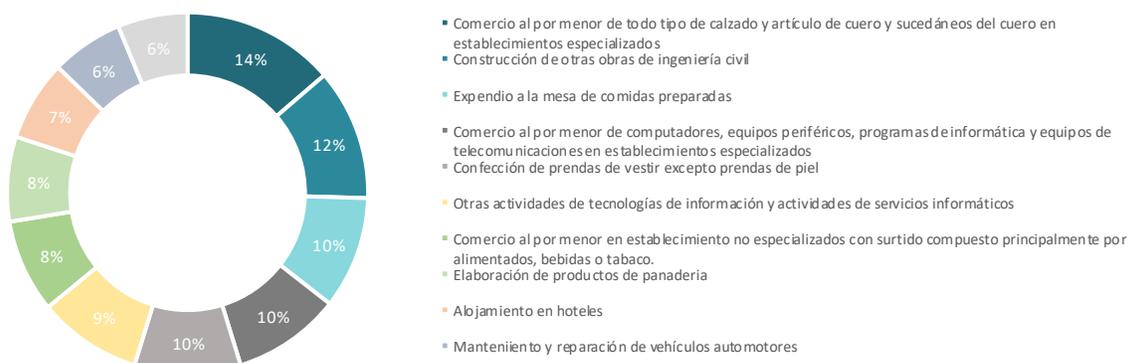


Ilustración 28 Actividad económica específica de trabajadores venezolanos en Cúcuta.

6.3.3. Demanda Laboral, plazas y características por sector económico

Según los datos del Servicio Público de Empleo, entre 2015 y 2022, el 13% de los trabajadores que usaron la ruta del SPE se ubicaron en la administración pública y defensa, 11% en actividades de empleo y 7% en agricultura, ganadería y caza. Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria, actividades de agencias de empleo temporal, cultivo de flor de corte y extracción de hulla (ver ilustración 29).



Ilustración 29 Ubicación laboral formal de trabajadores venezolanos en Cúcuta a través del SPE. Fuente: SPE

Para el caso de la ciudad de Cúcuta, donde el sector comercial es predominante en la economía, este es el principal sector empleador tanto para nacionales como para migrantes. Pero, al igual que en Bogotá, los sectores de participación de los trabajadores migrantes son reducidos y concentrados en tres sectores principalmente, como se observa en la ilustración 30. Para el caso de Cúcuta, los sectores artísticos, construcción y el de alojamiento y restaurantes también son muy relevantes receptores de mano de obra, aún más que para el trabajador nacional.

En los grupos focales se confirma esta alta predominancia de trabajo en los sectores señalados, principalmente en trabajo informal en el comercio. Varios de los trabajadores venezolanos se encuentran en este sector, pero muy pocos con condiciones laborales formales, y cuando lo están no superan los dos salarios mínimos de ingreso. Ellos manifiestan que, junto al de restaurantes, es el sector donde más oportunidades de trabajo encuentran en la ciudad, pero muchos de ellos en escenarios de explotación. Los escenarios de explotación no pudieron ser verificados en campo debido a que los empleadores entrevistados manifestaban que sus trabajadores estaban en condiciones regulares, gracias a que los trabajadores cuentan con el PPT.

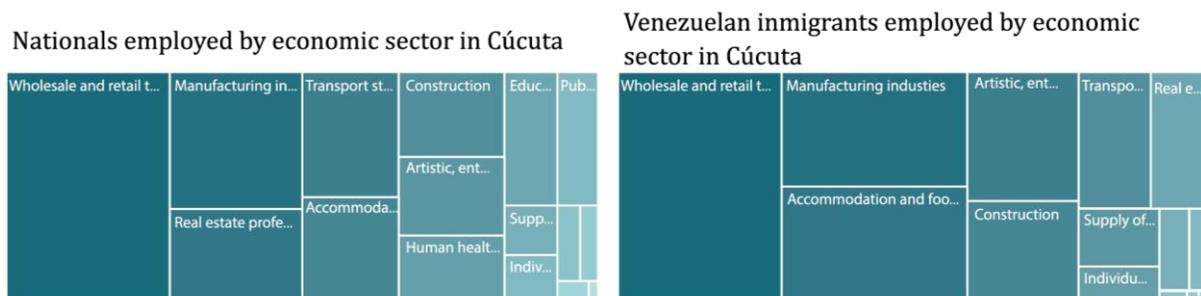


Ilustración 30 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Cúcuta

6.3.4. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

Como se observa en la ilustración 31, de los 19.632 registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Cúcuta se encuentra los cargos de interés de la población venezolana. De acuerdo a la agrupación por cargos de interés, se resaltan los 5 cargos de interés: comercio, ventas, operativos y auxiliares tuvieron el mayor interés en la población, siendo el cargo de operario agrícola con el 12% de interés.

Ilustración 31 Cargos donde se postulan trabajadores venezolanos en Cúcuta



Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

De los 13.969 registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 se encuentran los cargos de última experiencia de la población venezolana en Cúcuta. De acuerdo a la agrupación por cargo de última experiencia, se presentan los 5 registros donde se resaltan auxiliar de cocina, auxiliar de servicios generales, mesero, vendedor y operario de producción, en otros se puede encontrar auxiliar de atención al cliente y auxiliar de aseo y limpieza entre otros, dinámica equiparable con Bogotá (ver ilustración 32).

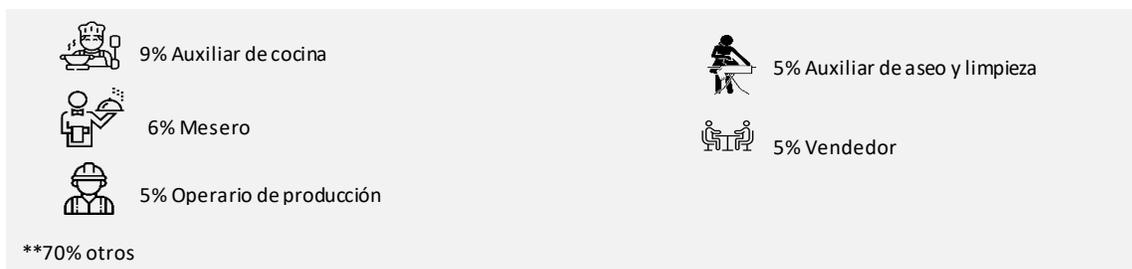


Ilustración 32 Cargo última experiencia de trabajadores venezolanos en Cúcuta. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Con relación a los cinco cargos de interés podemos encontrar que los cargos auxiliares, mesero, operario de producción, cargos en el sector de comercio y ventas concuerda con los cargos de interés manifestados y última experiencia por la población migrante. Los cargos de cajero y auxiliar de cocina tuvieron una mayor colocación con respecto al interés analizando otros registros, el cargo de operario agrícola y asesor comercial tuvo una menor colocación. Esto evidencia una alta correlación agregada entre los trabajos que buscan los trabajadores venezolanos y su experiencia. A excepción del trabajo agrícola, las otras áreas de colocación parecen estar altamente asociadas con su experiencia laboral.

6.3.5. Potencial sectorial de Empleabilidad

Si se realiza el cruce de este potencial territorial con el potencial sectorial expuesto en la tabla 7, podemos evidenciar que, en el corto plazo, en la ciudad de Cúcuta, el sector de Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas es el que representa mayor oportunidad laboral para los migrantes venezolanos.

Tabla 7 Potencial Sectorial de empleabilidad en Norte de Santander

Sector		Sector	
Actividades financieras y seguros	—	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	+
Agricultura, pesca, caza	+	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	—
Salud y asistencia social	—	Servicios de Bienes Raíces, Profesionales, administrativos científicas y técnicas	+
Industria manufacturera	—	Artes, Entretenimiento y Recreación	—
Construcción	—	Hogares individuales como empleadores o productores de bienes y servicios	+
Hotelería y servicios alimenticios	+		

Pero también se observan otros sectores donde los trabajadores venezolanos podrían tener mayores posibilidades de encontrar trabajo que en otras regiones del país, principalmente si se compara con Bogotá. Entre ellos está el de hogares, servicios de bienes raíces, profesionales y administrativos, hotelería y servicios administrativos y el agrícola.

Ahora, es que muchos de esos sectores presentan más probabilidades que otras regiones del país, pero en los grupos focales se pudo evidenciar que en los más relevantes como comercio y hotelería y servicios alimenticios la contratación formal sigue siendo muy limitada. En temas profesionales y de Comercio, las probabilidades aumentan entre otras por la cercanía con la frontera, lo que hace que haya un mejor panorama de contratación.

6.3.6. Conclusiones: Mapa de Oportunidades en la ciudad

En Cúcuta los sectores predominantes son los mismos que en las otras dos ciudades, concentrados en los subsectores de comercio minorista y mayorista, principalmente. Pero en Cúcuta, a diferencia de Bucaramanga y Bogotá, se encuentran otro sector con potencial que pueden permitir una mayor diversidad de oportunidades, que es el sector de servicios profesionales. Esto se da principalmente por la cercanía a la frontera que permite que los empresarios tengan un mayor conocimiento del trabajador migrante y menos resistencia a la contratación de servicios profesionales por parte de ellos.

En las sesiones de trabajo se identificó que un subsector con potencial importante en esta área está asociado a los servicios profesionales y técnicos de apoyo a la migración y a la integración de ciudadanos venezolanos. El sector de organizaciones no gubernamentales está evidenciando redes

de articulación e incorporación de usuarios a sus plantas de personal. Si bien el escenario es marginal en cuanto al número de empleos que esto aporta, permite una ventana de oportunidad interesante tanto para trabajadores calificados como no calificados.

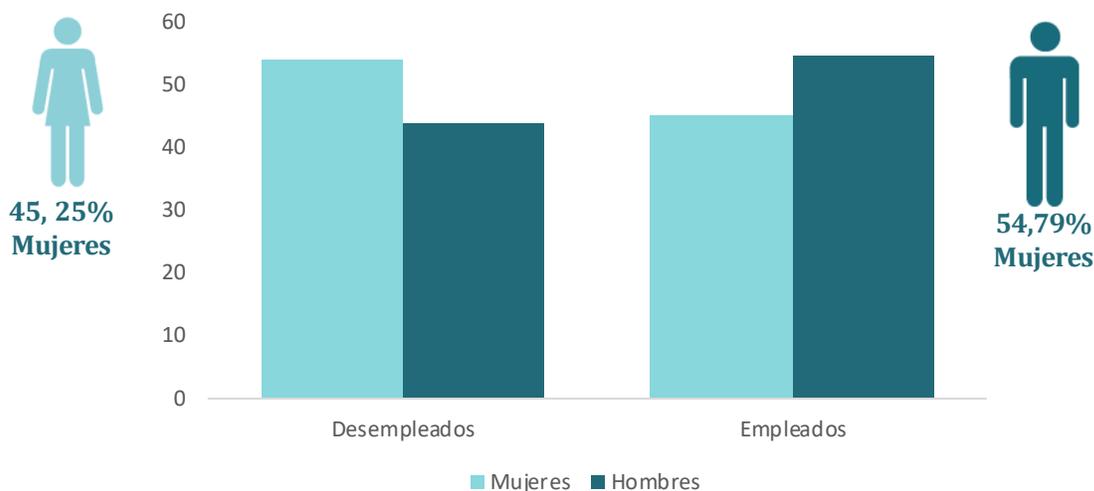
Otro espacio que presenta una oportunidad importante tiene que ver con el sector comercial mayorista y minorista y la reactivación comercial de la frontera. Entre los empresarios, principalmente agremiados a la Cámara Colombo Venezolana de Comercio, la apertura comercial genera bastantes expectativas de reactivación y por ende de necesidad de personal. A pesar de que comprenden la gradualidad del proceso, reconocen el potencial económico del comercio binacional, principalmente de exportación de bienes manufacturados. En este sector también los migrantes tienen un potencial diferencial importante al tener un mejor conocimiento del mercado venezolano del que tendría un profesional local, conociendo prácticas, rutinas y dinámicas comerciales del país vecino. Sin embargo, en la caracterización de la oferta laboral, este no fue uno de los sectores donde los migrantes expusieran experiencias, por lo que la brecha entre demanda y oferta laboral puede ser amplia. Adicionalmente, otro de los sectores identificados con potencial como lo fue el sector de industria manufacturera también puede verse ampliamente beneficiado con la medida.

Al igual que en Bogotá y Bucaramanga, el potencial de los sectores se ve restringido por las barreras formales e informales al empleo. Siguen predominando los temas de validación de experiencia y educación, referentes laborales, resistencia gremial y regularización. Sin embargo, en los grupos focales también se vio barreras por asuntos de género, principalmente prejuicios sobre la mujer venezolana; y rigideces en los horarios de trabajo, principalmente que afectan a las mujeres que también tienen labores de cuidado.

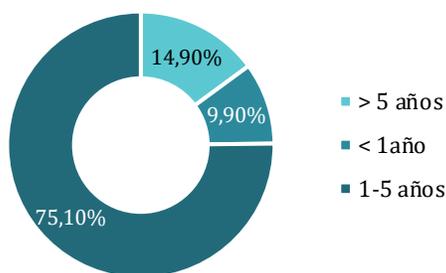
6.4. Situación del mercado laboral en Bucaramanga

6.4.1. Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales

De acuerdo con la información reportada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE a noviembre de 2021 el 629% de los venezolanos son inmigrantes que llevan entre 1 y 5 años (50.343 migrantes) y 14% son inmigrantes que llegaron hace más de 5 años (10.019 migrantes). Por sexo, del total de empleados, el 45% son mujeres (tasa de ocupación más alta de las tres ciudades expuestas anteriormente) y más del 50% del desempleo se ve en mujeres migrantes. Ver ilustración 33.



Flujo migratorio por años de estadía



Situación laboral

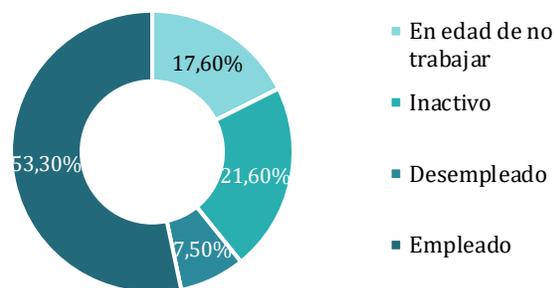


Ilustración 33 Caracterización fuerza laboral migrante venezolana en Bucaramanga. Fuente GEIH

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 70% y el 36% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 62% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 29% está en régimen subsidiado. El 80% no cotiza a pensión y 18% marcan no aplica o no responde. Según la información reportada por la GEIH a noviembre de 2021, el 53% de los inmigrantes venezolanos y retornados colombianos se encontraba empleado y el 7.5% se encontraba desempleado, la tasa más baja de las tres ciudades expuestas anteriormente.

Este panorama evidencia, al igual que en Bogotá y Cúcuta, una elevada participación en el mercado laboral informal y en el autoempleo. Sin embargo, es mucho menor en Bucaramanga que en otras ciudades, e igual sucede con la tasa de desempleo como se puede observar en la ilustración 33.

Según los datos Sisbén, entre 2019 y 2022 se han inscrito 6.008 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 27, de este total, el 55% son mujeres, el 18% tiene entre 25 y 29 años y 14% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 37% tiene un nivel de educación media, 26% educación básica primaria y 17% básica secundaria. Finalmente, Sisbén reporta que el % presenta

algún tipo de discapacidad y que el 83% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

Es importante aclarar que el diferencial del Sisbén y la GEIH en cuanto a composición demográfica se da porque el primero es una inscripción voluntaria que se puede realizar posterior a la regularización, mientras que la GEIH es una encuesta aleatoria representativa.

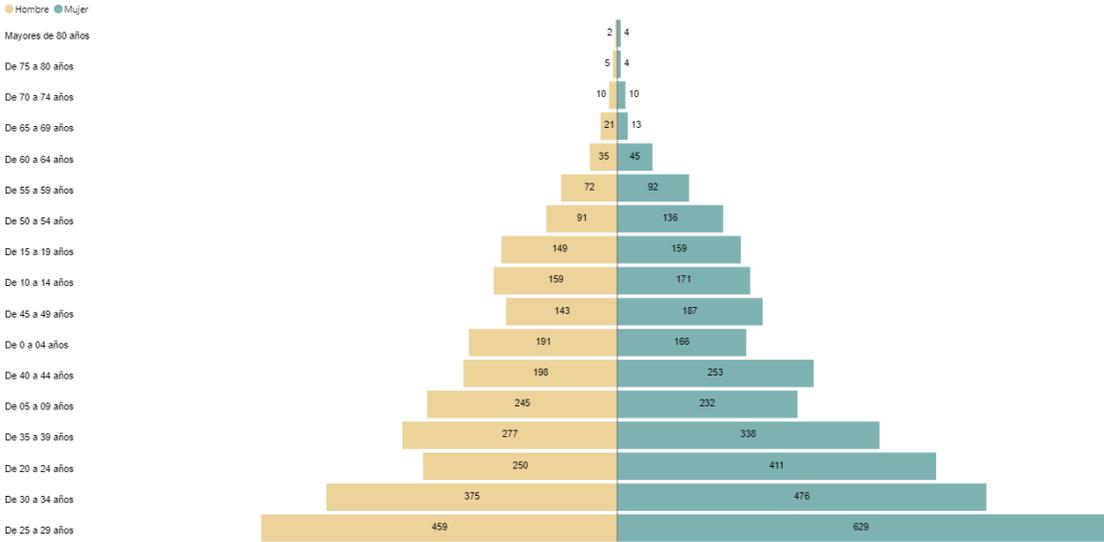


Ilustración 34 Composición demográfica migrantes venezolanos en Bucaramanga. Fuente Sisbén

Según la ilustración 35, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 70% se encontraba como trabajador independiente, 22% como empleado de una empresa y 3% como empleado doméstico.

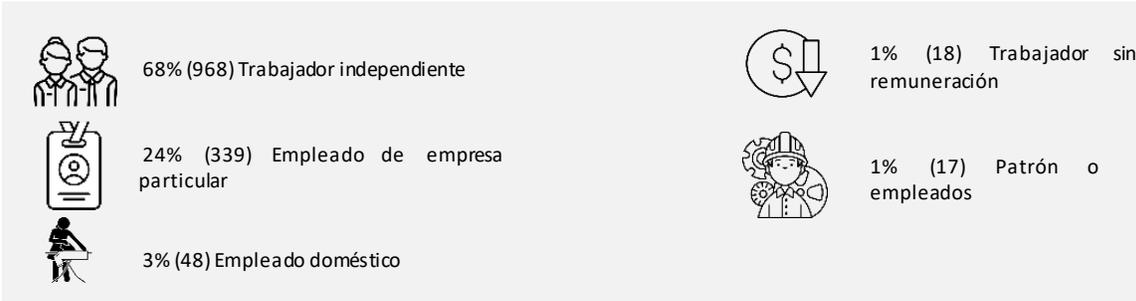


Ilustración 35 Tipo de vinculación laboral migrantes venezolanos en Bucaramanga. Fuente Sisbén

La ilustración 35 muestra un escenario crítico de la informalidad migrante en la ciudad. Si bien, Bucaramanga presenta mejores datos de formalidad laboral que las otras ciudades analizadas, los registros del Sisbén muestran una tendencia al autoempleo. De hecho, en los grupos focales se evidenció una tendencia similar a ciudades intermedias, en donde las aspiraciones de corto plazo de los trabajadores era poder iniciar su emprendimiento. Aunque reconocen lo duro de emprender, lo ven como un mejor escenario dado la precariedad de los trabajos asalariados a los cuales están accediendo.

6.4.2. Participación Laboral por sectores económicos

Según la GEIH a noviembre de 2021, el 24% se encontraba en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores, 22% en alojamiento y servicios de comida, y 12% en arte, entretenimiento y recreación (ver ilustración 36).

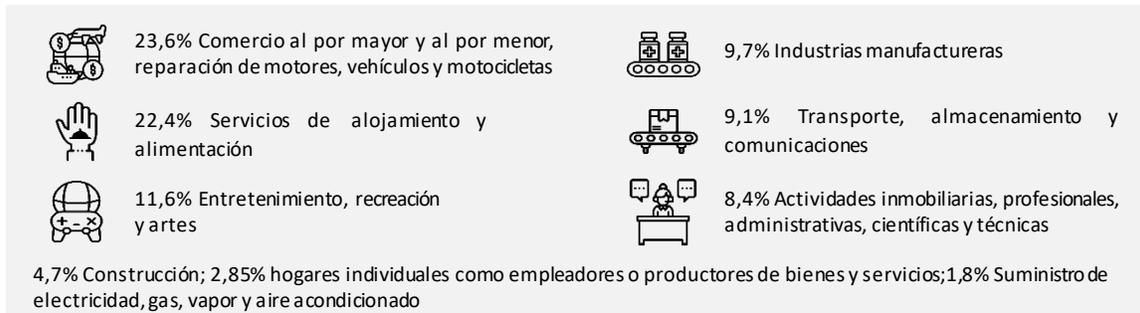


Ilustración 36 Participación laboral por sectores económicos trabajadores venezolanos en Bucaramanga. Fuente DANE

Según las 1.057 solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 31% de los trabajadores registrados se encuentra en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores, 15% en la industria manufacturera y 14% en otras actividades de servicios (ver ilustración 37).

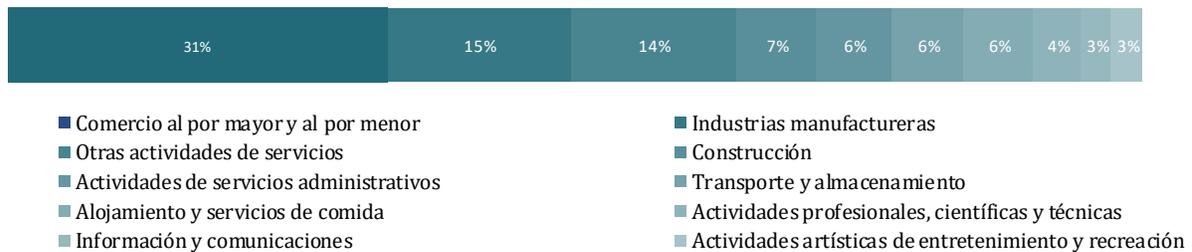


Ilustración 37 Participación por actividad económica de migrantes venezolanos en B/manga. Fuente PEPFF

Según actividad específica, el 12% se encuentra en actividades de peluquería y otros tratamientos de belleza, el 6% en mantenimiento y reparación de vehículos automotores, y 3% en otras actividades especializadas para la construcción (ver ilustración 38).

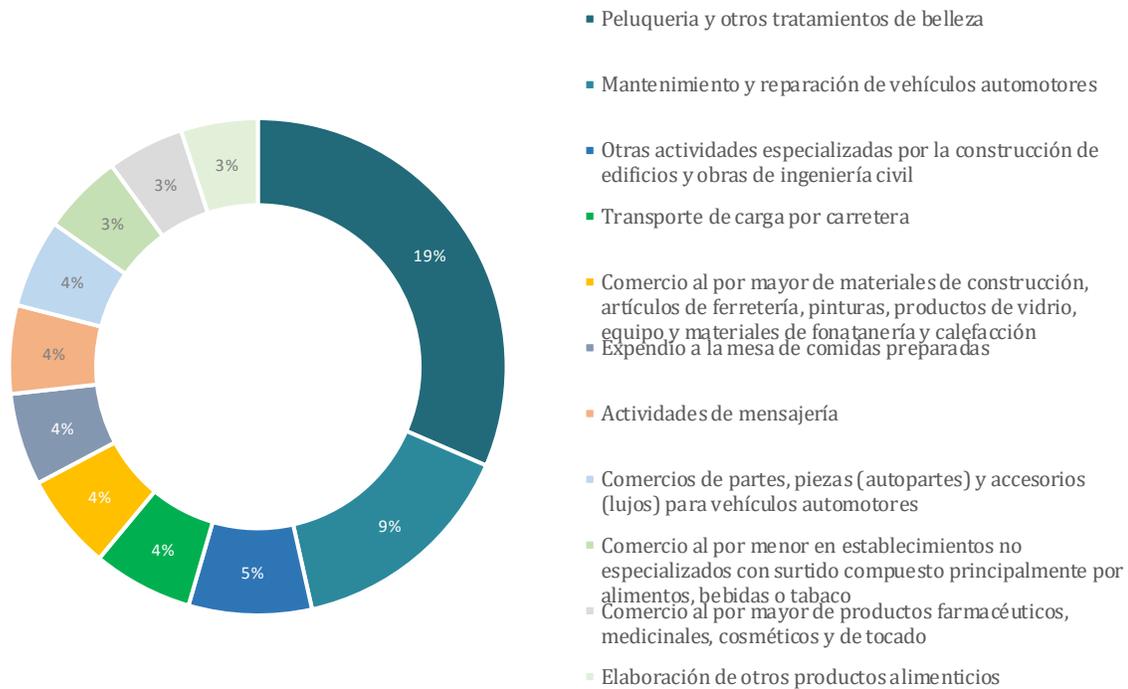


Ilustración 38 Actividad específica trabajadores venezolanos en Bucaramanga

6.5. Demanda Laboral, plazas y características por sector económico

Según las 483 colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo entre 2015 y 2022, el 13% se encuentra en la administración pública y defensa, 11% en actividades de empleo y 7% en agricultura, ganadería y caza. Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en actividades de planes de seguridad social de afiliación obligatoria, actividades de agencias de empleo temporal, cultivo de flor de corte y extracción de hulla (ver ilustración 39).



Ilustración 39 Colocaciones de trabajadores Venezolanos a través del SPE. Fuente SPE

Para el caso de la ciudad, donde el sector comercial es predominante en la economía, este es el principal sector empleador tanto para nacionales como para migrantes, ver ilustración 40. Al igual que en el resto de ciudades, esto se da principalmente a través de la vinculación informal.

Pero, al igual que en Bogotá, los sectores de participación de los trabajadores migrantes son reducidos y concentrados en tres sectores principalmente, como se observa en la ilustración 40. Para el caso de Bucaramanga, los sectores artístico, recreación y entretenimiento, construcción y el de alojamiento y restaurantes también son muy relevantes receptores de mano de obra, aún más que para el trabajador nacional.

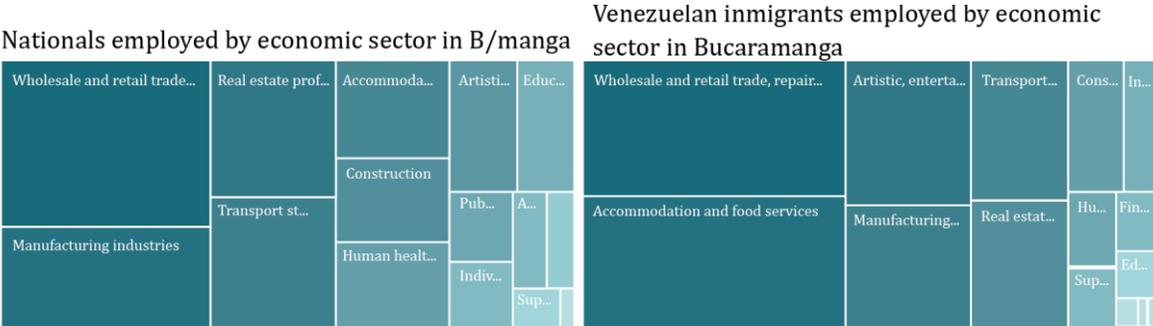
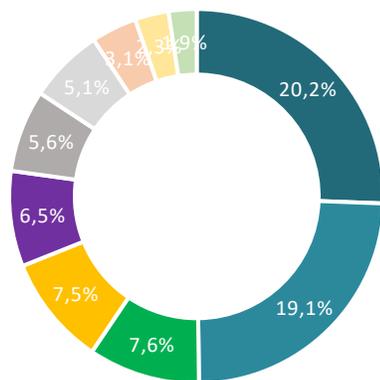


Ilustración 40 Comparativo Migrantes-Nacionales empleos por sector, Bucaramanga.

Sin embargo, hay una situación con respecto al sector manufactura que es de preocupación para la ciudad. Esto porque es un sector muy relevante en la estructura económica de la ciudad, de hecho, para los nacionales es el segundo mayor empleador, pero no está siendo un gran receptor de mano de obra migrante. En los grupos focales y entrevistas con empresarios, las barreras al trabajo vuelven a surgir. Principalmente la certificación de competencias industriales específicas y la validación de experiencia.

Pero en las entrevistas con empresarios también identificamos que hay cierta prevención en contratar trabajadores venezolanos, entre otras razones por experiencias previas de baja permanencia en los cargos y, en menor medida, resistencia de los trabajadores locales y los mismos empleadores aduciendo temas de seguridad o conflicto.



- Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
- Actividades de empleo
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades
- Actividades de servicios de comidas y bebidas
- Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)
- Comercio al por menor (incluso comercio al por menor de combustibles)
- Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
- Comercio al por mayor y en comisión o por contrata
- Actividades de servicios de apoyo para la explotación de minas
- Actividades de administración empresarial

Ilustración 41 Actividades específicas de colocación de trabajadores SPE en Bucaramanga. Fuente SPE

6.5.1. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

De acuerdo registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022, para la ciudad de Bucaramanga para la agrupación por cargos de interés se resaltan como los 5 cargos más representativos: mesero, asesor comercial, vendedor, empleada doméstica y auxiliar de cocina.

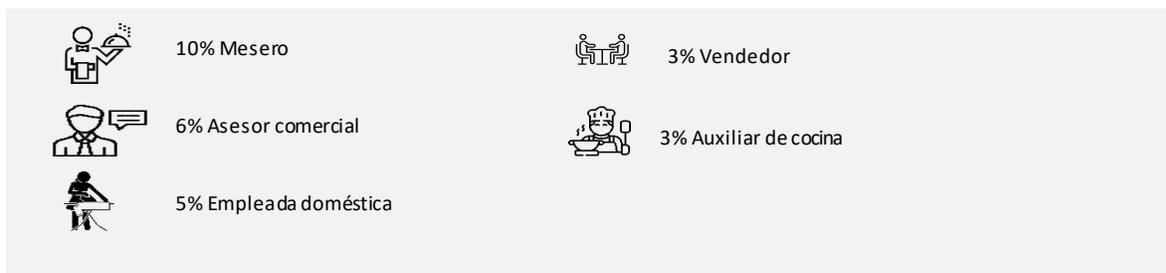


Ilustración 42 Cargos postulaciones de los trabajadores venezolanos en el SPE para la ciudad de Bucaramanga. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

De los 653 registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 se encuentran los cargos de última experiencia de la población venezolana en Bucaramanga. De acuerdo a la agrupación por cargo de última experiencia, se presentan los 5 registros donde se resaltan vendedor, auxiliar de servicios generales, auxiliar de cocina, mesero y ayudante de cocina.

Con relación a los cargos de interés podemos encontrar que los cargos auxiliares, mesero, cargos en el sector de comercio y ventas concuerda con los cargos de interés manifestados y última experiencia por la población migrante.

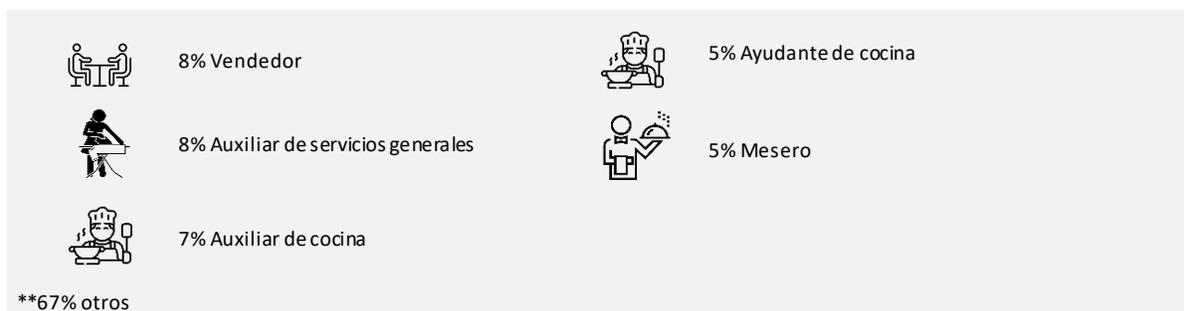


Ilustración 43 Cargo última experiencia trabajadores venezolanos en B/manga. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

6.5.2. Potencial sectorial de Empleabilidad

Si se realiza el cruce de este potencial territorial con el potencial sectorial expuesto en la ilustración 27, podemos evidenciar que, en el corto plazo, en la ciudad de Bucaramanga, el sector de Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas es el que representa mayor oportunidad laboral para los migrantes venezolanos. Pero también presentan mayores probabilidades de empleabilidad en comparación a Bogotá los sectores agrícolas, de Salud y asistencia social, servicios de bienes raíces y profesionales, industria y construcción, tal como lo señala la tabla 8

Tabla 8 Potencial Sectorial de empleabilidad en Santander

Sector		Sector	
Actividades financieras y seguros	—	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo	+
Agricultura, pesca, caza	+	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	—
Salud y asistencia social	+	Servicios de Bienes Raíces, Profesionales, administrativos científicos y técnicas	+
Industria manufacturera	+	Artes, Entretenimiento y Recreación	—
Construcción	+	Hogares individuales como empleadores o productores de bienes y servicios	+
Hotelería y servicios alimenticios			

Vale la pena aclarar que, al igual que para Cúcuta, este análisis solo se pudo realizar a nivel departamental, por lo que posiblemente eso justifica el escenario positivo para agricultura. Es de resaltar que Bucaramanga es la ciudad que más sectores presentan tendencia positiva en el análisis, lo que refleja una alta dinámica económica por sectores. Sin embargo, como se analizó en la participación sectorial de los trabajadores venezolanos, varios de estos sectores todavía presentan serias barreras de entrada para el trabajador migrante venezolano.

6.5.3. Conclusiones: Mapa de Oportunidades en la ciudad de Bucaramanga

Similar al resto de ciudades, Bucaramanga encuentra en los sectores de comercio al por mayor, al detal y mecánica automotriz y el sector de hotelería y servicios alimenticios las mayores oportunidades de inserción laboral de migrantes en el corto plazo. Al igual que Bogotá, es el comercio al detal y el sector de mecánica automotriz los subsectores del primer sector que más potencial tienen; mientras que en el segundo sector es el subsector de restaurantes el referente.

Como se constató con el análisis del mercado laboral, otros sectores tienen también potencial para la región. Entre estos sectores está el de agricultura, salud, industria manufacturera y construcción. En el de agricultura, el alto crecimiento de la industria avícola está permitiendo una alta demanda de mano de obra en la región, sin ser ampliamente aprovechado por parte de la población migrante. Mientras que el sector de la construcción que viene en crecimiento en la región requiere de procesos de capacitación cortos que pueden permitir un importante potencial. Por su parte, el sector industrial en la ciudad de Bucaramanga se caracteriza por ser primordialmente de micro, pequeña y mediana industria, por lo que podría también facilitar oportunidades laborales para migrantes en un medio plazo.

Sin embargo, a pesar de ser una ciudad con alto potencial y un amplio mapa de oportunidades laborales, presenta indicadores que generan preocupación. A pesar de ser la ciudad con menor informalidad y tasa de desempleo, se observa una tendencia no esperada al autoempleo, principalmente en la población femenina.

Sectores de gran importancia para la ciudad todavía no son grandes proveedores de oportunidades laborales, como lo es el sector industrial. Restricciones ya expuestas limitan mucho dicho potencial y se requieren de acciones de gobierno local para facilitar su disminución.

6.6. Situación del mercado laboral en ciudades intermedias

Dado que la mayoría de ciudades intermedias no logran estar en la muestra de la GEIH se requiere otros mecanismos de aproximación para hacer un panorama adecuado de la situación laboral y de oportunidades de empleo de los migrantes venezolanos. Aquí toma mayor relevancia el análisis cualitativo para la verificación de la información. Sin embargo, se trata de mantener las mismas dimensiones de análisis, a excepción del potencial sectorial regional, el cual no fue posible calcular por medios alternativos.

6.6.1. Apartadó

a. Caracterización de la Oferta Laboral y Condiciones Laborales

Las cifras de migrantes venezolanos en apartado son muy variantes, pero dada la dinámica de movilidad por ser zona fronteriza con Panamá esto puede ser una situación esperada, de hecho, puede existir un importante subregistro. Según cifras del GIFMM, Apartadó, cuenta con 1.871 refugiados y migrantes venezolanos a agosto de 2020, es el primer municipio en el Urabá antioqueño con mayor concentración y el noveno a nivel departamental. Específicamente, el 67% del total de venezolanos en el Urabá antioqueño se concentran en los municipios de Apartadó y Turbo. Mientras que, para Migración Colombia, para agosto de 2021 se registran 3.317 migrantes con vocación de permanencia en la ciudad, aunque reconocen el subregistro que puede existir.

Según datos del Sisbén, entre 2019 y 2022 se han inscrito 701 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 35, de este total, el 54% son mujeres, el 16% tiene entre 25 y 29 años y 13% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 36% tiene un nivel de educación media, 21% básica primaria y 20% básica secundaria. Finalmente, Sisbén reporta que el 3.1% presenta algún tipo de discapacidad y que el 91,4% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

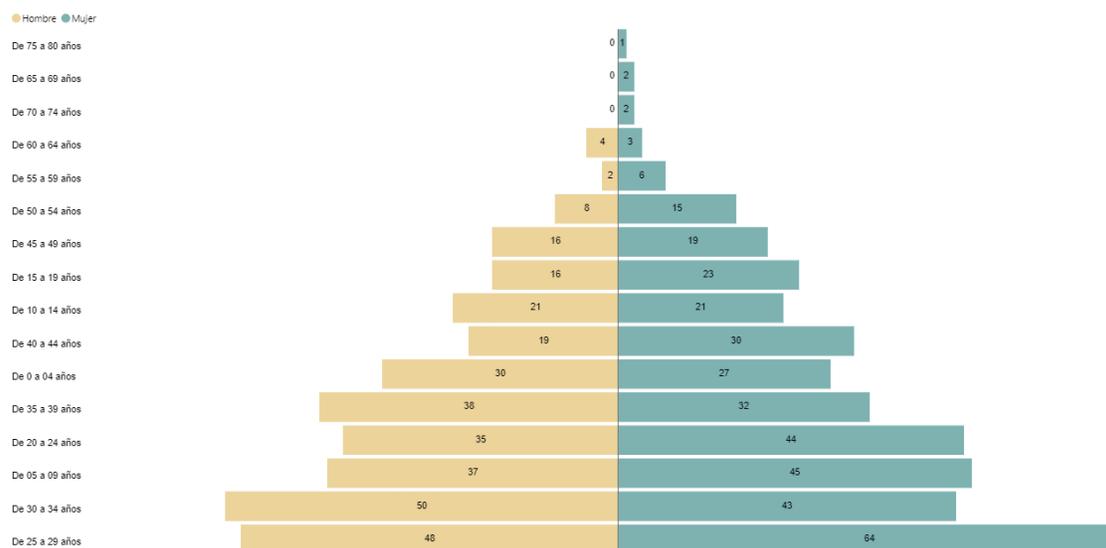


Ilustración 44 Dinámica Demográfica población venezolana en Apartadó

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 64,6% y el 15% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 42% se encuentra en el régimen subsidiado, el 41% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 11% está en régimen contributivo. El 72% no cotiza a pensión y 24% marcan no aplica o no responde. Estas cifras muestran un escenario de informalidad menor que el registrado en ciudades principales, en un primer momento. Sin embargo, al revisar la alta tasa de no respuesta y de no cotización a pensión se puede tener la posibilidad de un subregistro en la informalidad.

Dado que la GEIH no cuenta con datos para la ciudad, empleamos la base Sisbén para hacer un seguimiento a la situación laboral de los migrantes venezolanos en Apartadó. Según Sisbén, la actividad principal que se encontraban realizando los migrantes al momento de inscribirse el 30% se encontraba trabajando, 20% en oficios del hogar y 15,4% buscando trabajo. Esta alta tasa de desempleo es de preocupación porque es mucho más alta que en las ciudades grandes.

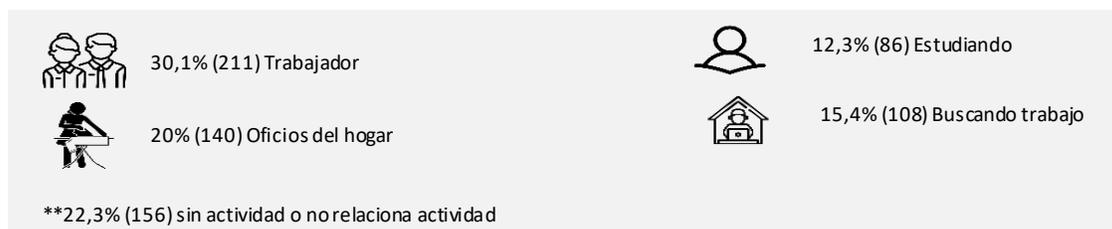


Ilustración 45 Actividad principal migrantes venezolanos en Apartadó

Como se observa en la ilustración 46, según la base Sisbén, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 53% se encontraba como trabajador independiente, 29% como empleado de una empresa y 10% como jornalero o peón. Estos datos muestran que efectivamente hay una altísima informalidad, principalmente de trabajadores independientes, no asalariados. Esta es una situación en principio urgente, dado que refleja un bajo nivel de informalidad, aún mayor que para los nacionales.

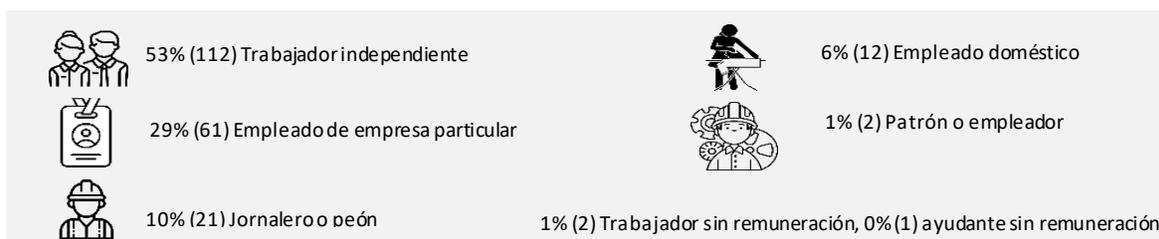


Ilustración 46 Condición de empleo trabajadores migrantes venezolanos en Apartadó

Otro punto importante es que en el municipio de Apartadó ven más favorable y rentable optar por ser independientes. En los grupos focales se evidenció esto. Además, se destaca que entre las mujeres que tienen hijos hay mayor preferencia por trabajar como independientes (desde casa o apostando a tener su propio negocio) ya que pueden tener más facilidad en el manejo del tiempo y así corresponder a las tareas del cuidado sin tener grandes dificultades, especialmente el cuidado de hijos pequeños.

Por otro lado, con relación a la oferta laboral para las mujeres migrantes en el municipio de Apartadó las participantes observan que para ellas no hay mayor oportunidad. En primer lugar, las ofertas de trabajo para ellas están principalmente en puestos de cocina, en panaderías y asaderos, ya sea como meseras o en atención al cliente. En segundo lugar, no conocen alguna estrategia de empleabilidad que desde las instituciones del estado estén enfocadas en las mujeres migrantes. En tercer lugar, respecto a las oportunidades laborales para los hombres observan que para ellos hay más facilidad de tomar algún trabajo o que existan más ofertas para ellos, dado que, ellas al asumir las labores de cuidado de los hijos e hijas y del hogar, tienen más dificultades de aceptar cualquier otra oferta de empleo. De acuerdo con esto, para algunas la idea de tomar un empleo de medio tiempo es una buena alternativa como para otras que trabajan desde sus casas o quieren expandir su idea de negocio prefieren ayudas y financiamientos para sus emprendimientos.

b. Participación Laboral por sectores económicos

Según los datos de solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 37% se encuentra en actividades de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 19% en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores; y 13% en actividades de transporte y almacenamiento (ver ilustración 47). Esto es consistente con la matriz económica del municipio, donde la agroindustria del banano es una importante aportante al PIB del territorio.

Sin embargo, la agroindustria presenta altos niveles de volatilidad y alta rotación del trabajador migrante. Tanto trabajadores, como funcionarios públicos y empleadores constataron esta situación. Entre las principales justificaciones está que el trabajador migrante no se acopla en el trabajo agrícola, por lo que deciden abandonarlo apenas pueden tener otra fuente de ingreso.

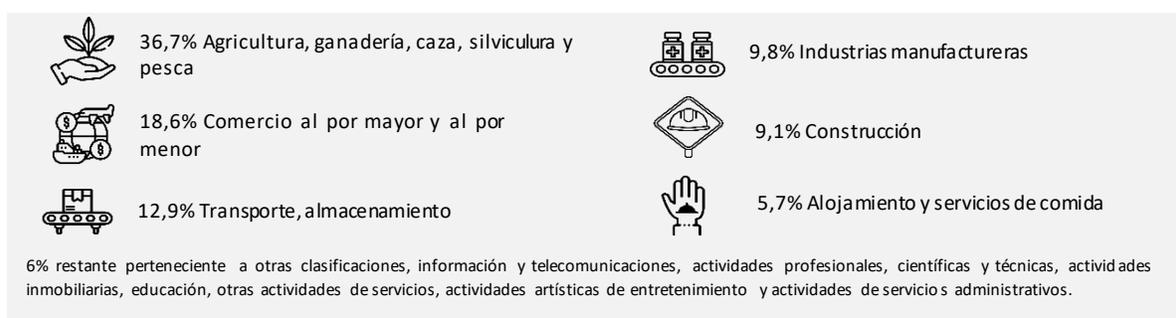


Ilustración 47 Participación laboral por sectores económicos trabajadores migrantes Apartadó

Respecto a actividades específicas, como se observa en la ilustración 48, el 35% está en actividades de apoyo a la agricultura, 10% en transporte de pasajeros y 7% en el comercio de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores. En Apartadó, al igual que en otras ciudades intermedias, el sector de transporte informal es un gran receptor de mano de obra migrante, principalmente gracias al mototaxismo. El problema con ese sector es que no está autorizado por las autoridades de transporte del país y se da en condiciones de riesgo laboral alto.

Según la información de los grupos focales, los trabajadores están concentrados en actividades de comercio al por mayor y por menor, carpintería y ebanistería, elaboración de productos de panadería, actividades de ventas, actividades de belleza y estética y labores de cuidado y el hogar. Esta información de los grupos focales constata la información cuantitativa de sectores, donde la mayoría de los trabajadores migrantes se encuentran en el sector del comercio minorista, restaurantes y transporte (ver ilustración 47).

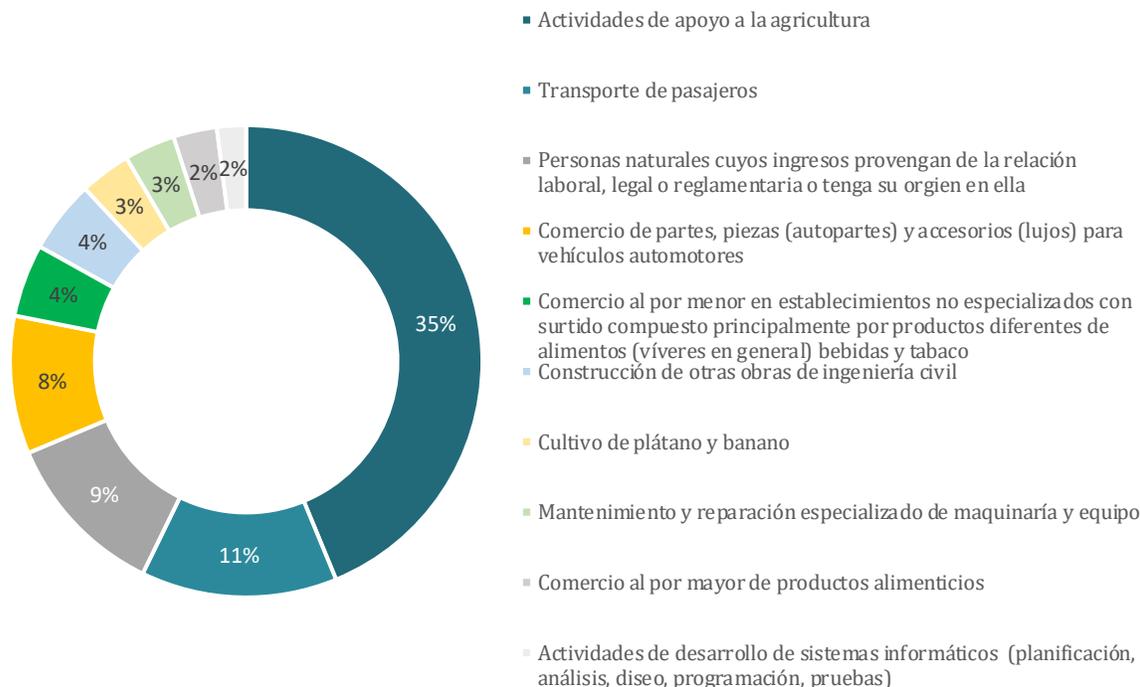


Ilustración 48 Actividad Económica por Clase de trabajadores venezolanos en Apartadó

Lo otro que permite verificar los grupos focales con trabajadores es que ellos ven poco atractivo el tema del empleo y buscan prontamente el trabajo como independientes. Según las conversaciones en los grupos focales los migrantes inicialmente trabajaron en sectores como: ferretería, venta de jugos, en fincas bananeras, vendiendo confetis, artesanías, en el sector de comidas, en panaderías, carpintería y en comercio. Posteriormente, para algunos, estas actividades laborales cambiaron; de pasar de vender jugos ahora se trabaja en una cerrajería y con el potencial de trabajar como independiente en esta actividad, de estar en fincas bananeras ahora trabaja en las construcciones poniendo todo el sistema eléctrico requerido, de vender confetis ahora se dedica a vender ceviche (lo que genera un poco más de rentabilidad), de trabajar en panaderías ahora deciden ser independientes y hacer sus propias preparaciones y venderlas.

Otro aspecto a destacar en el punto de oportunidades laborales. De acuerdo a los grupos focales que varias ofertas están centradas en las fincas bananeras – principalmente ofertas para hombres. Pero es un trabajo que tiene dos puntos críticos: por un lado, es un trabajo que la población migrante no está acostumbrada a realizar (este tipo de trabajos no eran comunes en Venezuela) y por otro, hay condiciones de explotación y la remuneración no compensa las horas y carga de trabajo.

[... "solamente pensar que una persona esté trabajando todo el día arrastrando 25 racimos de banano con una cabuya amarrada a la cintura desde donde está y tener que llegar hasta el lote que le tocó en donde está la empaquetadora, eso me dice mucho del atraso tecnológico"...] (participante grupo focal 1).

c. Demanda Laboral, plazas y características por sector económico

Los datos del Servicio Público de Empleo son una herramienta útil para medir las tendencias de demanda laboral, dado que son el canal por las que las empresas ofrecen puestos de trabajo formal, que son atendidas por los trabajadores. Según las colocaciones reportadas por el Servicio Público

de Empleo entre 2016 y 2022, el 35% se encuentra en actividades de servicios de comidas y bebidas, y 35% en agricultura, ganadería, caza y pesca. Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en el cultivo de plátano y banano, expendio a la mesa de comidas preparadas, y cría de ganado bovino y bufalino.

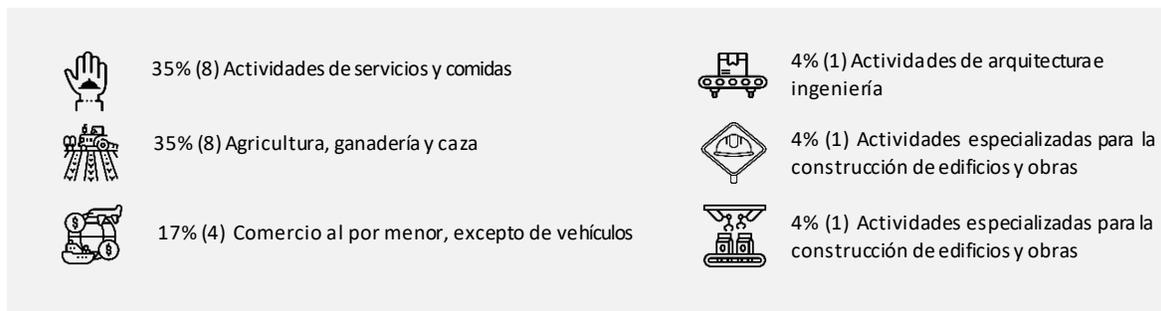


Ilustración 49 Colocaciones por plaza de trabajo de migrantes venezolanos a través del SPE en Apartadó. Fuente SPE

Según los resultados de las entrevistas semiestructuradas con empleadores del municipio, la información suministrada por el Servicio Público de Empleo y las participantes en los grupos focales, los empleadores que están contratando a migrantes venezolanos están en el sector de servicios de comidas y bebidas como restaurantes y en servicios de mensajería. Una de las empleadoras lleva contratando hace 4 años a venezolanos/as tanto en sus dos restaurantes como en su empresa de mensajería, nos comenta: [*...yo prefiero contratar por actitud, sobre todo para puestos de trabajo como la atención (meseras/os, cajeros, ayudantes, mensajeros) ...*] (empleadora Apartadó).

Para los empleadores consultados no existen diferencias en el tema del pago para venezolanos/as o población local. Algo contrario al imaginario nacional es que [...en Apartadó esa percepción de que los venezolanos vinieron a quitarle trabajos a los apartadenses no es real, no es una característica...] (entrevista a empleado de ACNUR).

Por último, los empleadores entrevistados prefieren pagar según las condiciones de ley. Pero uno de los empleadores ha manejado formas de pagos en especie, por ejemplo, actualmente la situación en el sector gastronómico no ha sido la mejor, entonces si un trabajador labora menos de las 8 horas o un poco más no se compensa con un pago monetario sino con menos horas de trabajo al día siguiente o en algún día en específico. Por otro lado, para los dos empleadores el pago de las propinas comunales se administra directamente por los empleados, y una de ellas nos comparte [*...los venezolanos llegaron a ser parte de la cultura de trabajar acá en la ciudad...*] (empleadora Apartadó).

d. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

De acuerdo a los datos del servicio público de empleo, a corte del mes de noviembre del 2022 se resaltan los cargos relacionados al sector de restaurante, supernumerarios, comercio y cargos en el sector de servicio de aseo y doméstico (ver ilustración 50). La ocupación de mesero representa por el 14% de interés, seguido de asesor comercial con el 12% y supernumerario con el 8%.

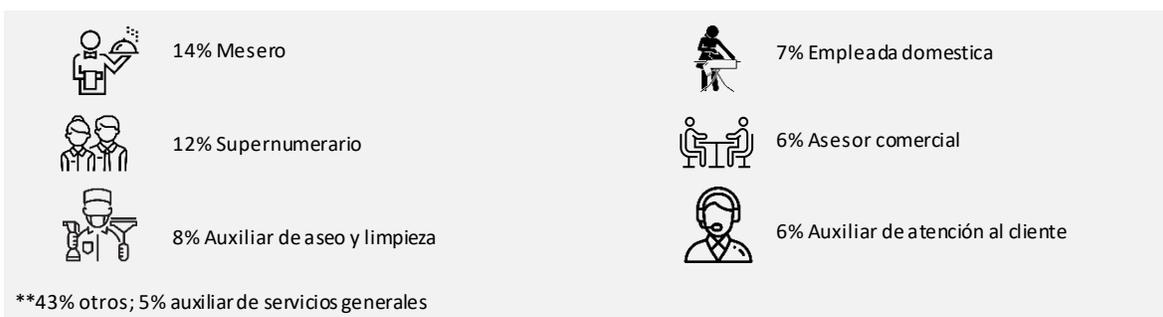


Ilustración 50 Cargos postulaciones de los trabajadores venezolanos en el SPE para la ciudad Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

A corte del mes de noviembre del 2022, los datos del servicio público de empleo para la ciudad de Apartadó exponen los cargos de última experiencia de la población venezolana. De acuerdo a la agrupación, se resaltan las experiencias como último empleo como auxiliar de cocina 13%, auxiliar de atención al cliente 13% y auxiliar de servicios generales 9%.

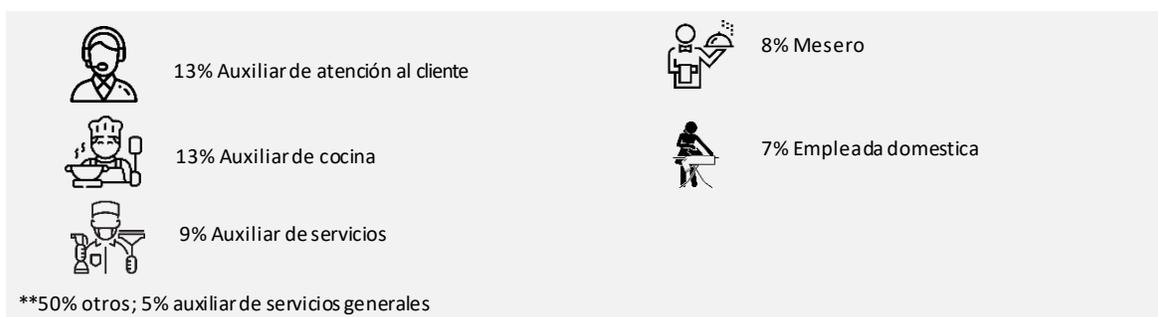


Ilustración 51 Cargo última experiencia trabajadores venezolanos en Apartadó. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Haciendo el análisis, vemos que hay poca movilidad de sectores y actividades agregada entre migrantes. Los sectores de comercio y restaurantes predominan tanto en el interés como en la experiencia agregada de los trabajadores venezolanos en Apartadó.

Como se observa el registro de los datos es considerablemente poco en relación a las ciudades grandes ya mencionadas. Esto se debe principalmente a que la población migrante utiliza canales como la voz a voz entre ellos, la recomendación directa de alguno de ellos para poder recomendar a uno de sus coterráneos; esto nos quiere decir que la utilización de los canales como los portales de empleo del SENA y de COMFENALCO es muy poca. Esto se contrasta con lo mencionado en los grupos focales.

6.6.2. Quibdó

a. Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales

Como se observa en la ilustración 51, del total de migrantes inscritos en el Sisbén durante el periodo 2019-2022, el 56% son mujeres, el 19% tiene entre 50 y 54 años. Así mismo, el 44% tiene un nivel de educación media y 19% con técnico o tecnológica. Finalmente, los datos del Sisbén muestran que

el 6.3% presenta algún tipo de discapacidad y que el 100% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

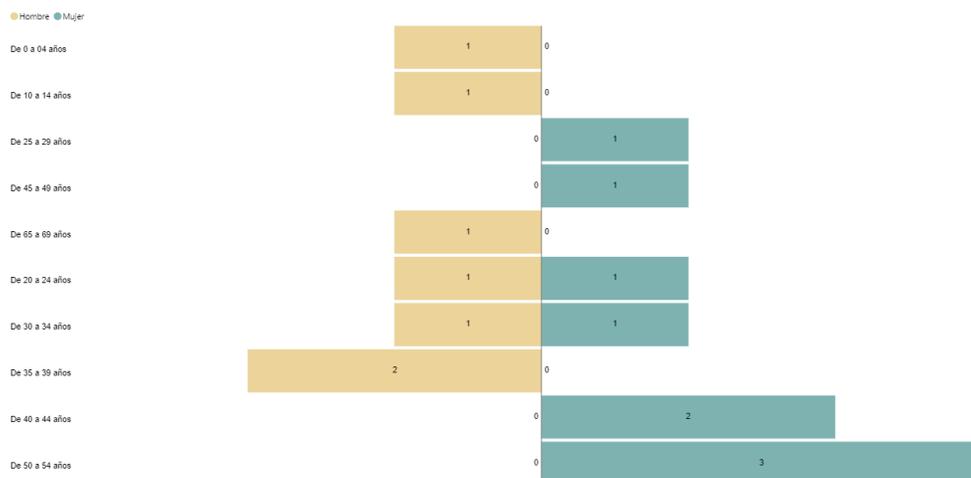


Ilustración 52 Caracterización demográfica de migrantes venezolanos inscritos en el Sisben en Quibdó

En el trabajo de campo se identifica en la ciudad una tendencia que se repetirá en varias de las ciudades estudiadas, y es que la principal razón por la cual llegaron al municipio fue precisamente haber contado con redes familiares y de amigos (quienes ya habían llegado con anterioridad). Además, varios ya habían transitado por ciudades principales como Cali, Bogotá, Cúcuta, Medellín, encontrando un mejor escenario de vida en Quibdó. Hay que resaltar que, al igual que en Apartadó, varios/as de los participantes experimentaron más desafíos, barreras y condiciones desfavorables de empleo en las ciudades grandes. Por esa razón, encuentran en una ciudad intermedia más posibilidades de tener acceso a arriendos, a forjar la idea de ser independiente y ven las oportunidades en el municipio - al mismo tiempo ven problemáticas de atraso, pero a la par posibilidades de que el municipio crezca económica mente -.

Sumado a esto, en Quibdó, la gran mayoría ha encontrado un mejor ambiente de empatía ante su situación como migrantes. Esto puede deberse a que el Chocó ha sido un departamento golpeado por las dinámicas de violencia y narcotráfico, lo que hace posible que gran parte de su población sea desplazada o tenga experiencias cercanas a situaciones de vulnerabilidad. Este ambiente de empatía les ha permitido sentir un mejor trato comparado cuando estuvieron en ciudades grandes.

[... En el chocó no encuentro la sensación de sentirme excluida por ser migrante. Los índices de xenofobia no son tan altos en el Chocó - nosotros lo vemos como una de las ventajas, la población chochoana ha sentido el desplazamiento, hay más empatía...] (participante grupo focal 1).

Según datos del Sisbén, la actividad principal que se encontraban realizando los migrantes al momento de inscribirse el 44% se encontraba trabajando, 19% en oficios del hogar y 19% buscando trabajo.

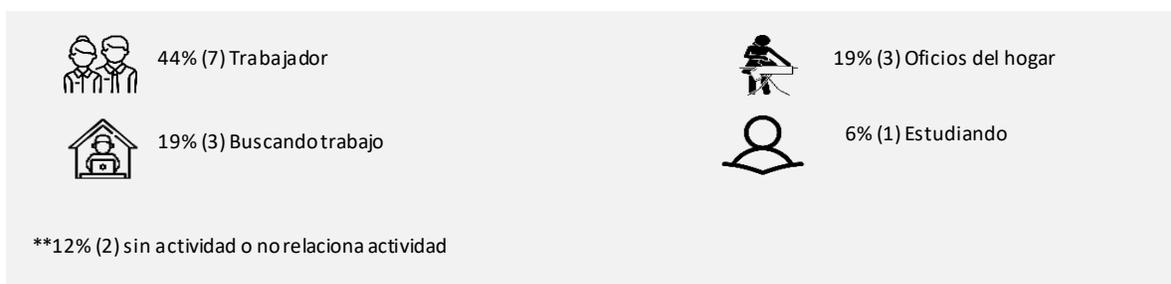


Ilustración 53 Principal actividad migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Sisbén.

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 94% y el 31% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 69% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 19% está en régimen subsidiado. El 87% no cotiza a pensión y 12% marcan no aplica o no responde. Esto evidencia una altísima tasa de informalidad, principalmente en condición de autoempleo. En los grupos focales se constató esta altísima tasa de informalidad, tanto en los participantes como en su red de familiares y conocidos. Solo una persona manifestó tener un contrato de prestación de servicios y fue después de varios años trabajando en el sector de salud.

En Quibdó se mantiene la tendencia de autoempleo en la informalidad. Según la ilustración 54, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 43% se encontraba como trabajador independiente y 43% como empleado de una empresa.

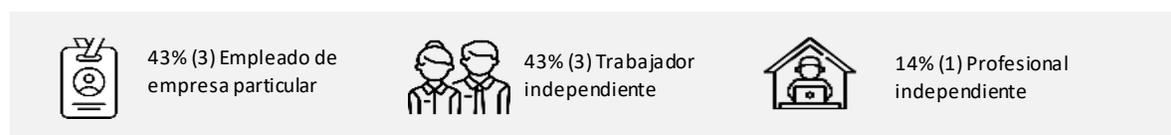


Ilustración 54 Condición laboral migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Sisben

De acuerdo a los testimonios en los grupos focales, inicialmente las y los migrantes trabajaron en sectores como: comercio, ventas ambulantes, en servicios generales, en peluquerías, panaderías y Rappi moteo, sola una de las participantes logró trabajar en su profesión como enfermera desde que llegó. En sus testimonios, una de las mujeres nos cuenta que duró 7 meses en la búsqueda de empleo dado las cargas de cuidado de su hija pequeña, el primer trabajo que encontró era de 4 pm a 6 am [...decidí trabajar por un tiempo, ahorrar dinero y sacar mi propio carrito de comidas ambulante...] (participantes grupo focal 1). Uno de los participantes nos compartió que inicialmente llegó directo a Quibdó, pero duró 8 meses sin empleo, en este proceso [... me tocó recoger basura, buscar alguna opción - cosa que nunca había hecho en Venezuela, si mi mamá me hubiese visto recogiendo basura se muere, yo en Venezuela era técnico de emergencias médicas...] (participante grupo focal 1).

Posteriormente, para algunos estas actividades laborales cambiaron como para otros permanecieron igual. Por ejemplo, de pasar de hacer rapi moteo o manejar taxi ahora tiene su propio taller de reparación, latonería y pintura, de estar trabajando en panaderías ahora hacen sus propios postres, panes etc. Para otras y otros participantes sus actividades laborales siguieron siendo las mismas hasta ahora.

Seguidamente, para algunas mujeres que en Venezuela se titularon como enfermeras no ha sido posible desempeñar su profesión en el Chocó. Por un lado, las condiciones laborales para el profesional en la salud en la región no son las mejores, algunas de ellas no lograron convalidar sus títulos por el costo que implica (se paga tarifa en dólares).

Otro punto importante es que en el municipio de Quibdó ven más favorable y rentable optar por ser independientes, encuentran que la manera en cómo trabajan los venezolanos/as tiene más calidad y recomendación. Además, se destaca que las mujeres que aún tienen hijos e hijas pequeñas tienden a tener una mejor preferencia de trabajar medio tiempo o de ser independientes y buscar su propio negocio.

Por otro lado, con relación a la oferta laboral para las mujeres migrantes en el municipio de Quibdó las participantes observan que para ellas por un lado hay más oportunidades laborales pero que para los hombres les es más fácil emplearse en cualquier trabajo. En primer lugar, observan que las mujeres venezolanas son más independientes que las mujeres locales, y que las mujeres venezolanas tienen fuertes habilidades en temas de belleza y son más propensas a trabajar como independientes. En segundo lugar, no conocen alguna estrategia de empleabilidad que desde las instituciones del estado estén enfocadas en las mujeres migrantes en Quibdó. En tercer lugar, respecto a las oportunidades laborales para los hombres observan que para ellos lo más fácil y automático es ser rapi motero, pero para ellas al asumir las labores de cuidado de los hijos e hijas y del hogar, hace que tengan más dificultades de aceptar cualquier otra oferta de empleo. De acuerdo con esto, para algunas la idea de tener ayudas y financiamiento para sus emprendimientos/negocios que principalmente están en sus casas es la mejor opción, excepto para aquellas que son madres solteras, algunas prefieren tener un trabajo de medio tiempo o un trabajo donde exista flexibilidad de tiempo.

b. Participación Laboral por sectores económicos

Según los registros en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros (RUTEC), entre 2015 y 2022, de los trabajadores venezolanos registrados, el 23% se encuentra como técnicos y profesionales de nivel medio, 19% como operadores de instalaciones y máquinas, y 19% como personal de apoyo administrativo (ver ilustración 54).



Ilustración 55 Participación laboral por sectores económicos de los trabajadores migrantes en Quibdó

La escasa información registrada en Rutech permite evidenciar que, con respecto a la actividad específica, 15% se encuentra como otros profesionales de nivel medio de la salud, 11.5% como

comerciantes y vendedores de tiendas y almacenes, 11.5% como operadores de instalaciones mineras, y 11.5% como otro personal de apoyo administrativo (ver ilustración 48).

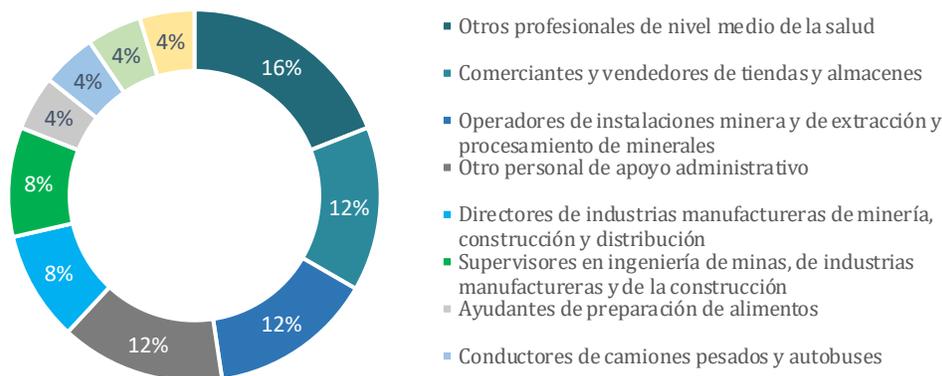


Ilustración 56 Actividad específica trabajadores migrantes venezolanos en Quibdó. Fuente Rutec

La diversidad de oficios también es constatada durante los grupos focales. En estos, cerca del 10% se dedica a actividades de mecánica, latonería y pintura, el 5% como profesionales nivel medio de la salud. El 5% en medios comunicativos y artes visuales, el 35% a actividades de ventas, el 17% a actividades de belleza y esteticista como independiente, el 5% trabaja como líder social para los migrantes, el 5% como empleada doméstica y el 18% se dedica a labores de cuidado de nietos/hijos principalmente y el hogar.

c. Demanda Laboral, plazas y características por sector económico

Para el departamento de Chocó la información sobre la demanda laboral es muy limitada. Al ser uno de los departamentos más pobres y de mayor informalidad, poco de lo que sucede en cuanto mercado laboral pasa por las estadísticas oficiales. Así, las bases de dato de apoyo empleadas en el estudio no son significativas de la tendencia de demanda laboral. El sector de la salud es un alto demandante de trabajo formal en la zona y es el único que registra colocación de trabajadores venezolanos a través del Servicio Público de Empleo. Según las 3 colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo entre 2017 y 2019, el 100% se encuentra en actividades de atención de la salud humana.

Según los resultados de las entrevistas semiestructuradas con empleadores de Quibdó parte de la información se contrasta con la información suministrada por el Servicio Público de Empleo. De acuerdo a los pocos datos disponibles y al trabajo de campo, la mayoría de la demanda laboral se concentra en el sector de comercio al por mayor y detal y al sector transporte. Ambos sectores en condición de elevada informalidad. Las empleadoras que están contratando a migrantes venezolanos están en el sector de servicios de belleza y estética, comercio al detal y restaurantes. Pocos otros sectores fueron identificados durante las entrevistas, como el de deportes.

Para los hombres, el sector que más oportunidades laborales está generando es el de transporte y el de mecánica automotriz. Este es un patrón también identificado en la ciudad de Apartadó. De hecho, como se constató en los grupos focales, un número importantes de migrantes llegan debido a que por medio de un conocido han garantizado previamente el acceso a un vehículo, principalmente moto, para poderlo trabajar.

Un tema que ayuda al subregistro es el de inseguridad en la ciudad, el cual presenta elevadas cifras. La inseguridad ha llevado a que los emprendimientos de los venezolanos sigan patrones propios de

los locales, como lo es no tener un negocio con espacio físico o no registrarlo a su nombre, tal como lo manifiesta una de las entrevistadas. *[...yo trabajo con una colombiana que es fisioterapeuta, tiene sus papeles al día, con ella trabajo de manera subcontratada - la colombiana es quien aparece en la propuesta y recibe el pago, pero yo como empleadora es quien hago el trabajo...]* (empleadora Apartadó). Esta situación hace que sea más difícil o menos atractivo para los migrantes el formalizar su trabajo o encontrar empresas formalizadas para ingresar laboralmente.

Asimismo, respecto a las otras empleadoras los/las venezolanos/as que trabajan con ellas no reciben un salario integral ni prestaciones sociales. De hecho, predomina el pago diario o semanal. Esto hace muy variable el ingreso. Por ejemplo, para el caso de las ventas ambulantes un trabajador migrante puede tener al día una ganancia de \$35.000 + \$7.000, pero no es una tarifa fija, para aquellas que trabajan en servicios de belleza ganan es al porcentaje 40% o 60% en el día y los migrantes que trabajan en la escuela de deportes ganan es por hora de clase (\$20.000 por hora). Como empleadoras han encontrado barreras especialmente de seguridad (vacunas y extorsión) para poder generar más empleo o proyectar sus negocios, una de ellas nos comenta *[...a pesar de que tengo el PPT, siento miedo de formalizarme y que cámara de comercio me exija y el miedo a las extorsiones...]* (empleadora Quibdó).

d. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

Para el municipio de Quibdó no hay registros que relacionen el cargo con o última experiencia, por lo que solo podemos observar los cargos a los que se están postulando. Como se observa en la ilustración 57, a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Quibdó, se resaltan los cargos como auxiliar de aseo y limpieza con un 75%, surtidor de abarrotes o estantería con un 12% y asesor comercial con un 13%.

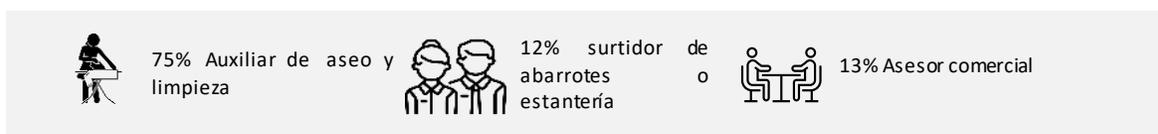


Ilustración 57 Postulación migrantes venezolanos en el SPE en Quibdó. Fuente SPE

Como se observa, el registro de los datos para el municipio es escaso con relación a las ciudades grandes. Esto se debe principalmente a que la población migrante opta preferiblemente por trabajos informales y a emplearse gracias al voz a voz. En los grupos focales se observa que la preferencia por emplearse está directamente en el sector informal (ventas puerta a puerta, puestos de comida en la calle y emprendimientos).

6.6.3. Palmira

a. Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales

Según cifras del GIFMM, a diciembre de 2020, Palmira contaba con 6.820 migrantes venezolanos, lo cual representa el 7.7% de los migrantes ubicados en el Valle del Cauca. Para agosto de 2021 Migración Colombia reporta 9.583 migrantes con vocación de permanencia. Lo anterior implica un aumento de alrededor del 40%.

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es menor que en otras ciudades del estudio, siendo del 72%, y el 38% tiene un desempleo

de larga duración. Así mismo, el 57% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 35% está en régimen subsidiado. El 80% no cotiza a pensión y 17% marcan no aplica o no responde.

Según datos del Sisbén, entre 2019 y 2022 se han inscrito 2.339 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 58, de este total, el 55% son mujeres, el 17% tiene entre 25 y 29 años y 14% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 42% tiene un nivel de educación media, 18% educación básica primaria y 17% básica secundaria. Finalmente, Sisbén reporta que el 4.2% presenta algún tipo de discapacidad y que el 83.7% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando.

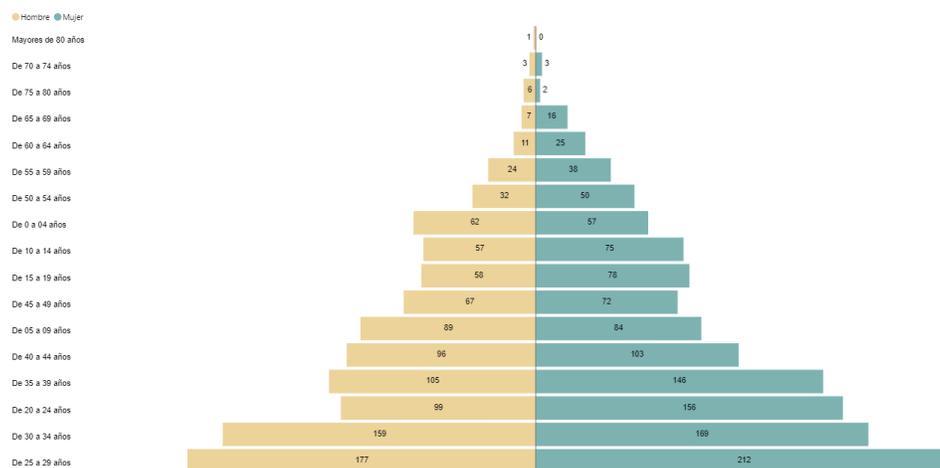


Ilustración 58 Situación demográfica de los migrantes venezolanos en Palmira. fuente Sisbén

Según datos del Sisbén, el 29% señalaron que estaban buscando trabajo como la actividad principal que se encontraban realizando los migrantes al momento de inscribirse, 24% trabajando y 14% en oficios del hogar. Estos datos son más elevados que en otras ciudades del estudio, pero consistentes con el desempleo de largo plazo mencionado.

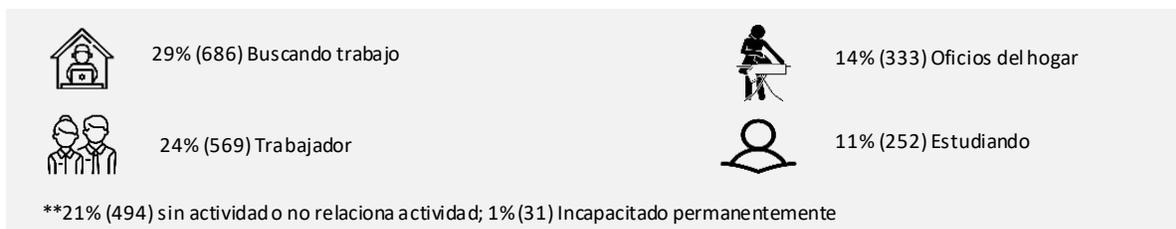


Ilustración 59 Actividad principal de trabajadores migrantes venezolanos en Palmira. fuente Sisbén.

De los migrantes que se encontraban trabajando, el 55% se encontraba como trabajador independiente, 27% como empleado de una empresa y 7% como empleado doméstico. Estas cifras son consistentes con el dato de informalidad y muestran que, al igual que las otras ciudades del estudio, el autoempleo sigue siendo predominante en las ciudades intermedias (*ver ilustración 60*).

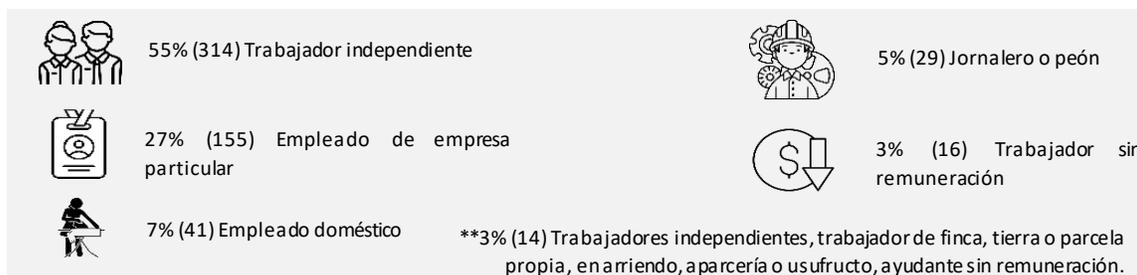


Ilustración 60 Situación laboral migrantes venezolanos en Palmira. Fuente Sisbén.

Respecto a la búsqueda de empleo, las conversaciones con los grupos focales permitieron observar que la duración del desempleo depende de la necesidad. Esto a que ven una muy baja remuneración o beneficio de ingresar al mercado laboral. Si bien hay muchas ofertas, es difícil que paguen lo justo, y, por tanto, depende de qué tan firmes se queden en el precio de su trabajo, y ante los abusos prefieren quedarse en la casa. En ese sentido, el desempleo puede durar mucho cuando no se quieren aceptar abusos, o preferirán la situación de informalidad, principalmente autoempleo.

Lo anterior no era la situación esperada para Palmira, dado que, al ser parte de la región productiva del Valle del Cauca, con una estructura económica diversa, con un componente industrial mucho mayor que las otras ciudades del estudio, se esperaba una preferencia mayor por participar en el mercado laboral.

También se han reportado casos en los que los empleadores no pagan, se acuerda un precio por la hora o el día, pero al final se les paga menos. Esta situación fue denunciada en todas las ciudades del estudio. También salió a relucir la percepción de lo duro que es el mercado laboral colombiano ya que muchos nacionales les han comentado que les está yendo bien y que eso es lo promedio en el país. Aun así, el migrante se siente abusado.

Por otro lado, una de las barreras a la formalidad manifestadas ha sido la necesidad de títulos y certificados de oficio expedidos en Colombia o convalidados como requisito para obtener un empleo como mecánico automotriz o para laborar en estética, cocina o repostería. No siempre sirve decir que se aprende rápido o que confíen y les den la oportunidad. Precisamente, con una certificación o curso ellos sienten que pueden acceder a mejores pagos. Además, para muchos otros, la motivación para realizar estos cursos y certificaciones es que son un insumo para montar sus negocios.

Según la información recolectada en los grupos focales, los migrantes se encontraban laborando en panadería, manualidades, restaurantes, fábricas de muebles y camas, arreglo de uñas, atención en restaurantes, manualidades de caja sorpresa, arreglo de cabello, ayudante de costura lisa, venta, construcción, y cerrajería. Lo anterior confirma la configuración de la participación laboral por parte de los migrantes, principalmente concentrada en el sector comercial.

Lo observado en los grupos focales efectivamente permitió ver que la preferencia por el trabajo independiente es muy fuerte. En especial las mujeres con hijos prefieren trabajo cuenta propia para cuidar de ellos y controlar su tiempo, pues trabajar para alguien implica laborar más de 8hs. Solo

dos de los participantes prefieren trabajo formal porque sueñan con tener algo estable para comprar una casa, se proyectan acá en Colombia. Como ya se mencionó en la sección anterior, la mayoría quisieran certificarse para montar su propio negocio. Afirman que, aunque puedan llegar a trabajar más horas lo verán reflejado en el progreso de su negocio, pero trabajando para una empresa no lo reconocerán. De igual forma, reconocen la importancia de las prestaciones de ley y otros beneficios que ofrecen las empresas que ayudan a tener un futuro más estable.

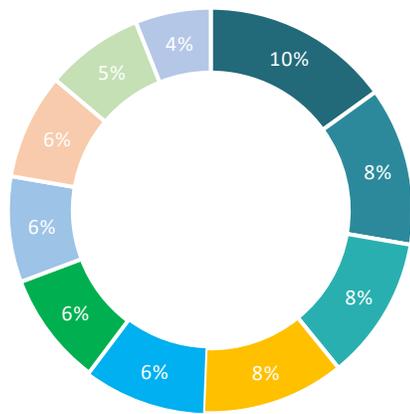
b. Participación Laboral por sectores económicos

Según las solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 30% de los trabajadores venezolanos se encuentra en industrias manufactureras, 26% en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores; y 11% en construcción (ver ilustración 61).



Ilustración 61 Participación laboral por sector económico de migrantes venezolanos en Palmira

Respecto a actividades específicas, el 10% se encuentra en comercio al por menor, 8% en fabricación artículos de plástico, 8% en elaboración de productos de panadería, 8% expendio a la mesa de comidas preparadas y 6 % en construcción. (ver ilustración 54). Los grupos focales logran evidenciar los datos de actividades específicas, donde una gran parte de los participantes y su entorno están en labores de alojamiento y servicios de comida y en comercio al por mayor y menor, principalmente.

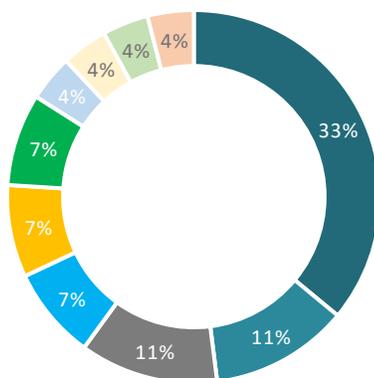


- Comercio al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio en establecimientos especializados
- Fabricación de artículos de plástico N.C.P
- Elaboración de productos de panadería
- Expendio a la mesa de comidas preparadas
- Construcción de edificios no residenciales
- Comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco
- Fabricación de artículos de hormigón, cemento y yeso
- Otras actividades de servicios personales N.C.P
- Recuperación de materiales
- Construcción de otras obras de ingeniería civil

Ilustración 62 Participación laboral por actividades específicas de migrantes venezolanos en Palmira. Fuente

c. Demanda Laboral, plazas y características por sector económico

Según las colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo entre 2015 y 2022, el 33% se encuentra en actividades de empleo, 11% en actividades de apoyo administrativas y de apoyo de oficina y 11% en comercio al por menor. Este dato, aunque no es representativo, es una información valiosa para ver la dinámica de la demanda laboral formal. Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en actividades de agencias de empleo temporal, otras actividades de servicios de apoyo a las empresas, fundición de hierro y acero, otras actividades de suministro de recurso humano, y procesamiento y conservación de carne.



- Actividades de empleo
- Actividades administrativas y de apoyo de oficina y otras actividades
- Comercio al por menor
- Actividades de servicios de comidas y bebidas
- Elaboración de productos alimenticios
- Fabricación de productos metalúrgicos básicos
- Actividades de servicios a edificios y paisajismo
- Actividades especializadas para la construcción de edificios
- Agricultura, ganadería, caza y actividades de servicios conexas
- Almacenamiento y actividades complementarias al transporte

Ilustración 63 Colocaciones reportadas por el SPE 2015-2022 para trabajadores migrantes venezolanos en Palmira. Fuente SPE

Lo que evidencia la ilustración 63 es que el sector servicios y el sector industrial son amplios demandantes de mano de obra, al igual que los sectores tradicionales de comercio al por menor y las actividades de servicios y comidas y bebidas. En ese orden de ideas, el mapa de oportunidades laborales en Palmira podría ser más amplio que en las otras ciudades del estudio. Esto se debe entre otras cosas a una mayor participación del sector industrial en la composición de la matriz económica del municipio.

Durante los grupos focales los participantes manifestaron que los sectores de más fácil colocación eran los tradicionales de comercio al por menor y actividades de servicios alimenticios, comidas y bebidas. Sin embargo, manifestaron que las condiciones laborales en muchas ocasiones no eran tan buenas y que la remuneración no se ajusta al esfuerzo laboral exigido. Acá, al igual que otras ciudades el tema de la expectativa laboral frente a la situación real genera una resistencia a la incorporación laboral y una mayor preferencia por el emprendimiento informal.

d. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

Los registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Palmira muestran que entre los cargos de interés para la población venezolana resaltan los relacionados al sector de comercial, atención al cliente, asistencia y en cargos de auxiliares. La ocupación de asesor comercial representa el 15% de interés, seguido de auxiliar de atención al cliente con un 9%, auxiliar de aseo y limpieza con el 6% y mesero con el 6%.



Ilustración 64 Postulaciones de migrantes venezolanos en el SPE en Palmira. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Dentro los registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Palmira se encuentran que los cargos de última experiencia de la población venezolana. Referenciados son: asesor comercial 10%, vendedor 10%, ayudante de cocina 7%, operario de producción 7%, mesero 7% y asistente administrativo 7% (ver ilustración 65).

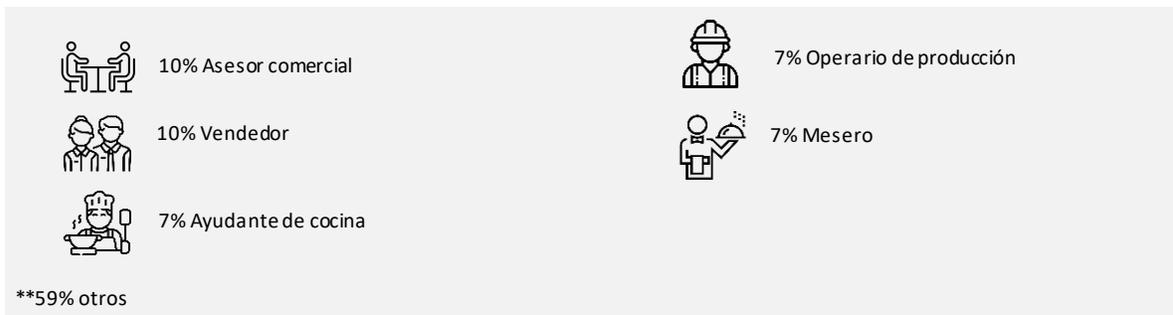


Ilustración 65 Experiencia previa postulantes venezolanos en el SPE en Palmira Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Como se observa, los trabajadores venezolanos en Palmira buscan trabajos de acuerdo a su experiencia, y no se observa en el agregado mayor movilidad sectorial. Teniendo en cuenta el registro de los datos y el contraste con la información proporcionada por participantes de grupos focales, una alta proporción de sus experiencias actuales y pasadas al llegar a la ciudad fue en restaurantes. No obstante, por abusos y malas condiciones, sus intereses no se encuentran en este sector y prefieren cambiarse a roles más administrativos o de tipo operativo en el sector industrial. Por esta razón, es indispensable el papel del SENA para facilitar la comunicación y acceso a cursos y certificaciones en el área comercial, seguridad industrial, operación productiva, servicio al cliente y contabilidad.

Por otra parte, en los migrantes encuestados, aunque el 54% afirma que no está ejerciendo el mismo oficio o profesión que ejercía en Venezuela, 67% afirma sentirse satisfecho o plenamente satisfecho con su ocupación actual. Respecto a lo que hacían previo a la migración, se mencionaron trabajos en charcutería, servicio al cliente en sector telecomunicaciones, mecánica automotriz, electricidad, y dirección en el área de recursos humanos. Sin embargo, con la llegada a Colombia les ha tocado aprender sobre construcción, producción, manualidades, aseo, ventas y comercio, arreglo de cabello y uñas.

6.6.4. Yopal

a. Caracterización de la oferta laboral y Condiciones laborales

Según datos del Sisbén, entre 2019 y 2022 se han inscrito 1.971 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 66, de este total, el 58% son mujeres, el 17% tiene entre 25 y 29 años y 13% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 29% tiene un nivel de educación básica primaria, 29% educación media y 25% básica secundaria. Finalmente, Sisbén reporta que el 6.5% presenta algún tipo de discapacidad y que el 78.1% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando. La Alcaldía de Yopal estima en más de siete mil el número de migrantes venezolanos en la ciudad.

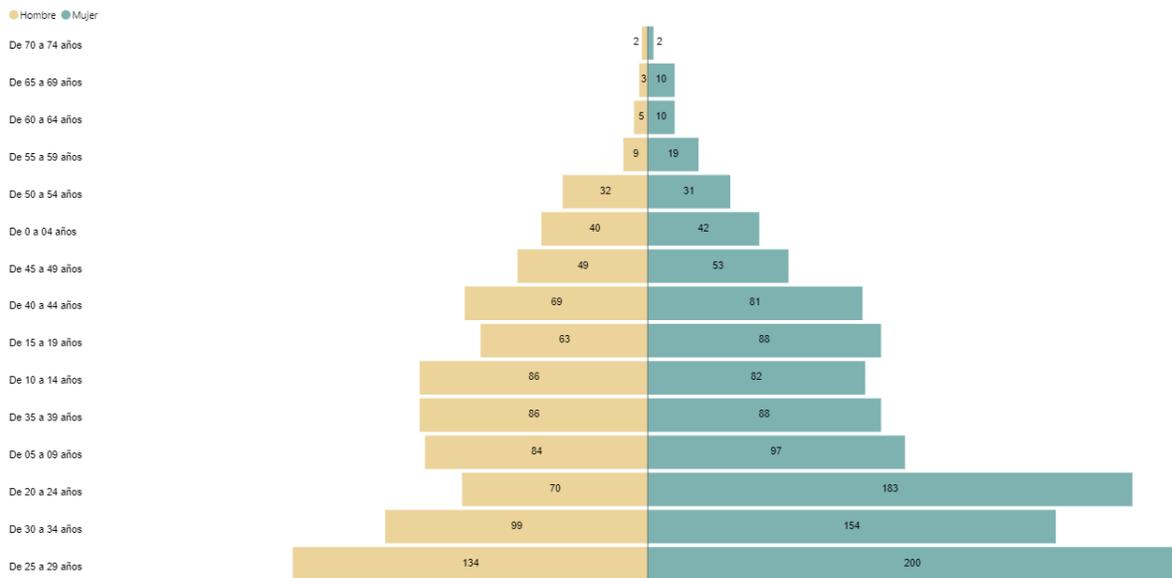


Ilustración 66 Composición demográfica de migrantes Venezolanos en Yopal. Fuente Sisbén

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 75% y el 20% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 61% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 37% está en régimen subsidiado. El 79% no cotiza a pensión y 20% marcan no aplica o no responde.

Según datos del Sisbén, la actividad principal que se encontraban realizando los migrantes al momento de inscribirse el 32% se encontraba trabajando, 24% buscando trabajo y 14% estudiando, ver ilustración 67.

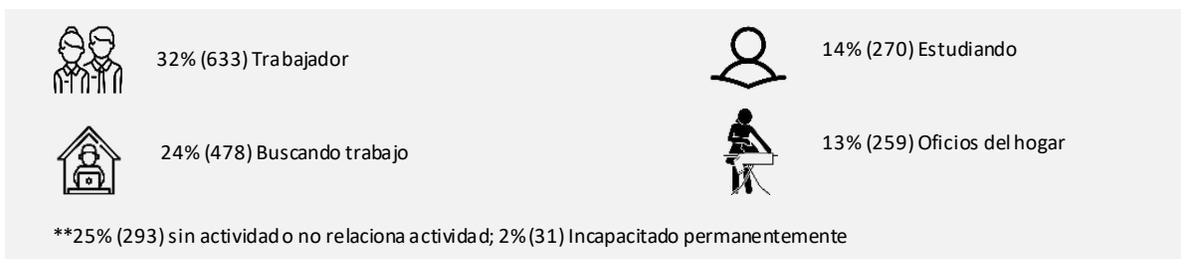


Ilustración 67 Actividad económica principal de migrantes venezolanos en Yopal

Según la ilustración 68, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 48% se encontraba como trabajador independiente, 21% como empleado de una empresa y 16% como empleado doméstico. Al igual que en las demás ciudades, el autoempleo es una de las rutas principales de inserción laboral en Yopal.

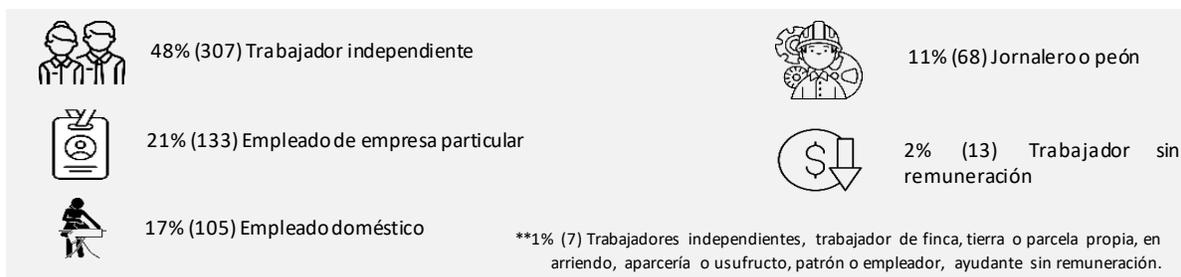


Ilustración 68 Estatus laboral trabajadores venezolanos en Yopal. Fuente Sisbén

Según la información recolectada en los grupos focales, los migrantes laboran principalmente en la informalidad y en diversos sectores como enfermería, venta de café y comida, venta en semáforos, comercio, ayudante de cocina, seguridad, trabajo doméstico, arreglo de uñas, artesanías, administración. Por otra parte, el 68% afirma que no está ejerciendo el mismo oficio o profesión que ejercía en Venezuela, y 58% afirma sentirse poco satisfecho o inconforme con su ocupación actual.

Respecto al tema de capacitación y formación, uno de los participantes afirma que hizo el curso de seguridad para conseguir un mejor empleo, pero no pudo lograrlo, por lo que ha optado por dedicarse a la venta de tortas y panes con su esposa, quien también hizo el examen de validación de competencias como enfermera, pero por demoras con el PPT no ha podido ejercer. En general, los participantes perciben que la exigencia de un título no siempre garantiza que la persona está a la altura y que, por tanto, las empresas deberían aceptar la prueba de conocimientos y demostrar con hechos sin necesidad de un título convalidado dada su situación de emergencia. Además, perciben dificultad para acceder como adultos a estudios en instituciones colombianas y lograr una nivelación que les permita obtener un empleo.

El trabajo independiente es la mejor opción para recibir un pago justo, los jóvenes migrantes desean tener una vida mejor a través de su propio negocio. Trabajar para otros en sectores como fincas, hogar, restaurantes y construcción, que son los sectores en los que más probable encuentran un empleo, están marcados por el abuso. Además, dado que no en muchos casos no cuentan con la documentación exigida para aplicar a un trabajo, estar como independiente es la forma más rápida para resolver las necesidades diarias. Por último, como se ha observado en otros municipios, el trabajo como independiente es la mejor alternativa para las mujeres dada la tenencia de hijos pequeños y el costo de contratar a alguien que los cuide que al final no compensa el ingreso que puedan recibir trabajando para alguien.

b. Participación Laboral por sectores económicos

Según las 247 solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 30% de los trabajadores venezolanos que aplicaron se encuentra en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores; 17% en construcción, y 11% en alojamiento y servicios de comida.

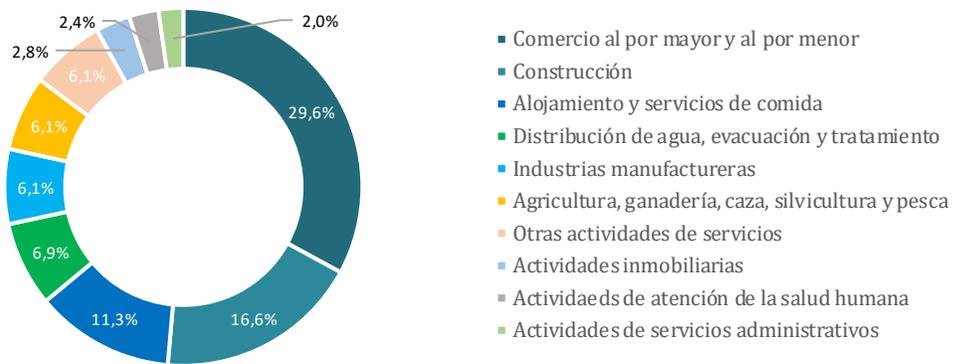


Ilustración 69 Sectores económicos trabajadores venezolanos en Yopal

Respecto a la actividad específica, el 12.5% está en construcción de otras obras de ingeniería civil, 9% en expendio a la mesa de comidas preparadas, 6.5% en recuperación de materiales y 6% en mantenimiento y reparación de vehículos automotores.

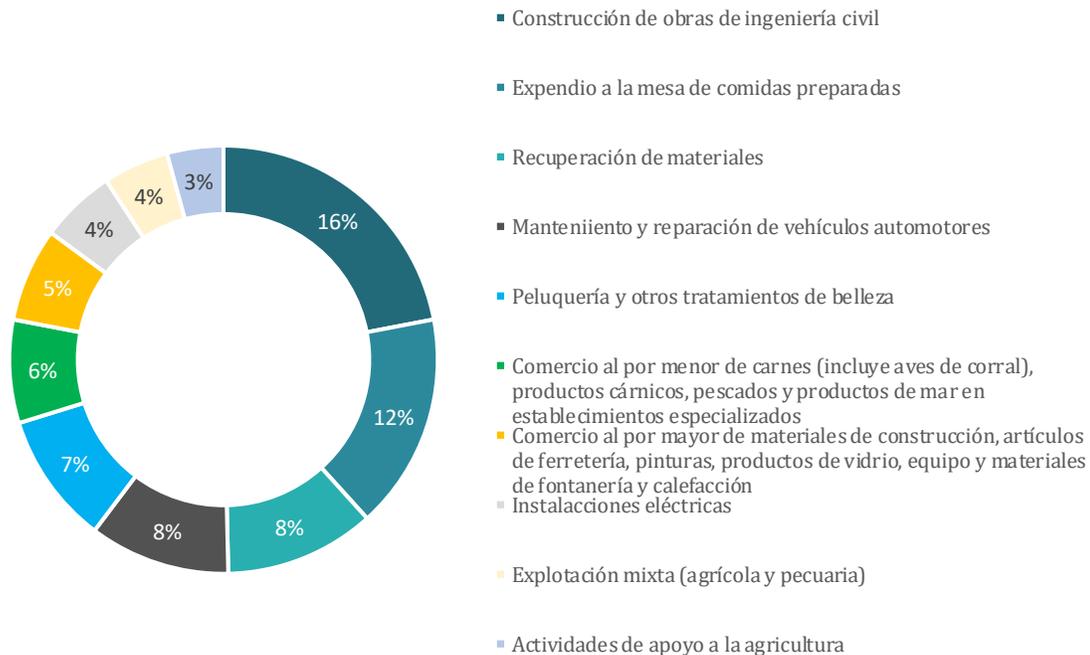


Ilustración 70 Actividades específicas trabajadores venezolanos en Yopal.

Estos datos expresados en la ilustración 69 y 70 muestran una amplia participación en el sector de comercio al por menor y mecánica automotriz, junto al de alojamiento y servicios de comida. Esto no dista de la tendencia nacional, al igual que las actividades específicas.

c. *Demanda Laboral, plazas y características por sector económico*

La demanda laboral se sigue concentrando en los sectores de comercio minorista y hotelería y servicios de comida. Los empleadores de estos sectores son los que más contratan trabajador migrante, claro está, en condición de informalidad. Sin embargo, sectores como la construcción tienen un potencial importante de contratación en la ciudad de Yopal.

Según las colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo, entre 2015 y 2022, el 31% de los trabajadores migrantes venezolanos se encuentra en actividades de servicios de apoyo a la explotación de minas, 9% en actividades de servicios de comidas y bebidas, y 9% en alojamiento (ver ilustración 71). Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en actividades de extracción de petróleo y gas natural, alojamiento de hoteles, y construcción de otras obras de ingeniería civil. Es decir, que en el trabajo formal sí hay una variación importante en la demanda laboral, donde el sector industrial presenta una búsqueda por trabajadores demanda, no muy nutrida en números, pero sí dinámica.

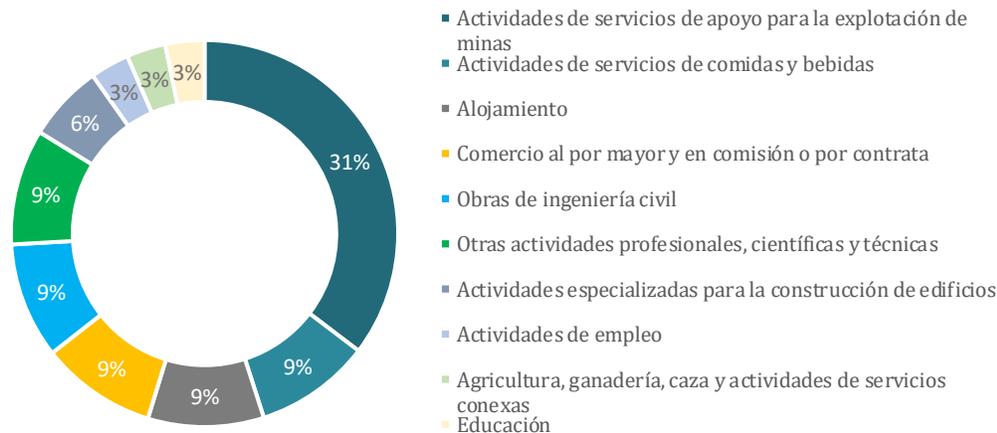


Ilustración 71 Colocaciones trabajadores venezolanos en Yopal. Fuente SPE

Yopal presenta un escenario de integración socio-económica distinto. A diferencia de las otras ciudades del estudio, hay una mayor resistencia al proceso de integración por parte de la población local. En las conversaciones con participantes de grupos focales, varios se quejaron por los tratos y comentarios xenófobos: *“por ser venezolanas nos decían que nunca hacíamos nada, que no rendimos, que no servimos ni pa lavar un plato, nos mandan a hacer mil cosas al mismo tiempo, y todo es colaboración y si no queremos ya se vuelve una obligación, y por todo eso que se hace le quieren pagar a uno 20mil”*. En general, perciben que el empleador no valora el trabajo, se sienten humillados, los catalogan como malagradecidos y sienten que no pueden hacer mucho para discutir u objetar esas acciones.

Por otra parte, los participantes destacan la alta protocolización como una barrera para insertarse en el mercado laboral. Una de ellas menciona *“no están acostumbrados a la migración, no aprovechan los cerebros que llegan, el talento, el potencial, la mayoría de los venezolanos somos profesionales, pero*

todo es un papeleo, exigen mucho, debe tenerse muchos cursos para que te den un cargo que no paga lo justo de acuerdo con nuestros conocimientos”.

Aunque en Yopal el trabajo agrícola, el que denominan de Finca, plantea una gran demanda de trabajadores, varias son las barreras que han disminuido las oportunidades en este sector, lo que contrasta con otras zonas con predominancia agrícola como Apartadó. En el trabajo de campo se pudo constatar que existe una prevención para contratar trabajadores venezolanos para este tipo de trabajos por varios rumores sobre actos delincuenciales ocurridos en las fincas y donde los migrantes son mencionados como responsables. Estas situaciones generan un temor entre el empresariado.

d. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

Los registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Yopal se encuentran los cargos de interés para la población venezolana. De acuerdo a la agrupación, se resaltan los cargos relacionados al sector de comercial, sector de restaurante y como auxiliares. La ocupación de asesor comercial representa el 10% de interés, mesero 7%, empleado de servicios generales 7%, asesor comercial de ventas 7% y guarda de seguridad con el 7%.

De los registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Yopal se encuentran los cargos de última experiencia de la población venezolana. De acuerdo a la agrupación, se resaltan las experiencias como último empleo cajero 9%, auxiliar de servicios generales 9, auxiliar de atención al cliente 10% y a auxiliar de cocina 10%.



Ilustración 72 Postulaciones migrantes venezolanos ante el SPE en Yopal. Fuente SPE Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Con relación a los cargos de interés y la experiencia del último cargo, los puestos de asesor comercial, auxiliar de servicios generales, y cargos de auxiliares concuerdan con la colocación de empleo.

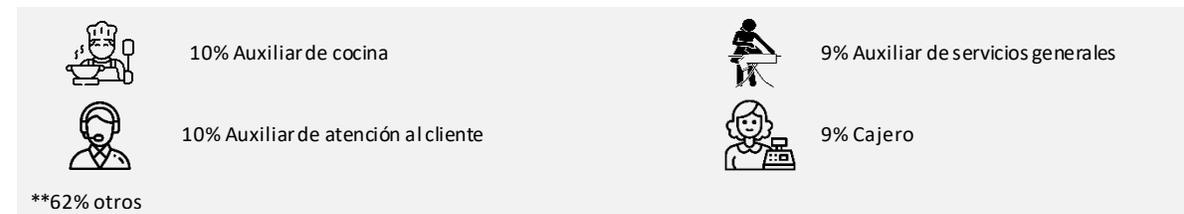


Ilustración 73 Experiencia laboral migrantes venezolanos postulantes en el SPE. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Sin embargo, en los migrantes consultados se evidencia una mayor movilidad sectorial que la que arrojan los datos del SPE. En el grupo encuestado, se identifica que, personas con respecto a la situación previa a la migración en Venezuela, trabajaban como contadores, funcionaria en el departamento de compras del gobierno, jefe talento humano, empleados en fábrica. Pero acá han llegado a trabajar en restaurantes, bares, cafeterías y casas de familia y han tenido que aprender sobre la marcha. Esto ha implicado también que sus habilidades laborales no han sido de importancia para ingresar al mercado laboral y han tenido que adquirir nuevas habilidades sobre la marcha para poder conseguir un trabajo.

6.6.5. Villa del Rosario

a. Caracterización de la Oferta Laboral y Condiciones Laborales

Según datos del Sisbén, entre 2019 y 2022 se han inscrito 4.100 migrantes con documento PEP o PPT. Como se observa en la ilustración 74, de este total, el 57% son mujeres, el 11% tiene entre 25 y 29 años y 11% entre 30 y 34 años. Así mismo, el 31% tiene un nivel de educación básica primaria, 29% educación básica secundaria y 25% educación media. Finalmente, Sisbén reporta que el 1.3% presenta algún tipo de discapacidad y que el 72.3% de la población entre 5 y 16 años actualmente se encuentra estudiando. Según la información recolectada en los grupos focales, el 70% son mujeres, el 25% llevan entre 3 y 5 años en Colombia, 60% tiene entre 1 y 3 años, el 70% trabaja como independiente o por horas, el 40% tiene educación secundaria, y 35% son profesionales.

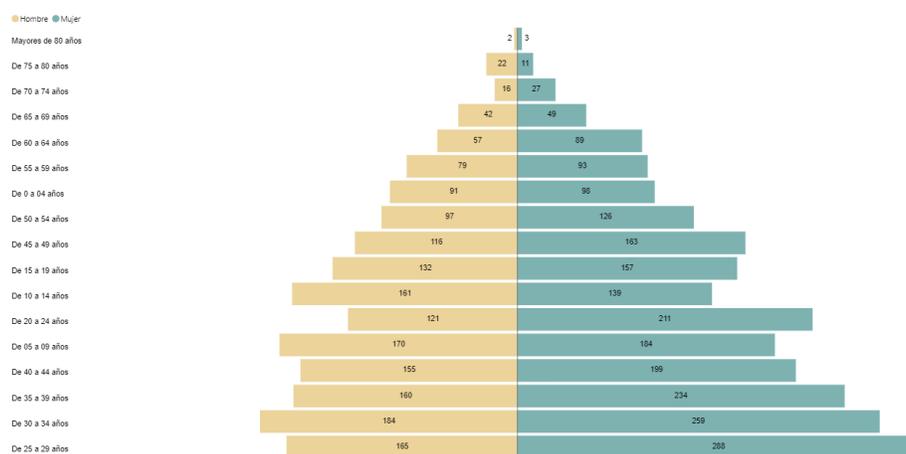


Ilustración 74 Composición demográfica migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente Sisbén

Según las mediciones del Índice de Pobreza Multidimensional, la tasa de informalidad para los migrantes es del 56% y el 44% tiene un desempleo de larga duración. Así mismo, el 46% está en régimen subsidiado, 40% no tiene ningún tipo de seguridad social y el 13% no sabe. El 80% no cotiza a pensión y 19% marcan no aplica o no responde. Estos datos evidencian una menor informalidad en Vila del Rosario que en otras ciudades del estudio.

Un tema particular de Villa del Rosario, y de Norte de Santander en general, es que hay una proporción muy grande de colombianos retornados. De hecho, en los grupos focales casi la mitad contaba con doble nacionalidad. Esto ha representado una barrera para algunos ya que manifiestan que las ayudas no les llegan porque como venezolano nacionalizado ya no requieren apoyo. Muchos consideran un error el haber sacado la doble nacionalidad cuando apenas empezó la crisis, pues perciben que a los venezolanos con PPT los aceptan más fácil en trabajos sin apostillar el título, mientras que ellos por ser nacionalizados les ponen más requisitos. Afirman que el único beneficio de ser nacionalizado es el servicio de salud, pues es más fácil la atención.

El tema de ser zona de frontera con Venezuela configura las características demográficas, de empleabilidad e inserción económica de los migrantes en la región. Al igual que en Cúcuta, la cercanía con la frontera es una de las razones por las que deciden la permanencia los migrantes, pero también, como lo manifestaba la funcionaria del SIMN en Cúcuta y Villa del Rosario, factores culturales y su conocimiento de la frontera condicionan su permanencia y posibilidad laboral en el territorio.

De acuerdo con lo observado en los grupos focales, la gran mayoría desear tener menos edad para que les den trabajo (el promedio de edad en los grupos fue de 43 años). Además, se caracterizan por tener licenciaturas y mucha experiencia, pero por costos de convalidación o apostillaje no pueden ejercer. Entonces entran en una disyuntiva entre trabajar o hacer los trámites para convalidar, entonces muchos eligen trabajar ya que los gastos esperan. Precisamente se aprovechan de esa desventaja para hacerles ofertas que no pagan lo justo y se aproximan a la humillación y por necesidad ellos aceptan y aguantan hasta que encuentren algo mejor. La experiencia laboral, la edad y el documento de regularización son aspectos que hacen que el desempleo se alargue. En especial, aquellos con mayor edad piden la oportunidad de demostrar que son honestos, trabajadores y capaces sin necesidad de un título convalidado, pues las ofertas a las que pueden acceder son más escasas aún.

Dos participantes afirman que lo más cercano a un trabajo formal han sido los contratos por OPS donde el pago de seguridad social lo realizan como independiente. Esto lo perciben como injusto y consideran que, por contratos tan cortos, de 3 meses máximo, no deberían obligarlos a pasar de un régimen subsidiado a uno contributivo, pues son muchos los trámites para cambiar ese estado por un trabajo que no es estable o seguro.

Según datos del Sisbén, la actividad principal que se encontraban realizando los migrantes al momento de inscribirse el 30% se encontraba buscando trabajo, 21% en oficios del hogar y 10% estudiando y 5% sin actividad (ver ilustración 75).

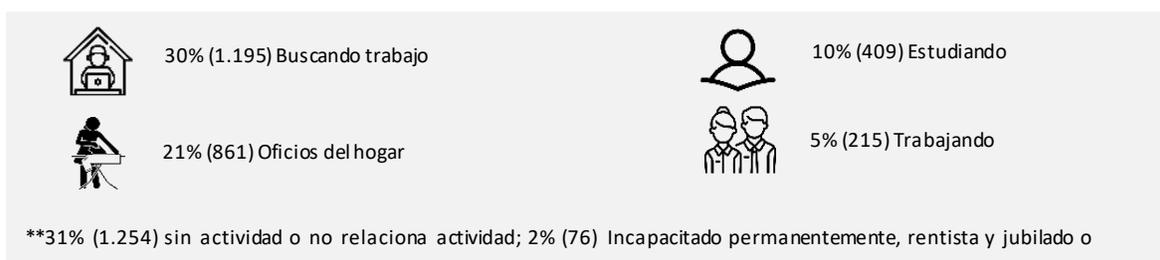


Ilustración 75 Actividad principal migrantes venezolanos en Villa del Rosario, fuente Sisbén

Como se observa en la ilustración 76, de los migrantes que se encontraban trabajando, el 69% se encontraba como trabajador independiente, 12% como empleado de una empresa y 7% como

empleado doméstico. Esto verifica la tendencia del estudio de un elevado componente de autoempleo, dentro de la misma informalidad.

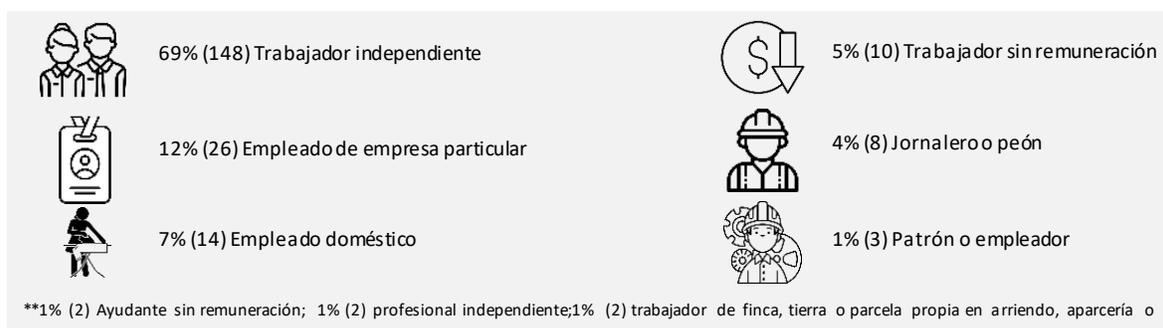


Ilustración 76 Situación laboral migrantes venezolanos en Villa del Rosario

Según la información recolectada en los migrantes consultados, ellos se encontraban laborando en diseño gráfico, venta de comida, oficios en hogar, comercio de ropa, contaduría, peluquería, fincas, panadería y comercio informal.

En los grupos focales se observó también que el acceso al trabajo de las mujeres muchas veces está condicionada a los hijos, no hay con quien dejarlos, y por lo general deben dejarlos encerrados todo el día hasta que ellas lleguen de trabajar. Esta situación es verificada por la funcionaria del SIMN en Villa del Rosario quien manifiesta que las restricciones por actividades de cuidado limitan tanto la participación en los procesos de formación como en los de incorporación laboral de las mujeres venezolanas. Razón por la cual estaban empezando a incorporar acciones de apoyo en cuidado, especialmente para los procesos de formación. Por esta razón, la mayoría de ellas prefiere trabajar independiente, tener a los hijos cerca. Manifiestan que, si va a salir más caro pagarle a alguien para cuidar a los hijos y seguir quedando con un ingreso básico mientras le trabaja a alguien, es mejor ejecutar un proyecto como independiente. Por último, el salario mínimo que están dispuestas a aceptar para trabajarle a alguien y dejar sus hijos está entre 40 mil y 50 mil por día sin contar pasajes y la comida de ellas, pues hay que pagarle 30 mil más el pasaje a la persona que va a cuidar a sus hijos.

Respecto al tema de capacitación y formación, uno de los participantes actualmente estudia en el SENA porque su motivación es encontrar un buen trabajo. Otro de ellos afirmó que le gustaría una capacitación sobre estrategias de mercado y relaciones humanas para ofrecer el producto que vende y saber en qué parte de la cadena comercial se necesita apoyo, pues la elaboración del producto como tal ya la saben. No obstante, los participantes comentaron que, para tomar cursos de costura, repostería y otros cursos cortos en el SENA no siempre cuentan con información oportuna, o piden un bachiller convalidado para participar, o dan prioridad solo a venezolanos con PPT. En general, ven los certificados como un elemento para demostrar que son competentes en lo que hacen y porque es la mejor alternativa (versus el costo en dólares de apostillar) para romper una de las barreras de acceso al trabajo.

Justamente, el nivel de la motivación manifestado por los participantes para emprender es muy alto. La mayoría está de acuerdo en que es mejor trabajar independiente, así hagan 10 mil al día, pues así se evitan el maltrato, humillación y explotación. Ellos afirman ser muy creativos y tener muchas ganas de montar algo, pero falta el capital semilla para ejecutarlo. Otra de sus motivaciones es que a través de su negocio puedan darle empleo a alguien más, dar la oportunidad a otro migrante.

Reconocen que formar una empresa con todos los parámetros de ley es vital para conseguir clientes pues de otra forma muy poca gente confía.

b. Participación Laboral por sectores económicos

Según las solicitudes de Permiso Especial de Permanencia de Fomento a la Formalización (PEPFF) entre febrero de 2020 y diciembre de 2021, el 25% se encuentra en actividades de comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores; 19% en actividades de información y comunicaciones; y 15% en actividades de servicios administrativos y de apoyo.

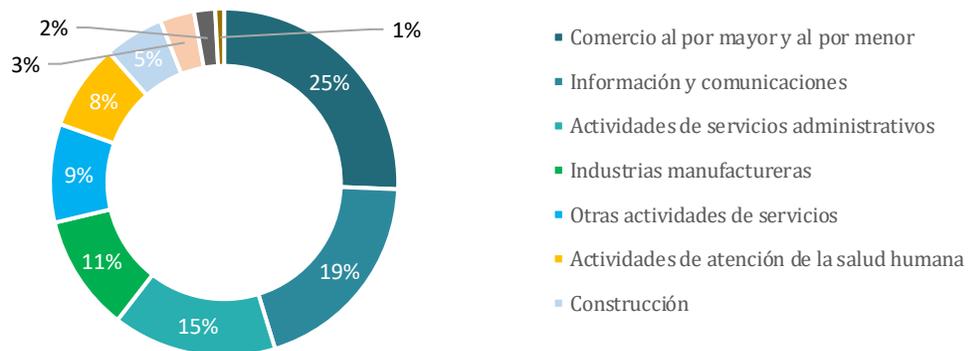


Ilustración 77 Participación laboral por sectores económicos migrantes venezolanos en Vila del Rosario.

Respecto a actividades específicas, el 19% se encuentra en otras actividades de tecnologías de información y servicios informáticos, 15% en actividades de las agencias de viaje y 15% en comercio al por mayor de productos alimenticios.

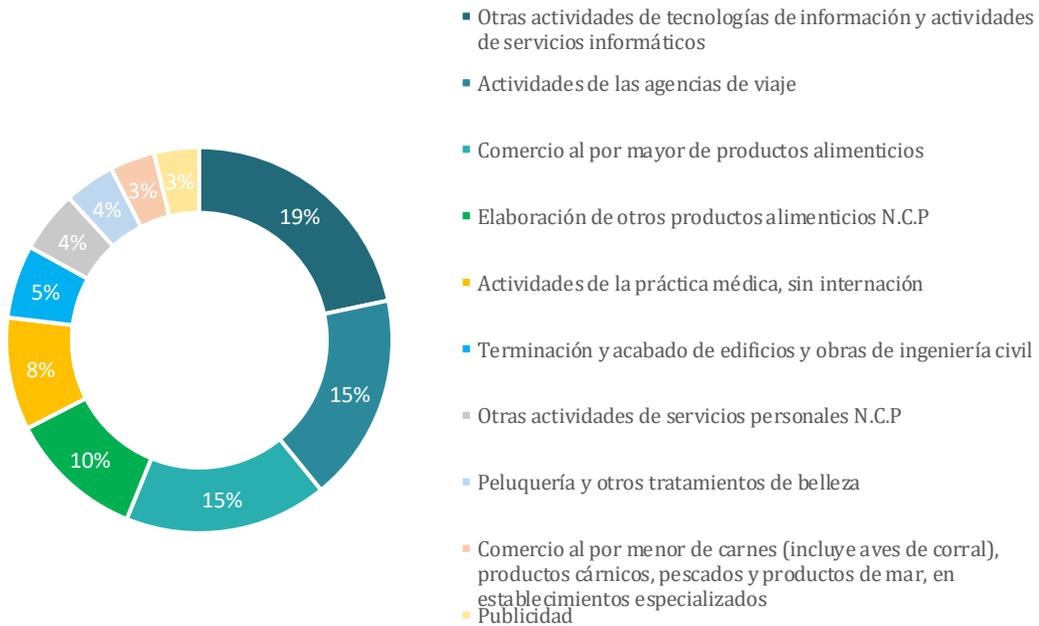


Ilustración 78 Colocación por Actividades específicas de migrantes Venezolanos en Villa del Rosario. Fuente SPE

Según la información de los migrantes consultados, el 20% se encontraba trabajando en actividades de hogares, 15% en alojamiento y servicios de comida, y 35% en comercio al por mayor y menor. Además, el 55% prefiere trabajar en otro sector.

c. *Demanda Laboral, plazas y características por sector económico*

Según las colocaciones reportadas por el Servicio Público de Empleo, entre 2015 y 2022, el 25% de los migrantes venezolanos se encuentra en actividades de servicios de apoyo a la explotación de minas. Específicamente, los migrantes colocados se encuentran en actividades de extracción de petróleo y gas natural, actividades de agencias de empleo temporal, actividades de apoyo diagnóstico y actividades de consultaría de gestión. Esto evidencia que dentro de la demanda formal de trabajo de la industria tienen un potencial de contratación.

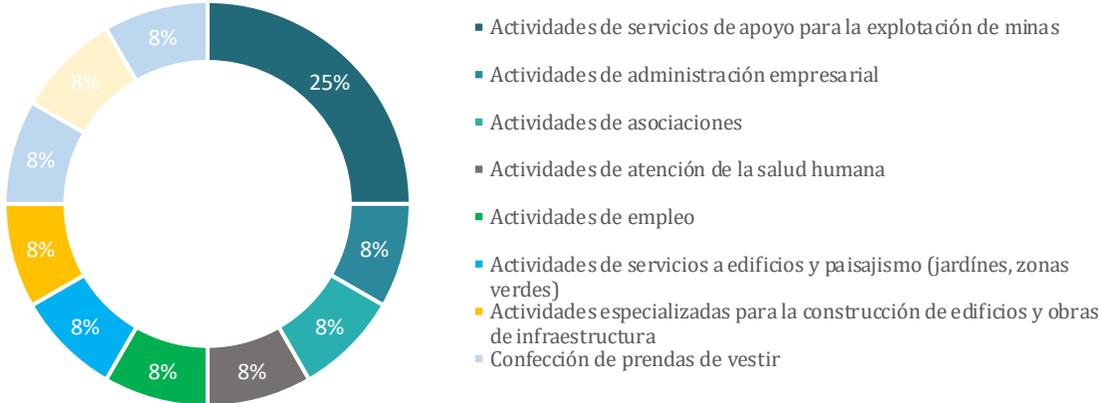


Ilustración 79 Colocaciones trabajadores Venezolanos en Villa del Rosario. Fuente SPE

Según lo manifestado por los participantes de grupos focales, la xenofobia sigue siendo fuerte cuando van a solicitar un trabajo: “Cuando los empleadores saben que somos venezolanos se aprovechan y nos quieren ofrecer menos por el trabajo”. En una escala de 1 a 10 consideran que el nivel de xenofobia se encuentra en 6.

En la consulta con empleadores, se observa que el conocimiento del país vecino, la comunicación asertiva, la calidad al servicio al cliente son factores de potencial del trabajador migrante, que ellos valoran al momento de su contratación. El tema de ventajas comparativas con respecto al trabajador colombiano también es manifestado por la funcionaria del SIMN, que en diálogo con empresarios de la región identificó estas características del servicio al cliente, el cuidado personal y la atención como factores que los contratantes tienen muy presentes como positivas en el trabajador venezolano.

Otro factor de potencial manifestado en la entrevista por los empleadores y autoridades es el conocimiento del mercado del país vecino con el que cuentan los trabajadores venezolanos, lo que se convierte en un factor de gran importancia para la apertura de oportunidades laborales en la región. Los sectores de comercio al por mayor y minorista ven esa cualidad un elemento importante dado el alto flujo de clientes que hay desde el país vecino, lo que facilita la comprensión de las necesidades de los consumidores.

d. Relación entre cargo de interés y último cargo ocupado

De los registros del servicio público de empleo a corte del mes de noviembre del 2022 para la ciudad de Villa del Rosario se encuentran los cargos de interés para la población venezolana. De acuerdo a la agrupación, se resaltan los cargos relacionados al sector de comercial, cargos de asistentes y como auxiliares. La ocupación de asesor comercial de ventas representa el 13% de interés, asesor comercial 10%, asistente administrativo 6%, empleado de servicios generales mesero y docente de educación básica primaria un 4% para cada uno. Esto refleja que en cuanto a trabajos formales el sector de comercio presenta una dinámica similar al mercado informal, siendo el principal sector de oportunidad laboral para los migrantes venezolanos en Villa del Rosario.



Ilustración 80 Postulaciones migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Con relación a la última experiencia, se observa para la ciudad de Villa del Rosario que los trabajadores venezolanos resaltan como último empleo auxiliar de cocina 7% y el resto de los cargos representativos se ubica en un 4% en cada experiencia de último empleo. En Villa del Rosario se observa una mayor heterogeneidad de experiencia, lo que lleva a que sea muy difícil ver una correspondencia entre esta y los cargos de postulación.



Ilustración 81 Experiencia previa trabajadores migrantes venezolanos en Villa del Rosario. Fuente: elaboración propia en base a los registros del servicio público de empleo noviembre, 2022.

Por otra parte, el 85% afirma que no está ejerciendo el mismo oficio o profesión que ejercía en Venezuela, y 60% afirma sentirse poco satisfecho o inconforme con su ocupación actual.

Respecto a la situación previa a la migración, varios participantes mencionaron que en Venezuela trabajaban también con la venta de comidas, venta de correas, lentes y chaquetas importadas, otro tenía un negocio de refrigeración, otro de ellos laboraba en una fábrica de muebles. Sin embargo, en Colombia aquellos que se dedicaban a vender o tenían su propio negocio allá no les ha sido tan fácil ya que no tienen el suficiente capital para manejar el nivel de mercancía con el que trabajaban en Venezuela, ahora viven del diario con lo que puedan vender de ropa, zapatos y tortas por encargo, o aseo en casas de familia.

7. Situación de la calidad del empleo

7.1. Panorama general

El análisis de calidad del empleo a nivel local muestra que, en general para todas las ciudades, los trabajadores migrantes no tienen en estos momentos una buena inserción laboral que permita adecuados procesos de integración socioeconómica. Es decir, la calidad del empleo al que están accediendo no es buena y eso se refleja en remuneraciones apenas suficientes para cubrir gastos, una altísima inestabilidad laboral, poco acceso a seguridad social y limitada presencia de prestaciones sociales en los trabajos a los que aceptan.

El panorama es especialmente crítico para la población que tiene menos de un año de permanencia, pero, aunque hay mejoras importantes en cuanto remuneración a medida que aumenta los años de estancia en el país, las condiciones de calidad para quienes llevan más de tiempo no mejoran sustancialmente, o al menos no tanto como se esperaría. Esto lleva a considerar que muchos de ellos llevan una prolongada exposición a empleos de mala calidad, asociados a sectores informales y de baja productividad, lo que limita sus oportunidades de inserción social y económica.

En cuanto a remuneración, si bien en términos objetivos esta parece ser suficiente, lo que se logra identificar en los grupos focales y entrevistas es que en realidad este es limitado y muy justo o insuficiente para cubrir condiciones de vida. La situación es más crítica a medida que aumenta el tamaño de la ciudad. Así, aunque Bogotá puede mostrar mayor empleabilidad formal y mejores remuneraciones, éstas no son ampliamente más altas que las otras ciudades, lo que no compensa los altos costos de vida de la ciudad.

Esto lleva a varias situaciones. La primera, la necesidad que tienen los trabajadores migrantes en ciudades más grandes de trabajar más horas para poder cubrir sus costos de vida, principalmente de arriendo, servicios y alimentación. Y la segunda, la preferencia que hay entre muchos migrantes de vivir en ciudades intermedias o pequeñas, donde pueden cubrir mejor los costos de vida. Porque, si bien, Bogotá es la que mayor número de absoluto de habitantes tenía, otras ciudades como Yopal, Cúcuta y Apartadó muestran mayor población relativa, evidenciando esta situación de preferencia.

Ahora, la situación de remuneración no es la que más incide en observar una mala calidad del empleo entre los migrantes trabajadores en las ciudades. Es la baja estabilidad el factor más incidente en esta condición. No solo por las implicaciones propias de esta situación, sino también porque limita el acceso a prestaciones sociales y seguridad social de forma adecuada.

La inestabilidad fue observada en una alta predominancia de vínculo laboral sin contrato y mucho menos con definición de la duración del empleo. Esto pone al trabajador migrante en una situación de mayor vulnerabilidad, al no tener certeza de su permanencia y duración en el cargo –mucho menos de las condiciones de retiro-, a correr riesgos en la variación o incumplimiento de pago de la remuneración o a la variación de funciones. Cada una de estas situaciones fue expresada durante los grupos focales por alguno de los participantes. El caso de una de las participantes en Yopal es un buen ejemplo de ello:

“Empecé a trabajar en la casa de una señora de acá, en una muy buena zona, al principio fue complicado porque me exigía muchas cosas, y yo simplemente pues las hacía, para evitar problemas.

Ya cuando estaba por pasar dos semanas, y supuestamente me tenían que pagar, el esposo de la señora me armó pleito y me sacó de la casa a la fuerza, sin pagarme y sin nada.”. (Participante grupo focal 2, Yopal).

La inestabilidad también se genera por el choque cultural que hay para los migrantes. Muchos de ellos manifestaban lo difícil que es adaptarse a las condiciones laborales en Colombia, principalmente hacen referencia al trato por parte de los empleadores, las exigencias en el trabajo y el incumplimiento de los acuerdos verbales. Para varios de los migrantes consultados, hay una divergencia importante entre lo que implica un empleo en su país y lo que es en Colombia. Según varios de los consultados, las condiciones de empleo allá son mucho más claras y garantes que en Colombia, por lo que muchos de ellos cuando acceden a un trabajo piensan que va a ser similar, aunque eso no quede estipulado en un contrato.

Es por ello que, dentro de los procesos de integración, es necesario contar con campañas de sensibilización e información sobre los derechos laborales a lo que pueden acceder y para identificar señales de un posible escenario de explotación laboral, junto con los canales de denuncia.

También es necesario una mayor explicación o sensibilización a los migrantes sobre las características de la seguridad social en el país. Se evidenció poca valoración a contar con riesgos profesionales y pensión, al igual que cotizar a salud. Aunque el acceso a salud es un factor muy relevante para ellos, manifestaban que al ser este cubierto por el régimen subsidiado no tenían necesidad de que este hiciera parte de los beneficios del empleo.

Al igual, se encontró muy poco interés por parte de los migrantes de acceder a una pensión en el país, considerando más importante tratar de ahorrar, ya sea para cuando sean mayores o para iniciar un emprendimiento que les permita vivir sin la necesidad de depender de un ingreso salarial. También se evidenció poca comprensión de cómo funciona el aseguramiento de riesgo profesionales, ante lo cual reaccionan con indiferencia o como algo que, si bien es importante, no es determinante para decidir si acceder o no a una plaza de trabajo.

Por último, en cuanto a las prestaciones sociales, la condición de alta informalidad y autoempleo hacen que sean poco frecuentes entre las condiciones de trabajo que tienen los migrantes venezolanos en el país. Los días de descanso o vacaciones es la prestación social más frecuente, seguido de los auxilios u apoyos. Los trabajos carecen de apoyos en especie en la mayoría de los sectores. Solo algunos como el minero o el agrícola ofrecen con regularidad este tipo de auxilios. Y aunque las bonificaciones pueden estar presentes en algunos sectores del comercio minorista, la mayoría de empleos en todas las ciudades, a excepción de Cúcuta, no ofrecen primas o salarios adicionales dentro de las condiciones de empleo.

Esta baja calidad del empleo para los migrantes en el país dificulta mucho la posibilidad de una mejor inserción socio-económica en el país. La sensación de estancamiento desanima mucho la continuidad de un proyecto de vida en las ciudades de estudio y se observó un aumento en la intención o conocimiento de intención de ir a otros destinos (en especial fuera del país). Esto es principalmente más evidente en los hombres y en los profesionales que, en su mayoría, se encuentran en condición de subempleo.

Lo otro que preocupa es que las condiciones del empleo no están generando un escenario de seguridad para los migrantes y su familia. Si bien, el acceso a salud es bueno, no hay condiciones de protección ante riesgos del ciclo de vida o de accidente laboral, lo que deja en una situación de alta vulnerabilidad a los migrantes.

7.1.1. Índice de calidad del empleo para las ciudades de Bogotá, Cúcuta y Bucaramanga

Con el objetivo de agrupar las dimensiones y tener un balance general de la calidad del empleo de la población migrante, se asignó una valoración a las diferentes categorías de las variables y una ponderación a cada una de ellas que componen las dimensiones de la calidad del empleo. De esta forma, fue posible calcular un índice entre 0 y 100 de la calidad del empleo por cada eje de análisis y, posteriormente, un promedio por ciudad de dichos índices. Las valoraciones y ponderaciones asignadas se muestran en la ilustración 82.

Remuneración

Ponderación	1	Ponderación	1	Ponderación	0,3	Ponderación	0,8
Salario	Valoración	Intensidad horaria	Valoración	Horas extras remuneradas	Valoración	Número de empleos	Valoración
Insuficiente	0	Jornada excesiva	40	Sin reconocimiento	0	Múltiple	50
Insuficiente	60	Jornada excesiva	70	Reconocido	50	Único	100
Insuficiente	100	Jornada excesiva	100				

Estabilidad

Ponderación	1	Ponderación	1	Ponderación	0,4	Ponderación	0,3
Tipo de contratación	Valoración	Duración de la relación laboral	Valoración	Lugar de trabajo	Valoración	Afiliación sindical	Valoración
Contrato verbal	40	Fija	80	Abierto	50	Baja capacidad de negociación	20
Contrato escrito	100	Fija	100	Cerrado	100	Alta capacidad de negociación	50
		No aplica (sin contrato escrito)	0				

Seguridad social

Ponderación	1	Ponderación	0,3	Ponderación	1	Ponderación	1
Salud	Valoración	Caja de compensación familiar	Valoración	ARL	Valoración	Pensión / jubilación	Valoración
Sin cobertura	0	Baja calidad familiar	30	Asegurado en riesgos profesionales	100	Baja calidad de vida en la vejez	20
beneficiario	30	Alta calidad familiar	50	No asegurado en riesgos profesionales	0	Alta calidad de vida en la vejez	100
Cobertura subsidiada	70						
Cobertura contributiva	100						

Prestaciones sociales

Ponderación	1	Ponderación	0,8	Ponderación	0,3	Ponderación	0,4	Ponderación	0,3	Ponderación	0,2	Ponderación	0,3
Vacaciones con goce de sueldo	V	Prima de navidad	V	Apoyo en especie	V	Auxilios o subsidios	V	Bonificaciones	V	Viáticos permanentes	V	Pago por accidentes de trabajo	V
Sin remuneración	0	Sin apoyo	0	Sin apoyo	0	Sin auxilios	0	Sin bonificaciones	0	Sin viáticos	0	Sin protección	0
Descanso remunerado	100	Apoyo en fiestas	80	Apoyo en especie	80	Con auxilios	80	Con bonificaciones	80	Con viáticos	80	Protegido	80

Ilustración 82 Índice de calidad del empleo para migrantes venezolanos en Colombia

La etiqueta asociada al puntaje de calidad de empleo tiene 5 categorías: muy malo (0-20), malo (21-40), regular (41-60), bueno (61-80), muy bueno (81-100). La ilustración 83 muestra las etiquetas del índice de calidad de empleo para los **migrantes venezolanos que llegaron hace menos de un año**.

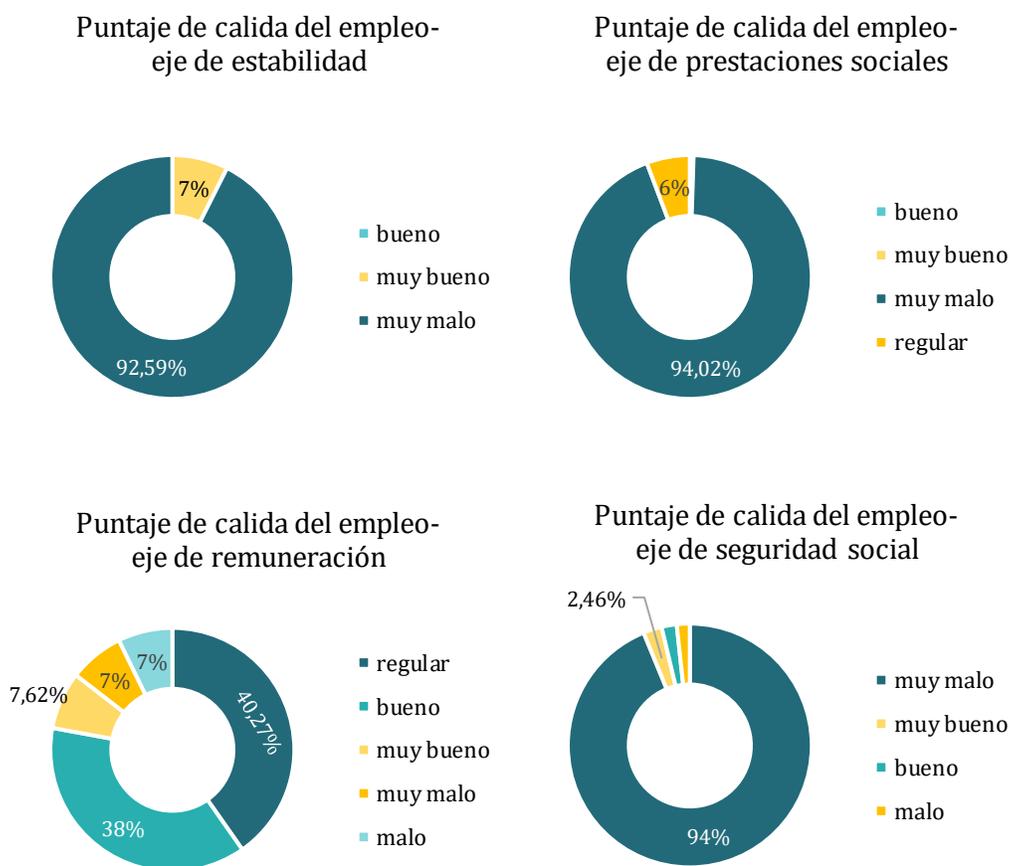


Ilustración 83. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados hace menos de un año

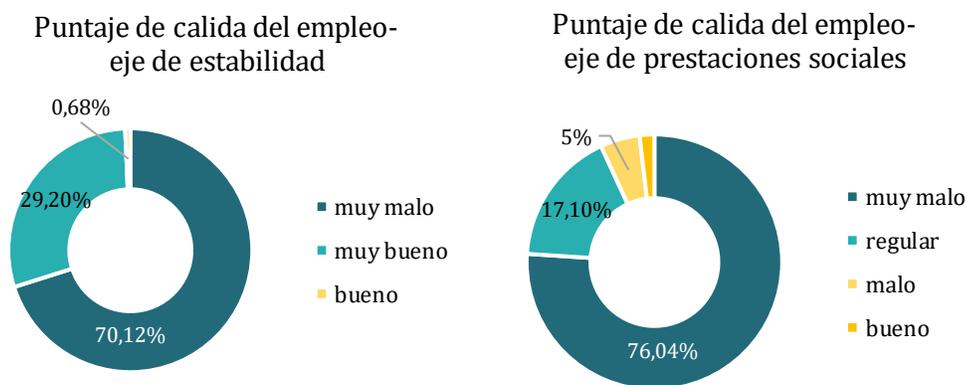
Como se observa en la ilustración 83, el escenario general es de una mala calidad del empleo al que están accediendo los migrantes llegados hace menos de un año en todas las dimensiones analizadas. En los ejes de estabilidad laboral, seguridad social y prestaciones el 92.6%, 94% y 93.9% de este tipo de migrantes respectivamente posee una calidad muy mala. Solo en el eje de remuneración

(salario, intensidad horaria, horas extra y número de empleos) el 37.6% de los migrantes posee una calidad buena.

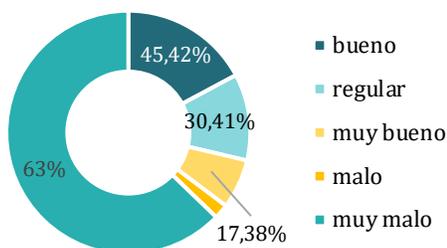
A nivel de ciudades, en Bogotá el eje de remuneración refleja un aumento en las calidades buena y muy buena. Por su parte, en Bucaramanga aumenta a 100% la calidad muy mala en los ejes de seguridad y prestaciones sociales, así mismo, desaparece la calidad muy buena en el eje de remuneración. Mientras que Cúcuta es la única de las tres ciudades que posee una calidad buena en el eje de prestaciones sociales; y en el eje de seguridad social se evidencia que el 8.4% de los migrantes posee una calidad muy buena.

A nivel de sexo, las mujeres tienen 6% y 4.17% mayor proporción de mala calidad a la de los hombres en el eje de remuneración y seguridad social respectivamente. Mientras que, en el rango de edades, los más afectados en este tipo de flujo migratorio son aquellos entre 46 y 55 años ya que el 100% de ellos posee una calidad muy mala en los ejes de estabilidad, seguridad social y prestaciones. Mientras que aquellos entre 18 y 25 años son los más afectados en el eje de remuneración ya que el 54% tiene una calidad regular y el 10.2% una calidad mala. Mientras que los que tienen mejores condiciones son los migrantes entre 36 y 45 años donde el 67.5% y 32.1% tiene una calidad muy buena en el eje de remuneración y estabilidad laboral respectivamente.

Para los migrantes venezolanos que llevan en Colombia entre 1 y 5 años (ilustración 50) la situación sigue siendo crítica, pero en mucha menor medida que para los recién llegados. Principalmente hay una mejora importante en cuanto remuneración, pero en las otras dimensiones sigue siendo predominante de mala la calidad del empleo. Lo que deja un panorama preocupante porque los indicadores de mayor absorción laboral no están significando cambios sustantivos en las características de trabajo a los cuales están accediendo, lo que fue resaltado en los grupos focales en las ciudades, donde los migrantes manifestaron inconformidades amplias con la poca movilidad social y de calidad de los empleos a los que están pudiendo acceder.



Puntaje de calida del empleo-
eje de remuneración



Puntaje de calida del empleo-
eje de seguridad social

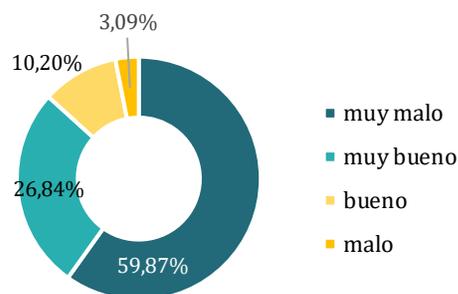


Ilustración 84. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados entre 1 y 5 años

La proporción de este tipo de migrantes con calidad muy mala en los ejes de seguridad social, estabilidad y prestaciones se reduce un 34%, 22.4% y 18% respectivamente en comparación con aquellos que llevan menos de un año. Por su parte, para este grupo de migrantes, la calidad muy buena en el eje de remuneración aumenta 9.8%. A nivel de ciudades se sigue manteniendo la tendencia de que Bogotá tiene mejores condiciones de calidad en el eje de remuneración (46.1% con calidad buena y 18.5% con calidad muy buena). Mientras que Cúcuta es la que ofrece mejores condiciones de estabilidad (34.5% con calidad muy buena) y prestaciones sociales (28.6% con calidad buena).

Para las mujeres, la proporción de muy mala calidad en los ejes de estabilidad y prestaciones aumenta un 15.5%, 9.4% en comparación con los hombres que también llegaron entre 1 a 5 años. Así mismo, la proporción de mujeres con muy buena calidad en el eje de remuneración se reduce 12.4%. Por edades, este tipo de migrantes entre 18 y 25 años tiene las proporciones más altas en muy mala calidad en los ejes de estabilidad (81.7%) y seguridad social (72.8%) y en calidad regular para el eje de remuneración (40.1%). Por su parte, aquellos entre 46 y 55 años tienen la mayor proporción en muy mala calidad en el eje de prestaciones sociales (87.6%).

Finalmente, los migrantes venezolanos que llevan más de 5 años en Colombia son los que tiene mejores condiciones de calidad del empleo (ilustración 85), mostrando avances en cuanto avances en empleo de calidad después de un tiempo prolongado de permanencia. Sin embargo, a pesar de que los indicadores son mejores que para las poblaciones previas, no son alentadores en la medida en que en varias dimensiones más de la mitad de la población presenta indicadores todavía muy desfavorables.

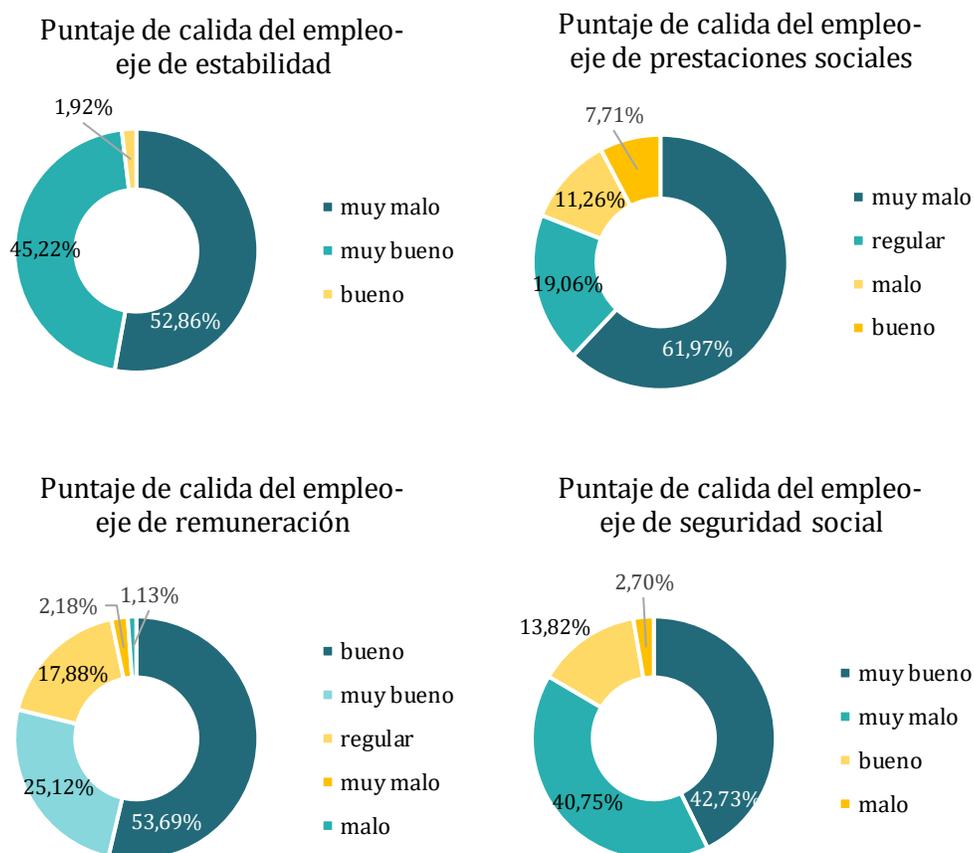


Ilustración 85. Etiquetas de calidad de empleo para migrantes llegados hace más de 5 años

En los ejes de seguridad social, estabilidad y prestaciones la proporción con calidad muy mala se reduce un 19.2%, 17.3% y 14.1% respectivamente. Así mismo, la proporción de este tipo de migrantes con calidad muy buena en el eje de remuneración aumenta 7.7%. A nivel de ciudades, Bogotá tiene la mayor proporción de este tipo de migrantes con calidad muy buena en el eje de remuneración (25.2%). Mientras que Cúcuta nuevamente es la que mayor proporción con calidad muy buena presenta para los ejes de estabilidad (59.5%) y seguridad social (57.5%) y con calidad buena en el eje de prestaciones (48.2%).

Por otra parte, las mujeres migrantes con más de 5 años en Colombia tienen mejores condiciones en todos los ejes: remuneración (calidad muy buena un 8.1% más que los hombres), estabilidad (7.8% más), seguridad social (6.5% más) y prestaciones (6.8% más). Los jóvenes venezolanos con más de 5 años en Colombia son los que mayor proporción de muy mala calidad presentan en los ejes de estabilidad (81.8%), prestaciones (87.5%) y seguridad social (56.9%). En el eje de remuneración, aquellos entre 46 y 55 años son los que menor proporción de calidad muy buena presentan (solo 9.4%).

Ahora, el puntaje obtenido del índice para cada uno de los ejes por ciudad y para todos los tipos de flujo migratorio se refleja en la ilustración 86.

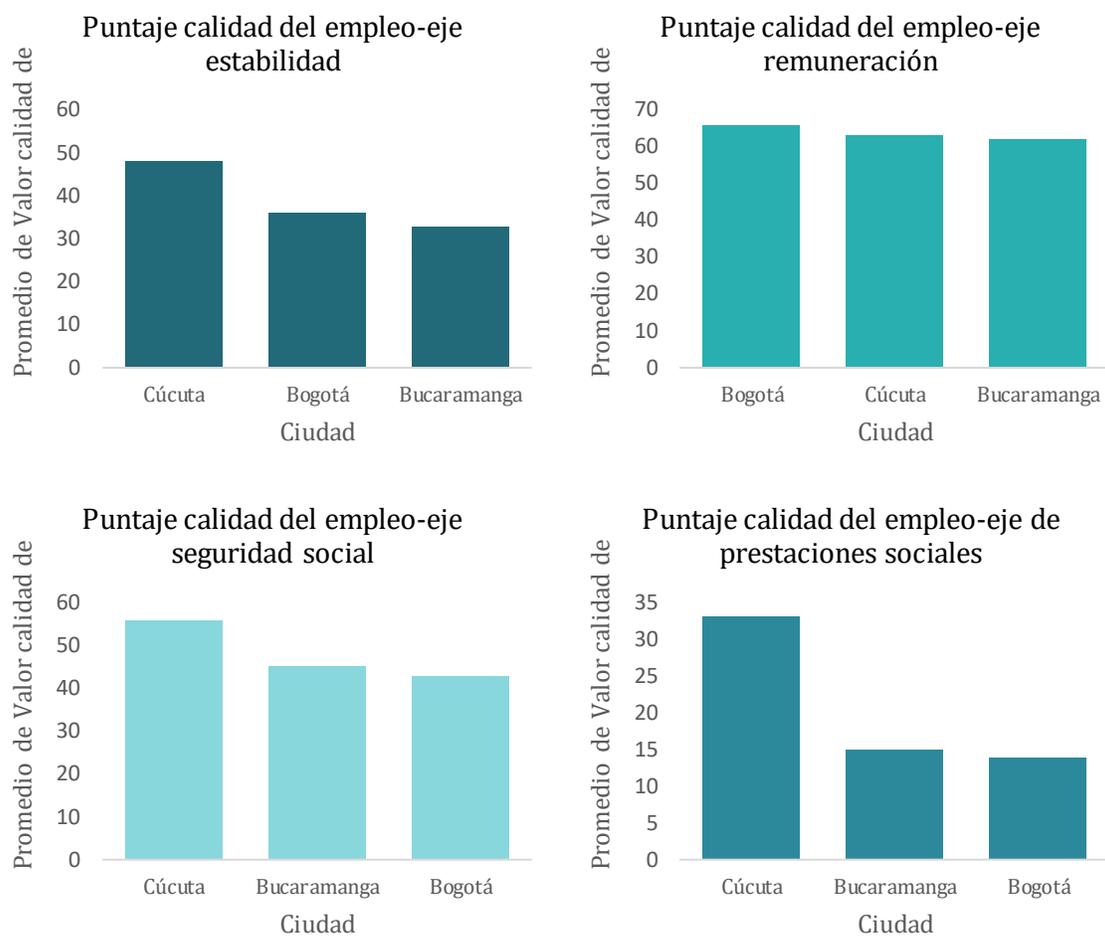
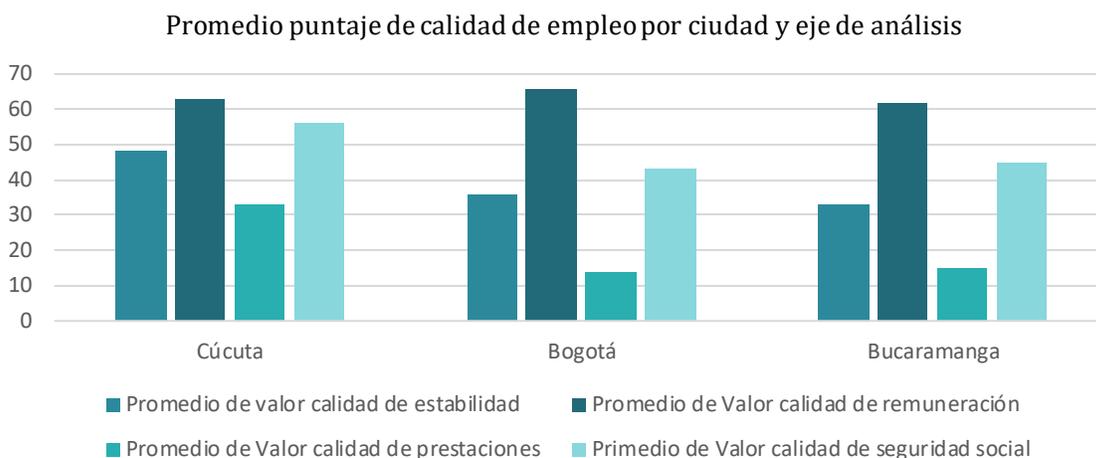


Ilustración 86. Índice de Calidad de Empleo por ciudad y eje de análisis

Se refleja efectivamente lo analizado en los párrafos anteriores: Cúcuta es la que presenta mayor puntaje en los ejes de estabilidad (12 puntos más que Bogotá), seguridad social (11 puntos más que Bucaramanga) y prestaciones (18 puntos más que Bucaramanga). Solo en el eje de remuneración Bogotá presenta 3 puntos más que Cúcuta. Para el caso de las mujeres esta tendencia se mantiene y, además, Cúcuta supera a Bogotá por un punto en el eje de remuneración, siendo así la ciudad que mejor calidad de empleo ofrece a las mujeres migrantes en todos los ejes. Por rango de edades la tendencia general se mantiene, excepto para los migrantes entre 46 y 55 años en el eje de estabilidad donde Bucaramanga es la que presenta mejor puntaje (11 puntos más que Bogotá). Finalmente, respecto a grados de escolaridad, la tendencia general se mantiene excepto para nivel técnico y tecnológico donde Bucaramanga tiene 3 puntos más que Bogotá en el eje de remuneración; para nivel de pregrado donde Cúcuta tiene 3 puntos más que Bogotá en el mismo eje, es decir, para ese nivel Cúcuta es la ciudad con el puntaje más alto en todos los ejes. En el nivel posgradual Bogotá tiene 3 puntos más que Cúcuta en el eje de estabilidad.

Para cerrar esta sección, la ilustración 87 muestra el promedio general de calidad de empleo (tomando el puntaje de cada eje en las tres ciudades). Cúcuta tiene un promedio general 10.25 y 11.25 puntos más que Bogotá y Bucaramanga respectivamente, por lo que es la única que alcanza una calidad regular. La diferencia más notoria entre las ciudades se da en el eje de prestaciones sociales. Para el caso de las mujeres, el promedio general en Cúcuta, Bogotá y Bucaramanga se

reduce a 48.25, 39 y 37.25 respectivamente. Por su parte, a nivel etario los migrantes entre 18 y 25 años son los más vulnerables ya que el promedio general se reduce a 43.25, 32 y 31.5 en Cúcuta, Bogotá y Bucaramanga respectivamente. Finalmente, llama la atención que en Cúcuta y Bogotá los migrantes con nivel técnico y tecnológico tienen 3 puntos más en el eje de prestaciones que el nivel de pregrado y que en la ciudad de Bogotá el eje de seguridad social presente 3 puntos más para aquellos con técnico o tecnológico que aquellos con pregrado.



El promedio general en Cúcuta es de **50**, es decir, arroja un resultado **regular** en calidad del empleo para el periodo noviembre 2020-noviembre 2021.

El promedio general en Bogotá es de **39.75**, es decir, arroja un resultado **malo** en calidad del empleo para el periodo noviembre 2020-noviembre 2021.

El promedio general en Bucaramanga es de **38.75**, es decir, arroja un resultado **malo** en calidad del empleo para el periodo noviembre 2020-noviembre 2021.

Ilustración 87. Índice promedio de calidad de empleo por ciudad y eje de análisis

7.2. Calidad del empleo en Bogotá

7.2.1. Remuneración

El eje de remuneración evalúa la capacidad adquisitiva del salario, la duración de la jornada laboral, las horas extra remuneradas y el número de empleos del migrante. Lo que se observa para la ciudad de Bogotá es que el grado de remuneración es adecuado para un porcentaje alto de los migrantes, en especial para aquellos que llevan más tiempo en el país, tal y como se puede constatar en la ilustración 87 se valora a partir de su capacidad para garantizar necesidades básicas y complementarias. Para ello, se calculó el promedio de la línea de pobreza publicado por el DANE para las tres ciudades: \$436.000 mensual como el mínimo para cubrir necesidades básicas. Por tanto, el peor escenario es cuando se reporta un valor inferior a 436.000 (insuficiente para las necesidades básicas), un escenario intermedio entre \$436.000 y el salario mínimo (en suficiencia para las necesidades básicas) y cuando se reporta por encima del salario mínimo (\$1'000.000) se califica como suficiente para necesidades básicas y complementarias.

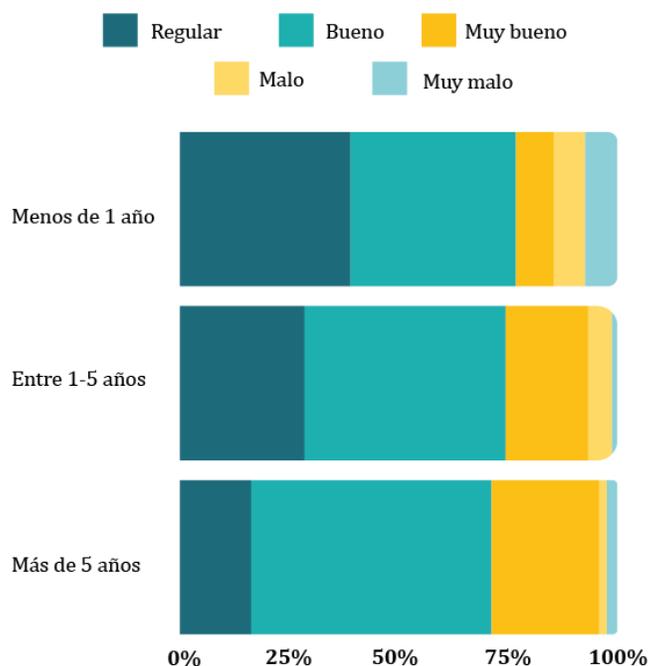


Ilustración 88 Satisfacción con el nivel de remuneración recibido Bogotá

Aunque los datos pueden ser positivos, el complemento cualitativo del estudio permite entender mucho mejor estas cifras. En Bogotá los encuestados y participantes en grupos focales que manifestaban que el ingreso les era suficiente estaban muy cerca al salario mínimo, pero manifestaban que este ingreso les estaba alcanzando para cubrir sus gastos básicos. Por lo que, aunque son remuneraciones bajas, son bien aprovechadas por los migrantes para cubrir sus gastos.

En cuanto la jornada laboral, el análisis valora de manera negativa cuando el individuo trabaja más de 48 horas y de forma positiva cuando trabaja entre 40 y 48 horas. A su vez, se considera que hay una insuficiencia de horas al estar por debajo de 40 horas.

En Bogotá es donde hay una menor proporción de trabajadores migrantes en condición de jornada excesiva de todo el estudio (38%). Aun así, este dato es elevado, tanto en trabajadores formales como informales, evidenciando que muchas veces para garantizar un ingreso adecuado los trabajadores migrantes deben emplear un mayor número de horas.

Así, si se hace una valoración de las condiciones de remuneración. Se podría indicar que una parte importante de los migrantes recibe un ingreso que les permite cubrir necesidades básicas, este en muy pocos escenarios facilita ir más allá. Además, para varios de ellos lograr cubrir sus necesidades básicas implica tener que laborar más horas de lo tanto adecuado. Esto impacta en sus proyectos de vida y sus procesos de integración, debido a que tienen que dedicar menor número de horas a su hogar, a su vida social y limita la posibilidad de iniciar procesos de formación.

Para el caso de los jóvenes (18 a 25 años), aumenta a 47%, 51% y 62% la proporción de trabajos con jornada excesiva en Bogotá, Bucaramanga y Cúcuta respectivamente. Por otra parte, llama la atención que en los migrantes entre 46 y 55 años aumenta a 56% el número de trabajos con jornada excesiva, mientras que en Bogotá y Bucaramanga esta cifra es inferior al 24%.

7.2.2. Estabilidad

El eje de estabilidad laboral se pondera y valora según el tipo de contrato (oral, escrito o ninguno), duración de la relación laboral (fijo, indefinida, no aplica), el lugar de trabajo (abierto o cerrado) y si se encuentra afiliado a un sindicato.

En la ciudad de Bogotá lo que se observa es una amplia mayoría de migrantes con un muy bajo nivel de estabilidad en su empleo. Como es de esperarse, el puntaje para inmigrantes que llevan menos de un año es el más bajo, el 92% tiene un nivel de estabilidad muy malo, es decir, con gran proporción de contratos verbales o sin contrato. A medida que van teniendo más tiempo en el país va disminuyendo la inestabilidad laboral, siendo un 69% para aquellos que llevan hasta 5 años y un 54% para aquellos que llevan más de 5 años (ver ilustración 89).



Ilustración 89 Estabilidad de empleo de los migrantes venezolanos en Bogotá

Sin embargo, lo que se observa es que hay una alta resistencia del mercado laboral de generar condiciones estables para los trabajadores migrantes, siendo esta la dimensión que tal vez más impacta la calidad del empleo en la ciudad. Estas cifras también son consistentes con los datos de informalidad y autoempleo, donde no hay contratos escritos y un acuerdo detallado de contratación.

La otra variable que se analiza es la duración del contrato escrito (fijo o indefinido) o si no aplica. En Bogotá, al igual que en la mayoría de ciudades del estudio, la distribución se concentra en “no aplica” que es la misma proporción que reportó estar sin contrato o solo con contrato verbal (ilustración 88). Esto muestra un panorama preocupante para el trabajador migrante porque evidencia una elevadísima informalidad en su proceso de contratación, la cual lo deja en una situación de amplia vulnerabilidad.

A pesar de ello la ciudad de Bogotá es la que se presenta la mayor proporción de migrantes con contrato indefinido en el estudio.

Cuando analizamos otras variables demográficas la situación muestra que la inestabilidad contractual impacta más a mujeres donde solo se observa al 9,8% de ellas con un contrato indefinido. También se evidencia un panorama crítico para los jóvenes entre los 18 y 24 años de los cuales solo el 7,9% cuentan con un contrato indefinido. La mejor situación se presenta para el rango entre 36 y 45 años en el que el 16,5% de los migrantes cuenta con contrato indefinido. Finalmente, también es importante resaltar que la población que más mejora sus condiciones de contrato son los profesionales con formación postgradual, donde la proporción de migrantes con contrato indefinido aumenta al 42%.

7.2.3. Seguridad social

Para realizar el análisis de seguridad social pondera y valora la afiliación a salud, pensión, caja de compensación familiar y ARL. Las cifras oficiales muestran que el 93% de inmigrantes que llevan menos de un año tiene un nivel de seguridad social muy malo, es decir, una alta proporción sin cobertura a salud, baja calidad familiar, no asegurado en riesgos laborales y baja calidad de vida en la vejez. Cuando el inmigrante lleva entre 1 y 5 años el puntaje de seguridad social clasificado como muy malo desciende al 59% (un cambio de 34% frente a los que llevan menos de un año) y el muy bueno aumenta al 28% (un cambio de 26%). Para inmigrantes con más de 5 años en la ciudad, el puntaje de seguridad social clasificado como muy malo desciende al 43% (un cambio de 16% frente a los que llevan entre 1 y 5 años) y el muy bueno aumenta al 41% (un cambio de 13%). Esto muestra que a medida los migrantes se van consolidando logran conseguir mejores condiciones laborales.



Ilustración 90 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bogotá

En cuanto cobertura de riesgos profesionales: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros riesgos de salud ocupacional, los indicadores son consistentes con el alto nivel de contratos verbales. Más del 80% de migrantes en la ciudad de Bogotá no cuentan con ARL, donde los más impactados, con más del 90%, son aquellos trabajadores sin título mínimo de bachiller.

La última variable de esta dimensión es la afiliación a una caja de compensación familiar. Esta permite analizar beneficios asociados a una mejor calidad de vida familiar por asequebilidad a actividades recreativas y de turismo. Según la ilustración 91, Bogotá cuenta con el mayor número de afiliados a caja de compensación del estudio con un 14,2%. Para el caso de los jóvenes, la proporción llega solo al 8% y las mujeres baja 4 puntos al promedio.

7.2.4. Prestaciones sociales

Dentro de los factores asociados al empleo que aportan a garantizar mejores procesos de integración son los factores prestacionales asociados al cargo. En el país los más comunes son las vacaciones remuneradas, el salario adicional o prima, los auxilios y el apoyo en especie.

Lo que los datos que se observan en la ilustración 90 permiten observar es que son las vacaciones el principal factor prestacional con el que cuentan los migrantes venezolanos que laboran en Bogotá. En contraste, los apoyos en especie, como alimentación en el trabajo, bonos sodexo¹⁰, están casi ausentes en los empleos que la población migrante está ocupando. Los migrantes plantean que en las condiciones laborales en las que acceden al empleo las prestaciones sociales no están presentes y la relación laboral en la mayoría de los consultados se limita al factor salarial.

En el comparativo de ciudades, la diferencia más marcada está en el salario adicional o prima, donde Cúcuta muestra una tendencia completamente distinta a Bogotá y Bucaramanga al contar con un 77% de trabajadores migrantes con un apoyo de este tipo, mientras las otras dos ciudades es casi inexistente. Este valor genera inquietudes en el análisis debido a que no es consistente con los datos de formalidad evidenciados en la ciudad, porque dado el bajo nivel de formalización también se esperaría un muy bajo dato en este tipo de apoyo.

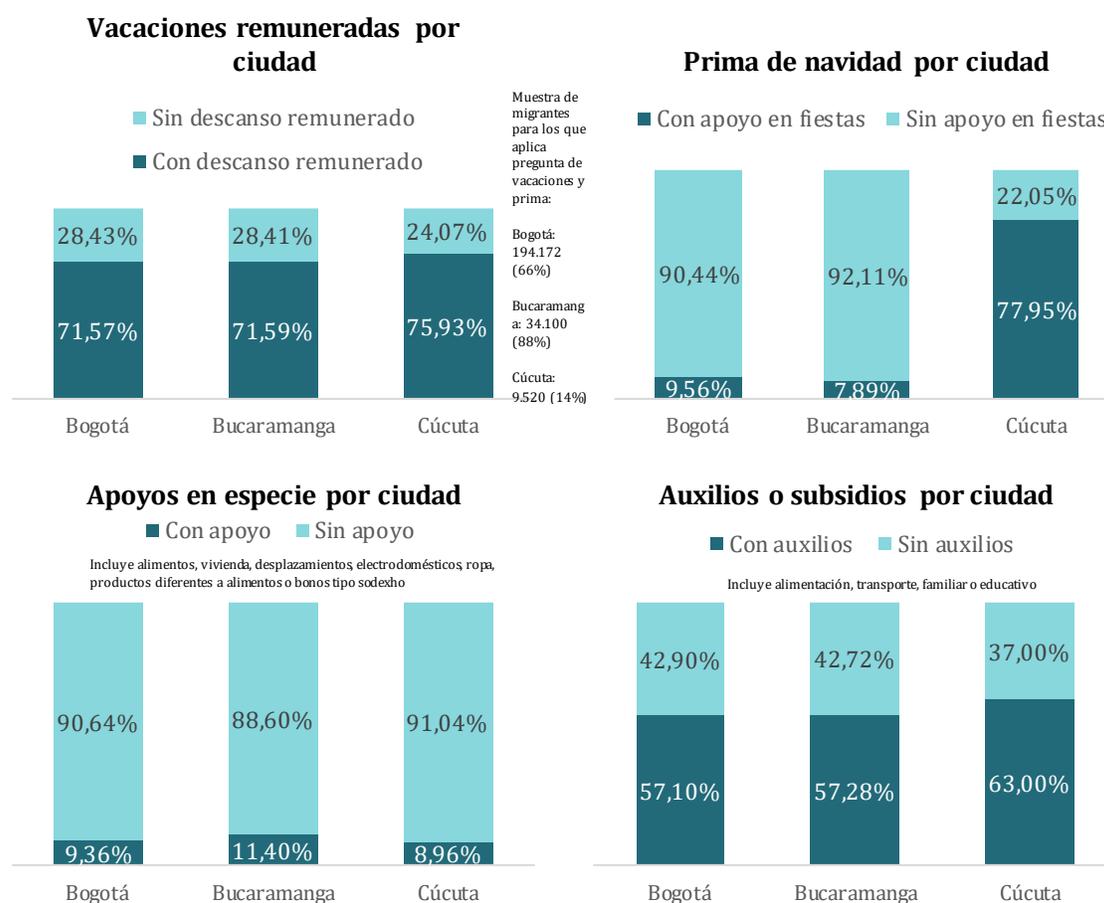


Ilustración 91 Prestaciones sociales por ciudad

¹⁰ Son apoyos en efectivo, disponibles en bonos o tarjetas.

7.3. Calidad del empleo en Cúcuta

7.3.1. Remuneración

Cúcuta es de las ciudades que presenta una mayor proporción de personas con un nivel de remuneración bueno dentro de la escala, es decir que más del 90% de las personas migrantes tienen un ingreso suficiente o más que suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Este dato contrasta con lo manifestado por las personas en los grupos focales, lo que puede deberse a dos razones principalmente. Por un lado, la muestra no alcanza a ser representativa, dado que menos del 14% de los migrantes respondieron a esta pregunta en la GEIH, por lo que no resulta representativa. Por otra parte, el dato objetivo se asocia al ingreso básico para no ser considerado pobre, el cual puede ser considerado bajo que, de hecho, fue lo que ocurrió en las entrevistas y grupos focales. En estos espacios de indagación, al ser consultado el ingreso para cubrir necesidades básicas era mayoritaria la percepción de entre 1.5 y 2 salarios mínimos, muy por encima del ingreso considerado para este estudio como suficiente y asociado al salario mínimo.

Al igual que en Bogotá, en Cúcuta se evidencia una mejora importante en los niveles de remuneración a medida que la persona va consolidando su permanencia. Como se puede observar en la ilustración 92, se pasa de un 26% de inmigrantes que llevan menos de 1 año en Cúcuta que se clasifica como regular el nivel de salario recibido (41-60/100) a un 36% para aquellos que tienen entre uno y cinco años en el país al 49% para quienes tienen más de cinco años.

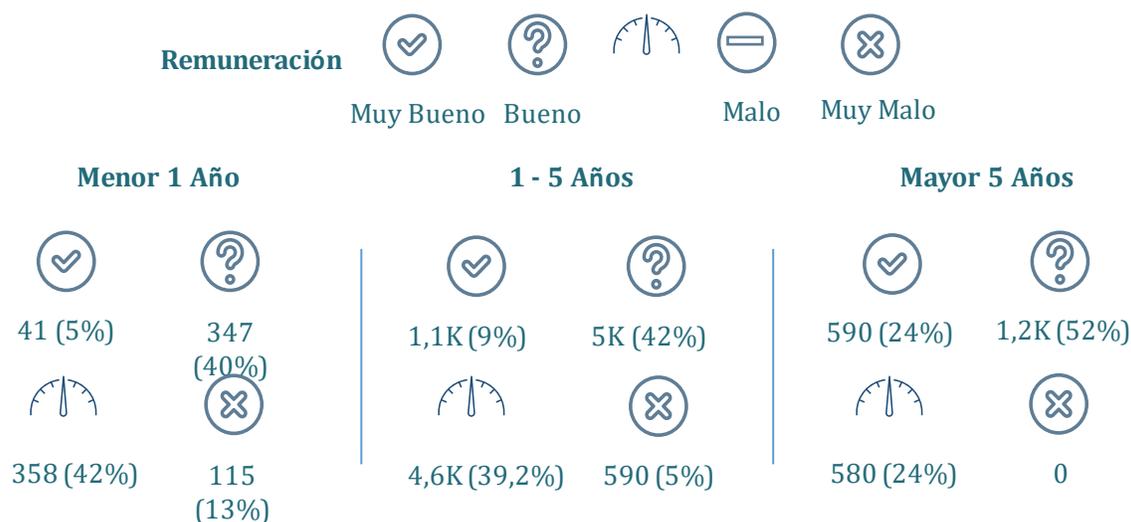


Ilustración 92 Remuneración de los migrantes venezolanos en Cúcuta

En la ciudad de Cúcuta es de las ciudades del estudio donde más es excesiva la carga laboral, con el 50% de los migrantes trabajando más de 48 horas a la semana, lo que implica una. Esta aumenta considerablemente para los jóvenes y mujeres, quienes el 62% y 61% se encuentra en el rango de jornada excesiva Cúcuta, respectivamente. Por otra parte, llama la atención que en los migrantes entre 46 y 55 años aumenta a 56% el número de trabajos con jornada excesiva, mientras que en Bogotá y Bucaramanga esta cifra es inferior al 24%.

7.3.2. Estabilidad

La ciudad de Cúcuta es una de las ciudades del estudio con mayor inestabilidad laboral. Para inmigrantes que llevan menos de un año esta cifra es del 91%, predominando las contrataciones verbales o sin contratos. Y aunque las cifras mejoran a medida que va siendo mayor la estadía, pasando a 64% para hasta 5 años de permanencia y 40% para más de 5 años, son cifras elevadas que reflejan un alto grado de precariedad en la contratación.



Ilustración 93 Estabilidad laboral de los migrantes venezolanos en Bucaramanga

Parte de esa baja estabilidad tiene que ver con el tipo de contratación. En Cúcuta la informalidad se expresa también en el tipo de contratación, dado que la mayoría no supo especificar su tipo duración, lo que es normal en la contratación verbal o la no presencia de contrato. Esto muestra un panorama preocupante para el trabajador migrante porque evidencia una elevadísima informalidad en su proceso de contratación, la cual lo deja en una situación de amplia vulnerabilidad y de posibilidad de ser cesado sin ninguna contraprestación.

Tanto jóvenes como mujeres tienen mayor dificultad de contratación, estando por debajo del 8 % las personas de estos grupos que tienen un contrato indefinido. Y aunque el panorama mejora para las personas de alto nivel educativo, no lo hace de forma sustancial, al ser solo el 20% quienes logran acceder a un contrato de tipo indefinido.

7.3.3. Seguridad social

La falta de contratos y la alta inestabilidad también llevan a reflejar un panorama de baja seguridad social. A esto se suma que los migrantes no poseen un conocimiento del sistema que les permita acceder a este por cuenta propia. Este panorama ha venido mejorando a la medida que el PPT les ha permitido acceder al régimen subsidiado de salud. Sin embargo, al llegar al país hay serias dificultades de acceder a un trabajo que brinde seguridad social, dado que más del 90% de los migrantes recién llegados no cuentan con cobertura en salud, ni cobertura de riesgos profesionales o cotización en pensión. Sin embargo, a medida que aumenta el tiempo de permanencia mejora considerablemente la situación de seguridad social para los migrantes en Cúcuta, disminuyendo hasta el 53% el número de personas sin algún tipo de seguridad social entre personas con hasta 5 años de permanencia y hasta un 22% en personas con más de 5 años.



Ilustración 94 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bucaramanga

Al igual que en las demás ciudades, es el PPT uno de los grandes impulsores de la mejora de la seguridad social para los migrantes en la ciudad. Tanto porque facilita la incorporación de los migrantes al sistema de protección social, como porque permite acceder a trabajos formales de manera más sencilla. Así fue comprobado en las entrevistas tanto a empleadores como a migrantes en la ciudad. Los primeros manifestaban que gracias al PPT se había facilitado la contratación de trabajadores migrantes, que antes no era posible, a pesar de la voluntad y necesidad de contratación. Por su parte los migrantes consultados manifestaron que el PPT abre el panorama de incorporación en el país, al facilitar tanto acceder a salud como a trabajos de donde antes los rechazaban por no estar regularizados.

Cúcuta es la ciudad donde se encuentra la mayor proporción de migrantes que no cotiza a pensión (94%). Este dato es principalmente crítico en jóvenes y personas sin educación media culminada. En los grupos focales se identificó, tanto para Cúcuta como para otras ciudades, que esta no es una preocupación importante para el migrante, quien no está, por lo general, interesado en realizar aportes a pensión.

En Cúcuta los migrantes están ejerciendo sus labores sin ninguna protección frente a riesgos profesionales. Más del 93% de los trabajadores migrantes no cuentan con Seguros frente a riesgos profesionales: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros riesgos de salud ocupacional. Esta situación afecta principalmente a jóvenes y personas con bajo nivel de escolaridad (97%).

7.3.4. Prestaciones sociales

En Cúcuta las prestaciones sociales más recurrentes son el descanso remunerado y la prima de navidad. De hecho, es la ciudad donde más personas reciben una bonificación salarial al fin de año con un 77%. Aunque el dato no es consistente con las demás variables de empleo formal, puede existir alguna justificación en prácticas de las empresas de la ciudad. Empleadores consultados manifiestan que es costumbre brindar este tipo de apoyo, independiente de si es o no una vinculación formal. Principalmente se observa en el sector comercio. También están presentes en un alto número los auxilios, ya sea de transporte o educación.

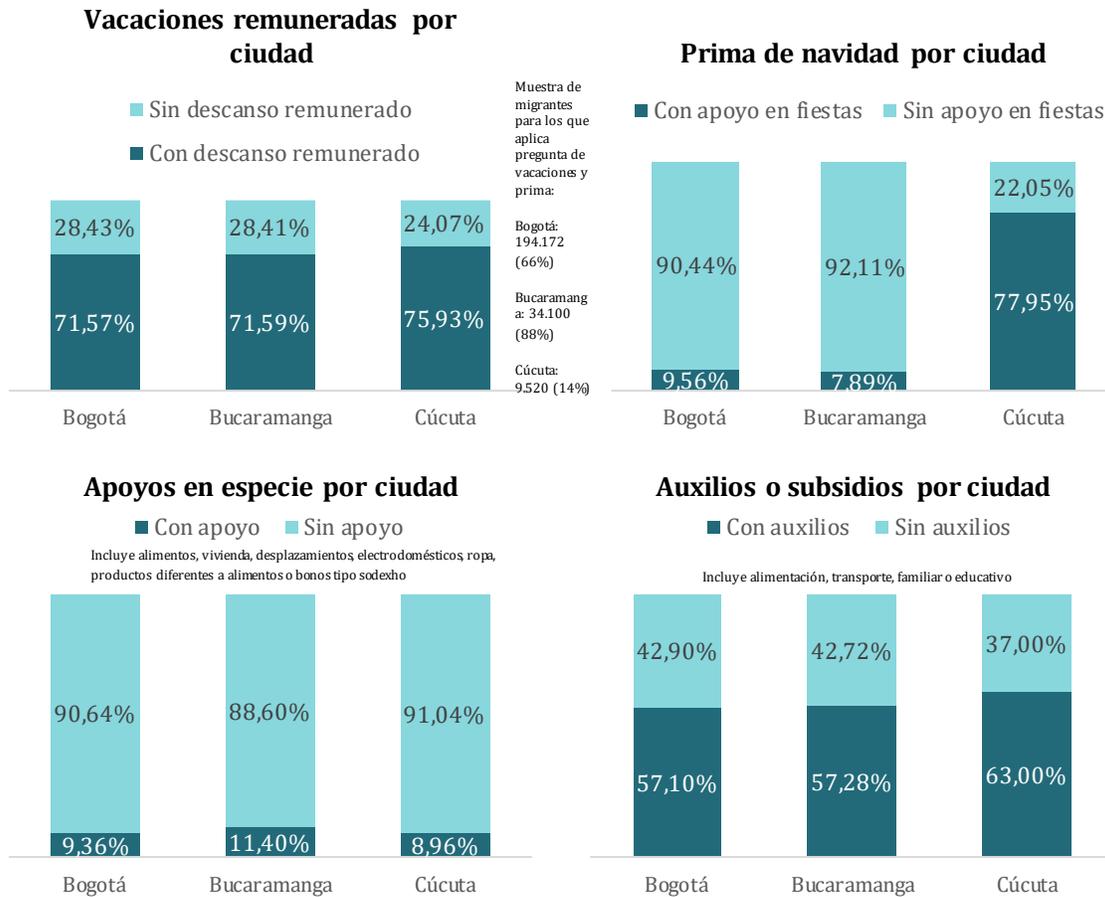


Ilustración 95 Prestaciones sociales

7.4. Calidad del empleo en Bucaramanga

7.4.1. Remuneración

En Bucaramanga se presenta una situación particular en cuanto remuneración. Si bien es la ciudad que más personas están en condición de suficiencia, es también la que mayor porcentaje en condición de insuficiencia presenta (13,09%) y que menos personas manifiestan más que suficiencia, por debajo 8 puntos de Bogotá y 6 de Cúcuta. Esto se observa en la valoración del indicador, donde 42% de los inmigrantes que llevan menos de 1 año en Bucaramanga tienen un puntaje para el nivel de salario recibido que se clasifica como regular (41-60/100), 39% para aquellos entre 1 y 5 años y solo presenta una reducción importante después de 5 años de permanencia, con un 23%.

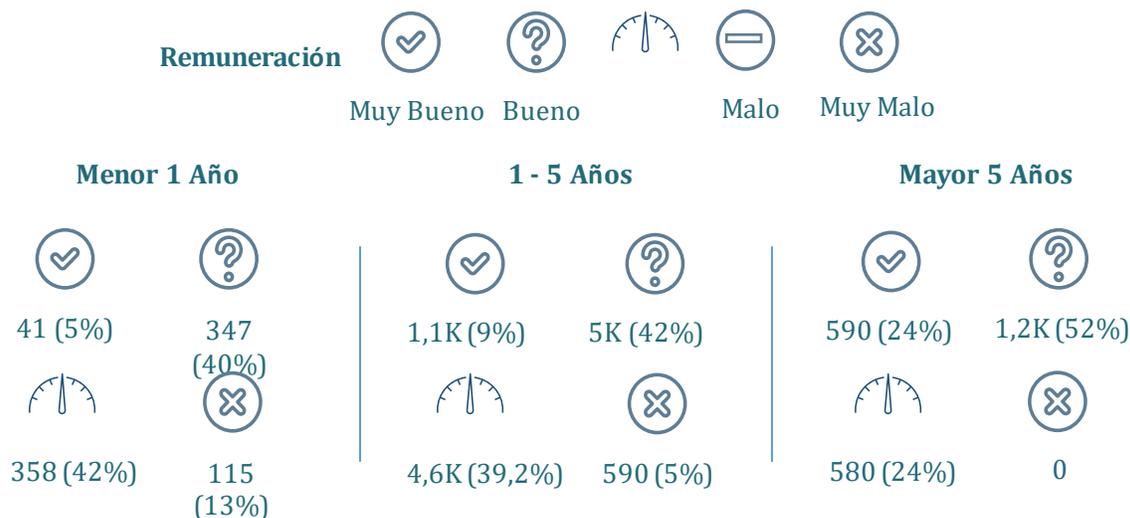


Ilustración 96 remuneración de los migrantes venezolanos en Bucaramanga

En cuanto a la jornada laboral, Bucaramanga es la ciudad donde menos personas están con una jornada adecuada (48%), presentando también un importante registro de personas con exceso de horas laborales. Bucaramanga se sitúa en un 45% de personas dentro del rango normal de jornada.

7.4.2. Estabilidad

Bucaramanga no difiere de lo hallado en las otras ciudades en cuanto a la estabilidad laboral. El 95% de los migrantes con menos de un año no logran tener un empleo o fuente de ingreso estable, lo que además se asocia a remuneraciones muy bajas, como lo pudimos constatar en los grupos focales, donde personas sin contrato laboral estaban recibiendo menos del mínimo, y casos críticos de menos de diez mil pesos la hora. Para migrantes entre 1 y 5 años el panorama sigue siendo crítico, dado que el 79 % no logra un buen nivel de estabilidad, mientras que, para inmigrantes con más de 5 años en la ciudad, la clasificación de su nivel de estabilidad considerada como muy buena se incrementa hasta el 42% (un cambio de 22 puntos versus los inmigrantes entre 1-5 años) mientras que el muy malo cayó al 55%.



Ilustración 97 Estabilidad laboral de los migrantes venezolanos en Bucaramanga

Una vez se filtra por jóvenes (18-25 años), la proporción de migrantes Bucaramanga sin contrato disminuye a 31% (la cifra más baja). Así mismo, la proporción más alta de migrantes sin contrato se

da a la edad entre los 46 y 55 años, con un 66%. Los migrantes consultados en la ciudad manifiestan que, a pesar de que con el PPT la situación ha mejorado, la mayoría de ofertas y empleos a los que acceden siguen sin una oferta formal o al menos escrita de contrato.

“La verdad es que uno llega con la necesidad de trabajar y le dicen a uno que, si puede empezar pa’ ya, que están necesitando, pero pa’ ya. Y uno ni pregunta cuándo van a pagar o cómo es, porque uno piensa que son cumplidos.”

7.4.3. Seguridad social

A pesar de la fortaleza de la estructura económica de Bucaramanga, las condiciones de seguridad social para los migrantes trabajadores muy críticas, presentando los resultados más altos para los recién llegados, dado que el 100% de inmigrantes que llevan menos de un año en Bucaramanga tiene un nivel de seguridad social muy malo, es decir, todos están sin cobertura a salud, baja calidad familiar, no asegurado en riesgos laborales y baja calidad de vida en la vejez.

Sin embargo, también presenta una situación de mejora sustancial en la medida que los migrantes se van asentando a la ciudad, donde entre aquellos que llevan entre 1 y 5 años el puntaje de seguridad social clasificado como muy malo desciende al 65%, y pasa a ser solo del 35% para inmigrantes con más de 5 años en la ciudad (un cambio de 30 puntos frente a los que llevan entre 1 y 5 años).

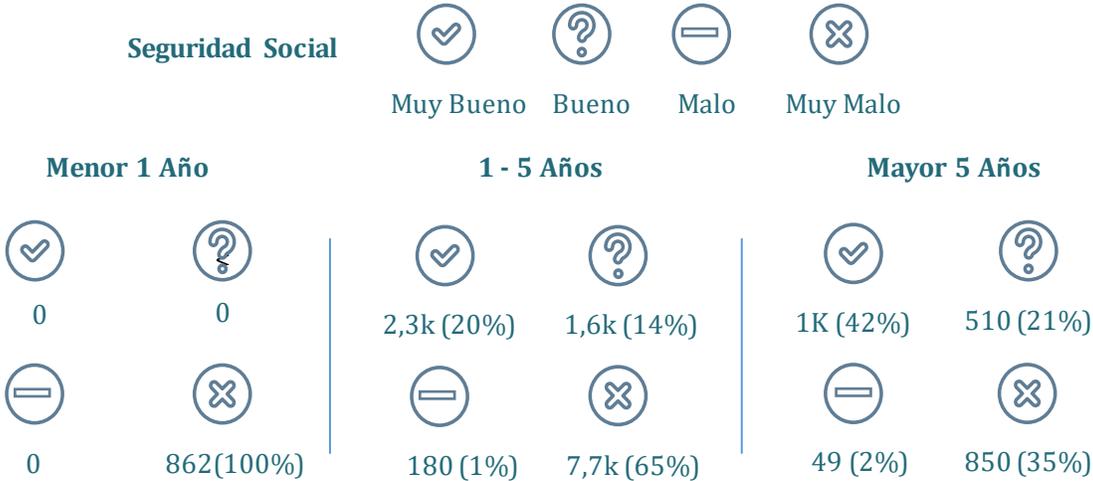


Ilustración 98 Seguridad social de los migrantes venezolanos en Bucaramanga

En cuanto a la dimensión de riesgos profesionales, el 87% de los migrantes trabajadores en Bucaramanga no cuentan con esta prestación. Al filtrar por mujeres esta proporción se incrementa en Bucaramanga, de igual forma para los jóvenes donde llega al 89%.

7.4.4. Prestaciones sociales

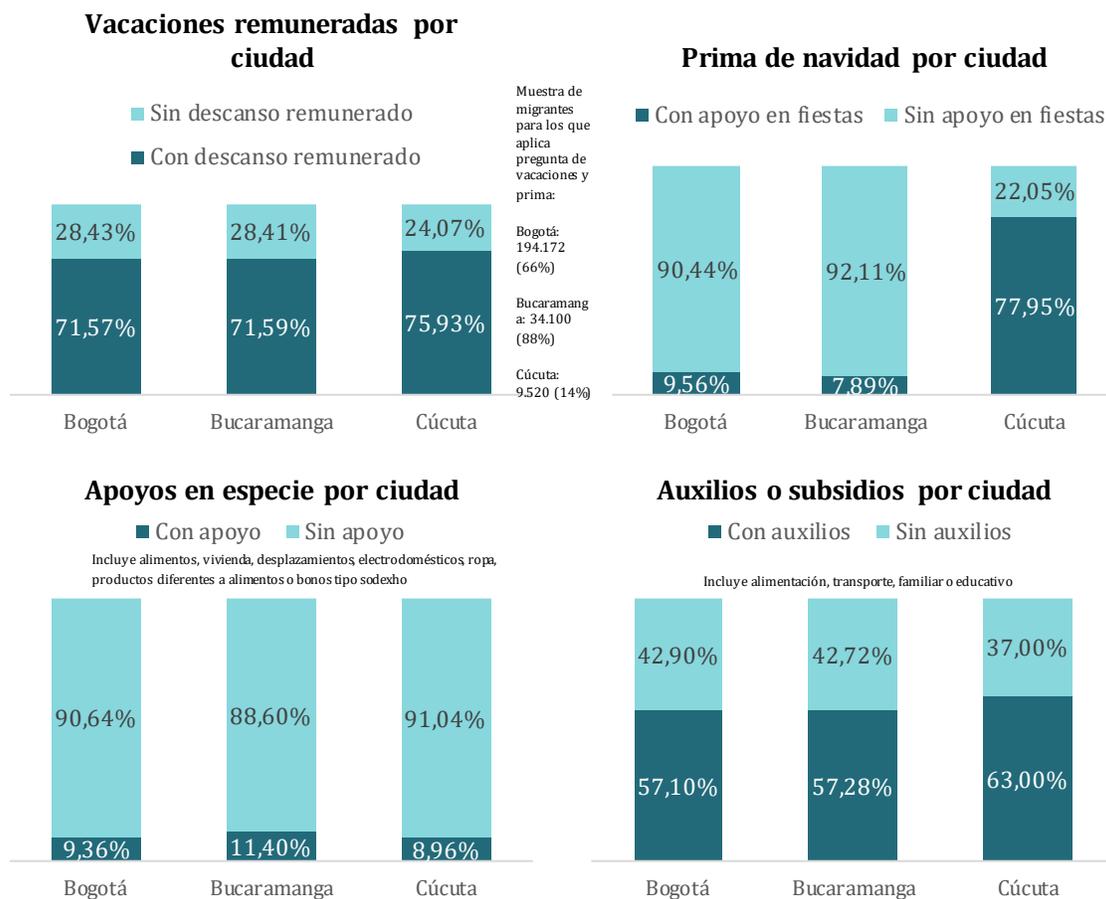


Ilustración 99 Prestaciones sociales

En cuanto a prestaciones sociales, Bucaramanga presenta indicadores muy similares a los de Bogotá, que evidencian un bajo nivel de prestaciones por fuera de las vacaciones. Llama la atención el número de personas que reportan no tener prima, que supera el porcentaje de personas con un contrato laboral. En los grupos focales se trató de indagar por esta situación, evidenciado que, por las formas de pago, muchos de ellos semanal o por día, no tienen acceso a este tipo de beneficios. Lo que si manifestaron era que tenían bonificaciones, principalmente aquellos que laboran en sector comercial.

7.5. Calidad del empleo en ciudades intermedias

Como se mencionó en el aparte metodológico, al no poder contar con los datos oficiales en ciudades intermedias se requirió hacer una indagación aparte para sondear el estado de la calidad del empleo para los migrantes en estas ciudades. Es por ello que se empleó un sondeo en bola de nieve, para acceder a datos primarios desde los migrantes participantes en los grupos focales, sus familiares

cercanos y también a los pertenecientes a las distintas agremiaciones de venezolanos que participaron en el trabajo. Este sondeo se apoyó con contrastaciones realizadas en grupos focales en cada una de las cinco ciudades de estudio.

7.5.1. Apartadó

a. Estabilidad

La ciudad de Apartadó presenta un escenario crítico de estabilidad laboral. En el sondeo solo el 5% manifestaron contar con un contrato laboral formal. De las personas consultadas, el 17% afirmó tener contrato verbal, 22% no tener contrato y la condición de auto empleo se evidencia con un 55% a quienes no aplica porque son independientes o desempleados. El 67% de los que respondieron contrato verbal o escrito afirmaron tener una duración laboral indefinida y el 33% restante respondió “no sabe”.

En los grupos focales manifestaban que no es común que les ofrezcan contratos para iniciar a trabajar. Para la mayoría de los participantes todas sus condiciones eran pactadas de forma verbal, lo que tiene implicaciones importantes para la estabilidad laboral que impacta la calidad del empleo. Por una parte, manifestaban que muchas de las condiciones laborales cambiaban reiteradamente, sobre todo en detrimento del pacto inicial. Factores como el número de horas, tareas y responsabilidades y remuneración cambian sin mayor explicación. Como lo manifestaba uno de los participantes:

“Acá en todo lado le salen con el “colabóreme”. Empiezan pidiendo que le hagan un favor y, así, disimulado le van colocando más tareas a uno por el mismo sueldo. Y si uno no “colabora” se enojan” (participante grupo focal 1).

Indagando con empleadores por qué la resistencia a contratar, ellos manifestaban que, en su caso, apenas los trabajadores obtenían el PPT ellos iniciaban el proceso de contratación. Una respuesta común es que, aunque ellos si contrataban formalmente a todos sus trabajadores, independiente de su nacionalidad, reconocen que en sus gremios es común que esto no ocurra y los trabajadores sean incorporados de forma informal.

b. Remuneración

El análisis de la remuneración en ciudades intermedias confirma la discrepancia entre dato objetivo y subjetivo de remuneración. Como acá no fue posible tener datos objetivos de ingreso, se realiza el análisis con los subjetivos obtenidos en el sondeo, donde las personas dan la respuesta de acuerdo a su condición de vida. Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, el 67% afirmó que este es insuficiente para las necesidades básicas, 22% afirma que es suficiente para necesidades básicas y complementarias, y 11% que es suficiente para necesidades básicas pero insuficiente para necesidades complementarias.

Respecto a duración de la jornada laboral, el 33% de los consultados trabaja 48 horas o menos a la semana, el 44% trabaja más de 48 horas a la semana y 22% están desempleados. En los grupos focales manifestaban que la necesidad de trabajar más de 48 horas no es una constante, pero sí es común en la medida que requieren garantizar cubrir los gastos.

En los grupos focales se puede identificar que, dado el alto autoempleo, la duración de la jornada laboral termina siendo muy variable, lo que hace difícil garantizar también un nivel de remuneración estable. Personas en el sector de alimentos y productos de panadería puede dedicar hasta 40 horas de trabajo a la semana y sus ingresos dependen del volumen de productos que logra vender en cada semana; en el sector comercial y actividades de ventas en promedio pueden trabajar entre 7 horas diarias y cerca de las 40 horas a la semana, en algunos casos por un pago de menos de \$30.000 al día. Por su parte, las mujeres que se dedican a las actividades de belleza dedican en promedio 40 horas de trabajo a la semana y sus ingresos dependen por el porcentaje de lo que se cobra por el trabajo, si es empleada de un local (este porcentaje va del 40% al 60%) y si es quien tiene el local le corresponde el excedente de ese porcentaje.

Este panorama de variabilidad no dista mucho de la de los trabajadores nacionales que también están en condición de informalidad, principalmente autoempleo. Pero donde si manifestaron diferencias es en la carga de actividades –los migrantes consideran que en muchos casos es mayor que la de un trabajador local- y en la remuneración, la cual consideran es muy baja y variable.

Para las mujeres sondeadas la situación de insuficiencia de horas es mayor en comparación con los hombres. En los grupos focales también se pudo identificar algunas de las razones, principalmente asociadas a actividades de cuidado, que no permite que las mujeres puedan acceder a cargos de tiempo completo.

Otra manera en la que se quiso profundizar en la calidad de la remuneración fue el comparativo con sus niveles de ingreso y jornada laboral. De hecho, el 17% considera que su actividad laboral actual comparada con la situación previa a la migración es equiparable en responsabilidades, pero inferior en sueldo y 61% considera que es inferior en sueldo y responsabilidades. El 17% considera que es superior en sueldo o responsabilidades.

El otro punto que afecta la remuneración es que esta termina siendo muy variable. Esto es consistente con las cifras de autoempleo e informalidad halladas para el municipio. Situación que es más notoria para las personas que trabajan en actividades de comercio al por mayor y menor dado que su base de ingresos depende del trabajo e intensidad de horas. lo mismo pasa con quien se dedica a la fabricación de partes de madera y de carpintería y, la dedicación en horas de

Así como encontramos estas dinámicas de horas de trabajo y remuneración, también hallamos situaciones en las que las condiciones laborales mínimas no fueron respetadas. Una de las participantes nos comparte que al llegar a Apartadó trabajó en una panadería donde el trabajo llegaba a las 12 horas y tenía una remuneración de \$25.000 el día; otro participante quien trabajó en una finca bananera vivió explotación laboral y el trabajo mal remunerado (por lo general la contratación para este tipo de trabajos está tercerizado por cooperativas).

De hecho, las denuncias de explotación, ya sea por baja remuneración o exceso de horas fue un común denominador tanto en Apartadó como en las demás ciudades. Sin embargo, no fue posible triangular la información de forma directa, solamente fue corroborada de manera indirecta en entrevistas a funcionarios que conocían casos de explotación por menor remuneración.

A pesar de que las condiciones de remuneración son menores y más variables, para los migrantes existe una ventaja de vivir en una ciudad intermedia como Apartadó. Principalmente se identifica que hay un menor costo de vida y que, a pesar de la inestabilidad, es más fácil conseguir empleo. También ven más fácil la idea de ser independiente y ven las oportunidades de crecimiento del municipio. Sumado a esto, en las dinámicas de las ciudades intermedias han encontrado que tienen menores exigencias en documentación y papeles para iniciar con un trabajo.

c. Seguridad social

Un patrón común que se encontró en las ciudades intermedias se evidencia en el caso de Apartado, y es la alta dependencia del migrante a la provisión de la seguridad social por parte del Estado. Respecto a afiliación a salud, de los consultados, el 22% se encuentra sin afiliación, 72% en régimen subsidiado y 5% en contributivo. Ninguno cotiza a pensión ni está afiliado a ARL o caja de compensación.

También se logra identificar que, a pesar del desconocimiento de las normas, consideran que la seguridad social, en especial la cobertura a riesgos y salud es muy relevante. Respecto al nivel de peligrosidad del trabajo, el 22% considera que es muy inseguro y 28% que es poco seguro. Por su parte, el 44% considera que es seguro.

Como se mencionó, de las personas consultadas y que participaron en los grupos es una muy pequeña porción la que cuenta con un trabajo formal (de hecho, en los grupos focales no se contó con nadie en condición de formalidad). La situación es más crítica para las mujeres, porque de las consultadas ninguna trabaja de manera formal. Para el caso de los hombres, la situación no es mucho mejor, dado que la mayoría ha optado por ser trabajadores independientes. Esta condición lleva a que la seguridad social brille por su ausencia, dado que la mayoría no cotizan a seguridad social y el acceso a la salud se da siempre en cuando cuenten con el PPT activo, por medio del régimen subsidiado.

d. Prestaciones sociales

Dada las condiciones laborales de la mayoría de migrantes las prestaciones sociales no están muy presentes. Más del 90% de los consultados no cuenta con vacaciones remuneradas, primas, auxilios de transporte, educación o alimentación, ni bonificaciones ni pagos en especie.

Los empresarios consultados y que contratan formalmente reconocen el pago de las prestaciones de ley, pero también que es común en el gremio que estas no se cumplan. También en la consulta con los empresarios se encontró que las prestaciones adicionales como auxilios de transportes, bonificaciones y primas no se dan de forma regular y dependen mucho de la voluntad del empresario. Uno de los empleadores entrevistados manifestó:

“los dueños son muy generosos en navidad, a todos los empleados les dan su detalle de regalo, independiente de si son colombianos o venezolanos. También a veces ayudan para la cena.”

7.5.2. Quibdó

a. Estabilidad

La condición de estabilidad laboral en Quibdó está caracterizada por una débil formalización, donde solo el 25 % de los consultados cuenta con un contrato escrito, mientras que el 12% afirmó tener contrato verbal, 25% sin contrato y el 37% no aplica porque son independientes o desempleados. De los consultados con contrato, la mitad de los que respondieron tener contrato escrito marcó duración definida y la otra mitad marcó no saber cuál era la duración de su contrato.

En el caso de las mujeres la predominancia es el empleo informal y el auto empleo, realizando trabajos como vendedoras ambulantes, actividades de belleza y panadería. Para el caso de los

hombres, también predomina el ser trabajadores independientes y la informalidad, hasta en sectores económicos donde tradicionalmente la formalidad es predominante como el de medios audiovisuales.

Los empleadores consultados reconocen la dificultad de emplear de forma formal en el municipio. Así, a pesar de que los migrantes presenten una situación normalizada de estadía no varía las posibilidades de contratación y continuarán empleando en informalidad.

b. Remuneración

La calidad de la remuneración entre los migrantes trabajadores venezolanos en Quibdó es de nivel malo. Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, el 62% de los consultados afirmó que este es insuficiente para las necesidades básicas, 25% afirma que es suficiente para necesidades básicas y complementarias, y 12% que es suficiente para necesidades básicas pero insuficiente para necesidades complementarias.

De hecho, el 75% considera que su actividad laboral actual comparada con la situación previa a la migración es inferior en sueldo y responsabilidades, y 12% que esta es equiparable en responsabilidades, pero inferior en sueldo. Solo 12% considera que es superior en sueldo y responsabilidades.

Respecto a duración de la jornada laboral, se observa un mejor panorama, donde, de los consultados, el 50% trabaja 48 horas o menos a la semana, el 37% trabaja más de 48 horas a la semana y 12% están desempleados. De igual forma, ninguno afirma haber recibido pago por horas extra.

De acuerdo con lo anterior y con base a los resultados de los grupos focales, las personas presentan una remuneración y jornada variable, principalmente por la condición de autoempleo. Sectores como el de mecánica automotriz, transporte actividades de mecánica, latonería y pintura su base de ingresos depende del tamaño y tipo de trabajo que les pidan; similar sucede con las personas que se dedican a las actividades de belleza, aunque en este sector pueden ser más estables las jornadas laborales y dentro del rango de las 40 y 48 horas. Aunque sus ingresos dependen por el porcentaje de lo que se cobra por el trabajo, si es empleada de un local (este porcentaje va del 40% al 60%) y si es quien tiene el local le corresponde el excedente de ese porcentaje.

Así como encontramos estas dinámicas de horas de trabajo y remuneración, también hallamos situaciones en las que las condiciones laborales mínimas no fueron respetadas. Uno de los participantes nos comparte que al llegar a Cali contó con la experiencia de trabajar en un montallantas donde su empleador lo explotaba, otro participante que fue quien llegó directamente a Quibdó y siendo técnico en emergencias médicas en dos ocasiones lo emplearon en IPS en la ciudad, ninguna le pagó y tampoco respetaron el debido proceso para su contratación.

Otra situación que afecta la calidad de la remuneración es la inseguridad. Principalmente porque limita la movilidad, la posibilidad de publicitar o hasta montar un negocio, lo que afecta económicamente tanto a empleadores. Tanto empleadores como migrantes manifestaron las dificultades que tenían de hacer visibles sus emprendimientos y empresas porque serían objeto de extorsión por parte de las bandas. Un emprendimiento de mecánica nos manifestaba “pero también depende de que no deben mostrar el negocio como un negocio muy próspero o si no les cobran vacunas [solo pueden tener máximo 2 carros en el taller para arreglar]” (participante grupo focal 2). Mientras que una empresaria de estética y belleza manifestó que había tomado la decisión de manejar su negocio solo por contactos y domicilio porque no quería establecer local ni manejar

redes sociales para evitar ser blanco de la extorsión. Esta situación de inseguridad, donde se limita las oportunidades de emprendimiento y empleabilidad fue contrastada tanto por funcionarios como por miembros de la congregación XXX que manifestaron la difícil situación de inseguridad, que también impedía su trabajo.

c. Seguridad social

Al igual que en Apartadó, la seguridad social está principalmente respaldada en el régimen subsidiado de salud. Con respecto a afiliación a salud, el 50% de los consultados se encuentra sin afiliación, 25% en régimen subsidiado y 25% en contributivo. Por otra parte, solo el 25% cotiza a pensión. Pero ninguna persona de las consultadas está afiliada a ARL o caja de compensación. Los empresarios consultados también nos mencionaron que, en su caso, no estaban afiliando ni a salud, ni a ARL, ni a caja de compensación.

Los trabajadores independientes e informales tampoco cotizan a seguridad social, por lo que el acceso a la salud se da siempre y cuando cuenten con el PPT activo. Aquí se identificó otra de las nuevas dificultades surgidas por el proceso de acceso al PPT y es que los que no lo tienen o están en proceso de revisión están en una posición de desventaja al no poder acceder a los mismos servicios de quienes si lo poseen. Cabe resaltar que en Chocó no contaban con una jornada de salud para población migrante desde el 2019, hasta que en los primeros meses del año del 2023 realizaron nuevamente la jornada de salud.

El riesgo profesional se considera importante por parte de los consultados, sin embargo, como se expuso anteriormente, ninguno posee afiliación a la ARL. Respecto al nivel de peligrosidad del trabajo, el 62% considera que es muy inseguro y 12% que es poco seguro. Por su parte, el 25% considera que es seguro.

d. Prestaciones sociales

Ninguno de los consultados que respondió cuenta con vacaciones remuneradas, primas, auxilios de transporte, educación o alimentación, ni bonificaciones ni pagos en especie. Ninguno de los empresarios consultados manifestó el aporte de prestaciones sociales de ningún tipo, lo que deja un panorama muy crítico de esta dimensión de calidad del empleo en Chocó.

7.5.3. Palmira

a. Estabilidad

Palmira, al ser una ciudad intermedia con un sector empresarial con componente industrial más amplio que otras ciudades del estudio, presenta indicadores de formalidad mayores. Sin embargo, para los migrantes trabajadores, la situación no es del todo adecuada. De las personas que respondieron el formulario, el 25% afirmó tener contrato verbal, 50% sin contrato, 21% no aplica porque son independientes o desempleados, y solo 4% con contrato escrito. Dado que esto es un sondeo, puede estar subestimado el porcentaje de personas que tienen un contrato escrito en la ciudad.

Por su parte, con relación a la duración del empleo, el 33% de los que tienen contrato verbal afirmaron tener una duración laboral indefinida y otro 33% con duración definida, el 34% restante respondió “no sabe”. De igual forma, el único que respondió tener contrato escrito marcó duración definida. Por último, solo 4% respondió estar afiliado a un sindicato.

b. Remuneración

En Palmira también se da una apreciación de insuficiencia de la remuneración por parte de los migrantes trabajadores. Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, el 62% de los consultados afirmó que este es insuficiente para las necesidades básicas, 8% afirma que es suficiente para necesidades básicas y complementarias, y 29% que es suficiente para necesidades básicas pero insuficiente para necesidades complementarias.

La sensación de mala remuneración y sobrecarga laboral fue común en los grupos focales, principalmente porque hacen el comparativo con las condiciones que tenían en Venezuela. Mientras que en Venezuela ellos trabajaban según un horario definido y no les pedían que se quedaran más tiempo.

De hecho, el 46% considera que su actividad laboral actual comparada con la situación previa a la migración es inferior en sueldo y responsabilidades, y 17% que esta es equiparable en responsabilidades, pero inferior en sueldo. Solo 20% considera que es superior en sueldo y/o responsabilidades.

Respecto a duración de la jornada laboral, el 50% de los asistentes trabaja 48 horas o menos a la semana y el 46% trabaja más de 48 horas a la semana, lo que evidencia también una situación mala en cuanto extensión de jornada, superior incluso a ciudades principales, que son más costosas. Esto implica que para un porcentaje elevado de migrantes lograr un ingreso que cubra sus necesidades básicas implica un mayor número de horas trabajadas.

De igual forma, solo una persona afirmó haber recibido pago por horas extra (4%). En general, aquellos que trabajan más de lo establecido tienen una jornada de alrededor de 12 horas, y perciben que es injusto ya que observan que los compañeros de trabajo colombianos trabajan menos horas y reciben mejor remuneración. Para quien recibe remuneración por horas extras considera que esta compensación es insuficiente (130 mil al mes), por lo que se siente, en sus palabras, estafado.

La condición de baja remuneración cambia en la medida que el migrante aprende a negociar mejor su salario. Según la información de los grupos focales, cuando llegaron hace más de 3 y 5 años se sentían bien con 25 mil el día, ya que con eso todavía podían enviar a sus familias en Venezuela. Pero con el paso del tiempo y el recrudecimiento de la situación, ya eso es insuficiente para sus necesidades básicas. Por eso afirman que con el tiempo ya no se dejan, ya tienen un precio fijo del día y si quieren pagarles menos ya no aceptan. Sin embargo, los que han llegado recientemente todavía aceptan pagos muy pequeños. Algunos negocios siguen aprovechando la situación del recién llegado y los contratan por un tercio del valor de un nacional o un venezolano con más tiempo de permanencia. Nuevamente acá, no fue posible contrastar esta información de manera directa.

La variabilidad del ingreso y la jornada también se identifica en el caso de Palmira. Como el trabajo es al día o por horas, muchas personas en los grupos focales manifestaban que alcanzaban un salario mínimo con suerte. Aquellas que trabajaron en casa de familia tenían una jornada desde 7am hasta 8:30pm y solo les pagan entre 19mil pesos y 25mil pesos. Las patronas les dicen que no pueden pagarles más, pero ellas sienten que se aprovechan por su condición de migrante. Otros manifiestan:

“Si nos fue bien en las ventas comemos en la noche, sino toca pedir fiado para huevos y arroz, o sino no desayunamos y no podemos enviar a los hijos al colegio o darles para las copias”. (participante grupo focal 2).

c. Seguridad social

Al igual que en el resto de ciudades intermedias, en Palmira prima el apoyo en el régimen subsidiado para garantizar el acceso a salud. Respecto a afiliación a salud, el 30% de los consultados se encuentra sin afiliación, 62% en régimen subsidiado y 8% en contributivo. Por otra parte, el 8% cotiza a pensión, está afiliado a ARL y tiene caja de compensación. Lo que se observa con el sondeo, y se corrobora en los grupos focales, es que la baja estabilidad laboral se refleja también en un bajo acceso a seguridad social.

Algo que se identifica en los grupos focales de la ciudad, y que empieza a ser patrón en otras ciudades, es que, en cuanto a seguridad social, la dimensión más relevante para el migrante es el acceso a salud. De hecho, otros factores como seguridad en el trabajo y pensión son muy poco valoradas. Al tener un amplio acceso vía régimen subsidiado, la necesidad de un trabajo formal disminuye, siendo más atractivo el autoempleo.

A pesar de que el acceso a seguro de riesgos laborales es bajo, existe una alta percepción de riesgo en el trabajo, con un 54% que considera que es poco seguro y un 8% que es muy inseguro. De hecho, según la información de los grupos focales, tres de los participantes están en procesos legales por abusos o accidentes de trabajo sin afiliación. Ellos comentaron experiencias en las que los empleadores les decían "si me demanda pierde usted porque no le doy carta de recomendación" o "no me puedes demandar, a mí no me van a hacer nada porque tengo un negocio pequeño". Una de las participantes mencionó que el consultorio jurídico de la Universidad Nacional fue de gran ayuda para estos casos legales, allí nos cuentan sobre nuestros derechos, nos dan cita para nuestros casos. Es así que el tema de la seguridad social muchos lo aprendieron a raíz de malas experiencias. *"Muchas veces nos toca trabajar bajo nuestra responsabilidad porque si uno se queja o reclama sale del trabajo, nos dicen "aquí está el que quiere trabajar" o "usted verá si trabaja sin los implementos de seguridad"*.

Una de las participantes comentó que por su trabajo como cocinera de mariscos se tuvo que retirar porque el espacio donde trabajaba no tenía extractor y se exponían al humo y grasa, y eso le activó su enfermedad de asma.

d. Prestaciones sociales

A pesar del alto grado de informalidad y autoempleo, en Palmira se logra hacer más visible la existencia de trabajos con prestaciones sociales estables, principalmente en el sector industrial. Dentro de los consultados, el 8% cuenta con vacaciones remuneradas, primas y auxilio de transporte. Solo 4% recibe bonificaciones y pagos en especie.

En el sector comercial es común que, a pesar de no tener un contrato o condiciones estables de empleo, se den prestaciones sociales del tipo bonificación. Una de las participantes manifestó que en su anterior trabajo le pagaban el mínimo, más comisiones, pero sin auxilio de transporte, ni primas. Además:

"Me decían que estaba bajo prestación de servicios, pero igual me hacían cumplir horario, me llamaban a todas horas, tenía que hacer de todo. Se querían aprovechar porque no tenía papeles. A los demás trabajadores venezolanos les decía que se sintieran agradecidos porque ellos venían con una mano adelante y otra atrás y él los estaba ayudando".

7.5.4. Yopal

a. Estabilidad

En la ciudad de Yopal la dinámica migrante ha sido algo diferente que en otras ciudades al ser, inicialmente, ciudad de paso y, posteriormente, observar procesos de permanencia. Dado eso, la estabilidad laboral no fue en principio una preocupación importante entre los migrantes, lo que ocasionó prevención entre el empresariado que veía con preocupación cómo los puestos eran abandonados.

Esto ha incidido en la ampliación de oportunidades, pero también en las perspectivas de empleabilidad dado que los empresarios consultados manifiestan costos de formalización y el riesgo de que el cargo sea abandonado como factores que limitan la contratación formal en la ciudad. Teniendo en cuenta eso, se observa que de las personas que respondieron el formulario, el 5% afirmó tener contrato verbal, 21% sin contrato, 63% no aplica porque son independientes, y 10% con contrato escrito.

En cuanto a duración, independiente de si el contrato es verbal o escrito, la figura del término indefinido fue la señalada por las personas consultadas. Por último, ninguna persona respondió estar afiliado a un sindicato.

Sin embargo, como en otras ciudades, en Yopal, los migrantes tienen que enfrentar divergencia entre las condiciones pactadas y las condiciones reales de trabajo. Una de las participantes en los grupos focales, que durante la pandemia tuvo contrato escrito como enfermera, afirma que muchas veces la información de este no coincidía con las actividades que diariamente se le encargaban: *“mi contrato decía que era auxiliar administrativa, pero me tocaba salir a tomar muestra de covid, no me pagaban seguridad social, todo por OPS y me pagaban 900 mil. Nos decían que teníamos hora de entrada más no de salida, muchas veces eran 10pm y seguíamos trabajando tomando muestras, pero no podía darme el lujo de dejar de trabajar”*. Precisamente han sido ese tipo de experiencias las que hay llevado a algunos migrantes a dedicarse al trabajo como particulares o independientes.

b. Remuneración

Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, el 63% de los consultados en la ciudad de Yopal afirmó que este es insuficiente para las necesidades básicas, 31% afirma que es suficiente para necesidades básicas y complementarias, y 5% que es suficiente para necesidades básicas pero insuficiente para necesidades complementarias.

De hecho, el 63% considera que su actividad laboral actual comparada con la situación previa a la migración es inferior en sueldo y responsabilidades, y 26% que esta es equiparable en responsabilidades, pero inferior en sueldo. Solo 10% considera que es superior en sueldo y/o responsabilidades. Este panorama, común en varias de las ciudades del estudio refleja que los migrantes no se sienten realizados en su trabajo actual, ni por remuneración, ni por el tipo de actividades que realizan. Es una condición de subempleo, que sumando a la alta informalidad genera una pérdida en la calidad del empleo al que acceden.

Respecto a duración de la jornada laboral, en Yopal, el 53% de los asistentes trabaja 48 horas o menos a la semana, y el 47% trabaja más de 48 horas a la semana. De igual forma, solo una persona afirmó haber recibido pago por horas extra (5%).

Yopal fue la ciudad donde más reclamaciones por explotación se dieron durante los grupos focales. Además, las reclamaciones fueron principalmente de mujeres, quienes tuvieron inconvenientes o afrontaron procesos legales por incumplimiento o demoras en el pago de sus salarios o liquidación. Una de ellas lleva un mes y medio, desde que la sacaron de la empresa por vencimiento del PEP, sin poder cobrar sus prestaciones y liquidación ya que no aparece en el sistema de nómina. En los grupos focales una de ellas nos cuenta: *“las demoras en los pagos es pan nuestro de todos los días, es muy común, acá a uno le dicen mira limpia este salón y te doy 30mil y cuando terminas te dicen mira te doy 20mil. Piensan que el tiempo de nosotros no vale”*. Incluso se manifestó un caso en el que la remuneración por el día de trabajo fue solo la alimentación del día.

Otro de los participantes que labora en albañilería comenta: *“nos dicen no te vamos a pagar la semana sino solo 5 días, aunque uno haya trabajado 6 días, le sacan a uno los domingos, y el horario dice que es hasta las 5 pm, pero si hay que echar un piso toca quedarse hasta la noche y no pagan horas extra, pero toca aguantar porque es mejor un pájaro en mano que 100 volando”*. La situación sobre la intensidad horaria también se manifestó en el trabajo en casas de familia y en fábricas de alimentos donde laboraban desde las 5am hasta las 9pm, sin pago por esos turnos extra pues el empleador lo veía como una colaboración adicional no remunerada.

Para varias mujeres migrantes de los grupos focales su primera experiencia laboral en Yopal fue en un restaurante o casa de familia, con jornadas excesivas, de 5am a 7pm, pagos entre \$5.000 y \$25.000 haciendo todo tipo oficios, y trato injusto por parte del empleador. Esto las ha llevado a inclinarse por el autoempleo, dedicarse a la venta de empanadas, tortas, postres y gelatinas, hacer uñas y a pesar de no tener un ingreso estable, estas madres migrantes valoran más el poder estar más tiempo con sus hijos.

Por lo tanto, se puede observar que, al igual que en las otras ciudades, el ingreso es variable tanto en jornada como por ingreso. Pero con un elemento más marcado que en las otras ciudades y es la variación por incumplimiento de condiciones iniciales de trabajo. Se identifica mayor recurrencia en la práctica de incumplimiento al trabajador en condición de vulnerabilidad.

c. Seguridad social

Iniciando las dimensiones de seguridad social, se verifica la situación de afiliación a salud, en la cual el 32% se encuentra sin afiliación y 68% en régimen subsidiado. Por otra parte, una sola persona cotiza a pensión (5%), pero ninguno está afiliado a ARL ni caja de compensación.

También se evidenció el desconocimiento acerca de cómo funcionan los aportes a seguridad social, una de ellas comenta *“las cesantías, EPS, pensión, resulta que todo eso me lo descontaban, 64mil de pensión, 53 mil de EPS todos los meses, hasta el auxilio del transporte me lo descontaban, no me lo daban, todos los meses me quitaban de todo eso”*.

Respecto al nivel de peligrosidad del trabajo, el 47% considera que es poco seguro y 10% que es muy inseguro. Por su parte, el 42% considera que es seguro. Precisamente, una de las participantes de grupo focal que trabajó en construcción sin contrato relató su afectación en la piel por el cemento, no se le cubrió la medicina y ella debió continuar para cumplir con lo acordado. Otra de ellas cuenta lo siguiente respecto a su situación como embarazada:

“me hicieron prueba en la entrada al trabajo y salió negativa, solo cuando fui a dar a luz porque tuve una caída pude ir a emergencias, me tocó trabajar con la cesárea abierta, y a ellos no les importó, que no habría quien les cubriera mi puesto, que no había personal para que me

relevava, ni yo diciendo que les pagaba por el turno porque el dolor no me dejaba, me cambiaron 2 veces de puesto porque en uno estuve sube y baje escaleras y en otro estuve en portería todo el día parada ellos sabiendo que mi embarazo era de alto riesgo, hasta que finalmente me cambiaron”.

d. Prestaciones sociales

Ninguna de las personas consultadas o que participaron en los grupos focales cuenta con vacaciones remuneradas, primas, auxilios de transporte, educación o alimentación, tampoco bonificaciones o pagos en especie.

7.5.5. Villa del Rosario

a. Estabilidad

Villa del Rosario es un municipio próximo a la ciudad de Cúcuta, en la zona fronteriza con Venezuela. Esta condición lleva a que se den particularidades propias de este tipo de áreas de frontera. Aunque la informalidad, sobre todo en modo de autoempleo, impera con un 68% de los consultados en esa condición, la dinámica económica de frontera y la alta aceptación al migrante permiten que haya algún grado mayor de formalidad en comparación a las otras ciudades del estudio, con un 21% de los consultados con contrato escrito y solo un 5% con contrato verbal y 10% sin contrato.

De igual forma, la mitad de los que respondieron tener contrato escrito marcaron duración a término fijo y la otra mitad marcó no saber cuál era la duración. Por último, ninguna persona respondió estar afiliado a un sindicato.

En lo referente al análisis de grupos focales, los casos en los que se tienen contratos es por la modalidad OPS y máximo por 2 o 3 meses. Los trabajos indefinidos son muy escasos, máximo se ofrecen 6 meses de duración. Para ellos la estabilidad es vital porque el gasto de alquiler, servicios y los hijos es muy alto. Las jornadas de trabajo de aquellos que se dedican a ventas van desde las 5am hasta las 3pm, o toda la jornada de la mañana.

b. Remuneración

A pesar de contar con una relativa mejor estabilidad que otras ciudades, la percepción general de los migrantes es que están mal remunerados. Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, el 70% de los consultados afirmó que este es insuficiente para las necesidades básicas, y 30% afirma que es suficiente para necesidades básicas pero insuficiente para necesidades complementarias.

La condición de subempleo es muy presente en Villa del Rosario, sobre todo en los profesionales consultados. En general, manifiestan que la gente no valora el trabajo, y quieren pagar menos de lo que ellos han invertido. De hecho, el 55% considera que su actividad laboral actual comparada con la situación previa a la migración es inferior en sueldo y responsabilidades, y 30% que esta es equiparable en responsabilidades, pero inferior en sueldo. Solo 5% considera que es superior en sueldo y/o responsabilidades.

Respecto a duración de la jornada laboral, en Villa del Rosario, el 60% de los consultados trabaja 48 horas o menos a la semana, el 25% trabaja más de 48 horas a la semana, y 20% no aplica ya que

están desempleados. De igual forma, ninguna persona afirmó haber recibido pago por horas extra. Esta situación fue contrastada en los grupos focales, evidenciándose escenarios de trabajo más estable, pero sobretodo menor necesidad de trabajar más horas para conseguir cubrir los gastos del hogar.

Sin embargo, dada la alta presencia de autoempleo, tanto el ingreso como la jornada presentan también altos grados de variación. En general, la jornada depende de los pedidos que tengan. Las jornadas tienen a ser menores, pero si no hay pedidos no se hace nada en el día. Sin embargo, cuando la cantidad de pedidos es mucha, tienen que laborar más horas. El caso de uno de los participantes del grupo focal uno muestra esa situación bien, dado que trabaja como productor artesanal, y labora hasta la media noche para cumplir con los pedidos cuando los tiene, pero puede pasar varias semanas sin pedido.

Precisamente uno de los participantes de grupos focales manifiesta ganar 156mil la semana en la panadería (no la dejan sentarse para tomar descanso), otros trabajan más de 8 horas, nocturnos o festivos y el pago es igual. Respecto a la capacidad adquisitiva del salario, nos cuentan:

“En Venezuela nos habíamos acostumbrado a hacer el mercado mensual, pero acá toca diario porque es para lo que alcanza con el pago, y muchas veces no alcanza para lo básico, los niños nuestros no pueden darse el gusto de tener para meriendas o comidas en el descanso del colegio. Todo es muy complicado porque todo se va en gastos básicos, cosa que no era así en Venezuela”.

Esta participación muestra algo que fue común en varios de los grupos focales en todas las ciudades, y es que en gran parte la insuficiencia del salario se da porque al migrante venezolano le cuesta mucho acostumbrarse a tener tantas responsabilidades de gasto, como arriendo y servicios públicos, los cuales no tenían que cubrir en Venezuela.

c. Seguridad social

Respecto a afiliación a salud, el 15% se encuentra sin afiliación, 70% en régimen subsidiado y 15% en régimen contributivo. Por otra parte, una sola persona cotiza a pensión (5%), 15% está afiliado a ARL, pero ninguno cuenta con afiliación a caja de compensación.

Respecto al nivel de peligrosidad del trabajo, el 50% considera que es poco seguro y 5% que es muy inseguro. Por su parte, el 40% considera que es seguro.

Una de las participantes nos cuenta que trabaja sin seguro ni prestaciones en la panadería y que su empleador le dice "Si te sirve el trabajo así sin seguridad bien, sino te vas". Los contratistas al no tener un trabajo estable les quedan difícil arriesgarse para pasarse a algo contributivo. Respecto a la pensión y calidad de vida en la vejez comentan:

“Para la pensión no cotizamos, pero ahorramos, lo poquito que nos sobre lo guardemos. La idea es montar el negocio propio para que eso genere unos ingresos en la vejez, y que eso se pueda ampliar para que eso sea lo que responda más adelante”.

d. Prestaciones sociales

Ninguno cuenta con vacaciones remuneradas, primas, auxilios de transporte, educación o alimentación, tampoco bonificaciones o pagos en especie.

8. Componente de institucionalidad y políticas locales

El estudio también abordó las respuestas institucionales locales que buscan apoyar a los migrantes en los procesos de inserción laboral e integración socio económica. En el presente aparte se presenta una descripción de las principales acciones que están realizando las ciudades intermedias consultadas.

8.1. Quibdó

En el municipio de Quibdó la respuesta institucional es limitada y se asocia a atención principalmente. La alcaldía realiza el apoyo también brindando orientación sobre la ruta para acceder a los servicios de salud y educación. En estas actividades ha contado con el apoyo de ACNUR y la Cruz Roja. Sin embargo, se observa inconsistencia en la atención. El municipio no realizaba desde el 2019 una jornada de salud para migrantes, y solo hasta el presente año 2023 tuvieron una nueva jornada para toda la población migrante. El estudio no logra identificar un programa estable de integración socioeconómica o laboral del migrante por parte de la Alcaldía.

Otro actor institucional relevante en la ciudad es el Sena, el cual ha sido un gran aliado para la población migrante. Esto se da principalmente por la oferta de cursos como panadería y repostería, alimentos y mecánica automotriz, que es oferta a la cual están accediendo los migrantes, principalmente mujeres. Aunque el Sena les ha ofrecido cursos ya mencionados, las participantes de los grupos focales nos compartieron la importancia de que el Sena pueda construir una oferta de cursos enfocados en: belleza, arte de uñas, otros niveles en panadería y pastelería y cursos administrativos. Para los hombres participantes los cursos pueden ir enfocados en marketing, publicidad, mecánica y cursos industriales. Asimismo, otra de las maneras en que las se puede apoyar los emprendimientos de los y las participantes es potenciando la cobertura del programa de capital semilla y atrayendo nuevamente el apoyo de ACNUR.

En cuanto integración socioeconómica, también se identificó un marco de acuerdo entre ACNUR y la Cámara de Comercio de Chocó para facilitar la incorporación laboral de personas refugiadas y desplazadas en la ciudad, tanto en plazas laborales como facilitar las rutas de emprendimiento. Este acuerdo se constituyó en julio de 2022, pero en el estudio no pudimos constatar los avances realizados. Lo que manifestaron algunos líderes sociales en las entrevistas es que el programa no ha avanzado.

8.2. Apartadó

El municipio de Apartadó cuenta con una oficina para atender el asunto migrante, que actualmente lleva a cabo programa migrante en casa el cual quedó incorporado en el plan de desarrollo del municipio [*...inicialmente había quedado para la atención de 800 venezolanos/as con vocación de permanencia, pero al ver que la población migrante creció lo plasmaron dentro del plan de desarrollo. Esto es ejecutado por acción social, ACNUR aparece como socio implementador, opción legal realiza la parte administrativa y se ejecuta por medio de la alcaldía de Apartadó...*] (*funcionaria programa migrante en casa*).

En razón a lo anterior, gracias al programa se logró que Apartadó fuera un punto visible e importante para que la población migrante pudiera solicitar el PPT, además dentro de los servicios

del programa están la asesoría jurídica, capacitaciones y ofrecen una ruta de trabajo con el apoyo del Sena. Una de las barreras identificadas en el programa es que tiene vigencia y financiación hasta diciembre del 2023.

Desde el Sena se cuenta con una ruta diseñada para la empleabilidad de la población migrante, *[...empezando por una orientación ocupacional donde se identifican intereses y habilidades, luego la situación del migrante y finalmente se pasa a una orientación en competencia laboral ...]* (trabajadora del Sena). Adicionalmente, desde el Sena hay un trabajo de sensibilización con el sector privado respecto a la población migrante *[... muchos creen que es ilegal contratar venezolanos, el SENA es ese intermediador para sensibilizar...]* (trabajadora del Sena), esto se da por medio de encuentros empresariales para explicarles cómo se puede y se debe vincular población migrante, además de cómo el empresario puede direccionar cualquier vacante para que sea publicada por el Sena; aunque han encontrado que varias de esas vacantes no les llega.

Finalmente, en Apartadó se ha identificado que desde el Sena es posible crear un curso de formación para los emprendedores migrantes específicamente para aquellos que ya cuentan con un emprendimiento/idea de negocio activa, ellos como institución ofrecen el capital humano para distintos cursos, pero requerirían la asistencia técnica para identificar a los emprendedores. Adicional a ello, observan que los migrantes tienen intereses en cursos en belleza, atención al cliente, manipulación de alimentos los cuales pueden ofrecerse siempre en cuando cuenten con el apoyo adicional en capital (instrumentos, materiales etc) para dar un curso aplicado. Actualmente, ofrecerán dos certificaciones para población migrante - certificación en atención al cliente y en acabados de construcción -. Desde Comfenalco se seguirá ofreciendo la ruta de empleo, los servicios del laboratorio de empleo y seguir en la creación de rutas de sensibilización a los empresarios; en este último punto los aliados son fundamentales. También proponen alianzas para realizar rutas de cuidados de menores, atención sanitaria, manzanas del cuidado, ludotecas para las mujeres migrantes y locales que quieren trabajar activamente, pues la esfera privada como el hogar, los cuidados afectan directamente la empleabilidad.

Comfenalco como caja de compensación familiar ofrece actualmente una ruta de empleo que también es enfocada en población migrante. Esta ruta de empleo permite una inscripción gratuita para toda la población, luego pasan a una orientación laboral con psicólogos profesionales y finalmente llegan a cursos y capacitaciones pertinentes. En el cuarto paso que es la intermediación donde se busca la conexión entre una oferta con un perfil laboral requerido donde los y las migrantes también son incluidos.

La entidad en función de población migrante/movilidad creó una cartilla como guía donde se explica cómo ellos pueden emplearse y cómo las empresas los pueden contratar (esto de acuerdo con la normatividad vigente). Las empresas solicitan que como mínimo los y las migrantes tengan vigente el PPT. Adicional a ello, Comfenalco cuenta con laboratorios de empleo *[... con disponibilidad de pruebas para evaluar las destrezas manuales, sobre todo para los temas operativos cuando una persona quiere perfilarse, también sirve como batería de pruebas especializadas de acuerdo al rol que va a ser un cambiar en una organización]* (funcionaria Comfenalco), consultorías gratuitas para las empresas y genera el espacio de premios inclusión para motivar a las empresas a contratar diversidad en sus empresas (mujeres, población con discapacidad y migrantes).

8.3. *Yopal*

En la ciudad de YOPAL la política de atención del asunto migrante ha venido evolucionando durante el actual gobierno. Esto implica haber pasado de las acciones de control migratorio realizadas en 2020, en donde la alcaldía focalizó sectores de la ciudad donde más inconvenientes se habían registrado con los extranjeros a fin de realizar operativos en esas áreas, a una línea de acción de incorporación de los migrantes en los programas sociales del municipio, tanto para atención como para inserción socioeconómica.

Aunque la ciudad no cuenta con un programa enfocado en la población migrante, sí ha realizado la incorporación de esta población en la oferta institucional del municipio, principalmente a través del centro de servicios de la Casa de la Mujer. Estas instalaciones cuentan con una oferta variada de atención para la orientación en acceso a salud y educación, programas de formación para el empleo y apoyo a población vulnerable a la cual la ciudad ha abierto la oferta a los migrantes. Entre la oferta a disposición de los migrantes está los cursos de formación en estética y belleza, cocina y alimentación y el área de costura.

Actualmente, el municipio reconoce la importancia de incorporar dentro de sus programas a la población migrante, lo que evidencia un cambio importante en la perspectiva de integración. Las funcionarias responsables del centro manifiestan que varios de los programas se pueden activar en asocio con entidades que estén en función de apoyar la incorporación socioeconómica de los migrantes al municipio.

Una de las acciones más relevantes a resaltar de las actividades realizadas en la Casa de la Mujer es el centro de cuidado, que sirve de apoyo a las madres que están en capacitación y no tienen con quién dejar a sus hijos a cuidado para poder asistir. En palabras de la funcionaria que nos presentó las acciones del municipio y los servicios de la Casa de la Mujer, “este ha sido de mucha utilidad porque de esta forma las mujeres pueden asistir con tranquilidad a sus capacitaciones, y también porque así no tienen problema para continuar y evita que dejen el curso”.

La ciudad actualmente cuenta con un centro de atención al migrante de paso a las afueras de la ciudad que funcionaba como albergue temporal para migrantes extranjeros, pero que, en la actualidad, por falta de recursos, no está prestando este tipo de servicio y solo cuenta con los servicios de alimentación y atención primaria en salud. El centro transitorio de Yopal tiene una capacidad para 121 personas y era operado por la Cruz Roja y la cooperación de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

9. Recomendaciones de mejora

9.1. *Acelerar el proceso de desmonte de limitaciones formales que limitan el mapa de oportunidades laborales para el migrante venezolano, incluyendo procesos de regularización, certificaciones de experiencia, habilidades de trabajo y profesionales*

Las barreras formales siguen existiendo a pesar del amplio alcance del PPT. Sin embargo, como se pudo constatar, muchos migrantes tienen dificultades en adquirir su documento, principalmente por la forma errónea en que realizaron su inscripción en la plataforma, y los nuevos migrantes no tienen un mecanismo claro de regularización, así sea temporal. Sin la regularización las puertas de acceso a un mercado formal están completamente cerradas, siendo expulsados al mercado laboral informal o queden condenados al subempleo, al no poder validar sus experiencias o carreras.

También se corroboró que sigue la solicitud de documentos adicionales para la incorporación laboral y que se asocian a varios tipos de requerimientos que los empleadores están exigiendo a los migrantes para certificar competencias, estudios o experiencia. Además de las dificultades enfrentadas por ellos durante el proceso de contratación para inscribirlos como extranjeros a plataforma como el RUTEC o la apertura de una cuenta bancaria.

Es por tal razón que se recomienda acelerar los procesos de revisión de las solicitudes de PPT. Además de emprender acciones para hacer más ágil la incorporación laboral garantizando la validación de competencias requeridas y la flexibilización de los requisitos para aplicar a una vacante. Se requiere de un procedimiento que facilite y de tratamiento especial de verificación de competencias.

Aunque se identificó que en algunas ciudades el SENA está realizando acciones en ese sentido para verificar y validar competencias laborales, el alcance es todavía limitado, afectando principalmente a profesionales. La validación puede darse por medio de dos vías, principalmente: una, por medio de la actualización de competencias y habilidades para el trabajo, en especial para aquellos trabajadores con menor nivel de formación y; dos, a través del ajuste de los procesos de incorporación laboral y de ejecución de trámites para la certificación y validación de requisitos laborales. De este modo se hacen recomendaciones en el siguiente orden:

9.1.1. *Desarrollar programas locales de capacitación y certificación de oficios, articulados con las necesidades laborales identificadas en las Pymes locales.*

Las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), como principal motor de la economía colombiana, tienen la mayor capacidad de absorción de mano de obra. En este sentido, se recomienda un enfoque de sensibilización para una mejor alineación entre competencias de los trabajadores y las necesidades de la demanda laboral. Para ello se requiere, identificar las Pymes que desarrollen actividades intensivas en mano de obra (por ejemplo, manufactura, confección, alimentos, logística) y listar las habilidades clave que requieren tener los empleados. Con esto se busca que, a pesar de los retos de verificación de competencias por vía actualización o adquisición de nuevas, los

trabajadores puedan tener la posibilidad de que les sean reconocidas sus habilidades laborales y facilitar así los procesos de incorporación formal.

A la anterior recomendación se puede sumar un esfuerzo conjunto desde el sector estatal, empresa privada, academia y sociedad civil para ampliar la actual oferta de capacitación bajo demanda, con el fin de armonizar las competencias requeridas con la validación de habilidades.

9.1.2. Incorporar nuevos actores para facilitar la acreditación y validación de competencias

Para facilitar los procesos de validación de competencias se requieren ajustes sistémicos que mejoren el escenario de gobernanza. Hay actores en el espacio de la educación que son necesarios tener más activos en los procesos de integración socio-económica de migrantes. En especial se requiere traer al escenario a las universidades y a las agremiaciones de profesionales.

A las universidades para que incorporen una oferta académica que permita rutas de actualización, complementación de créditos y validación que faciliten la obtención de certificaciones académicas nacionales por parte de los migrantes.

Mientras que a las agremiaciones de profesionales urge incorporarlas en la política de integración de los migrantes porque se requiere de su liderazgo y acción para solventar varias de las barreras que disminuyen el mapa de oportunidades laborales. Empezando con facilitar procesos de sensibilización gremial para disminuir la resistencia de contratación de profesionales venezolanos; facilitar información a los migrantes sobre los procesos de reconocimiento profesional y acceso a las tarjetas profesionales donde la ley lo exija; asesorar procesos de validación y certificación de competencias y; generar espacios de integración profesional.

9.1.3. Crear normativas y mecanismos de transición que permitan temporalmente al trabajador venezolano validar experiencia y habilidades para el trabajo

Cómo se expuso en el estudio de factibilidad, una de las principales restricciones está asociada a los retos que tienen los venezolanos radicados en Colombia para lograr certificar sus competencias, experiencias y, hasta en algunos casos, su existencia (por la exigencia del registro civil o acta de nacimiento). Lo anterior ha conllevado a que, aunque los migrantes hayan podido acceder a ofertas de trabajo, estas no puedan concretarse por no cumplir con los requisitos legales de validación.

Es necesario que desde entidades del gobierno como el Ministerio de Educación y el Sena se fortalezcan y difundan más (para el caso de la certificación de competencias) los mecanismos alternativos de validación de competencias y experiencia, que permitan subsanar las dificultades que su ausencia acarrea para los procesos de incorporación laboral. De esta forma, se busca tener un canal alternativo de validación al cual puedan recurrir los migrantes venezolanos para que puedan surtir con éxito los procesos de validación exigidos en el transcurso de su inserción laboral.

9.2. Reacción y fortalecimiento de los mecanismos para la disminución de las limitaciones informales que limitan el mapa de oportunidades laborales para el migrante venezolano

Además de las barreras propias de los procesos de regularización y validación de competencias, los migrantes enfrentan limitantes propias de los procesos de integración e interacción con el nuevo entorno social. Encontramos que para aumentar el mapa de oportunidades de la población migrante venezolana se requiere hacer frente a múltiples restricciones informales que limitan una mejor conexión entre la oferta y demanda de trabajo para este grupo poblacional. Para ello las acciones de regularización pueden acompañarse de campañas estratégicas y efectivas para la disminución de las restricciones informales, entre ellas:

9.2.1. Sensibilización de los empresarios y comunidades receptoras

El empresario (especialmente el pequeño y mediano), y su respectivo personal de contratación, son actores fundamentales para la gobernanza del problema de incorporación al mercado laboral del migrante venezolano. Pero, como se mencionó en el estudio, existen importantes prevenciones por parte de los empresarios para contratar personal migrante que inciden sobre el interés para contratarlos. Entre estas están los temores acerca de los trámites legales o posibles incumplimientos a la ley, la precaución por Resistencia de sus demás trabajadores, el temor a que dejen rápido el trabajo o abandonen sus responsabilidades sin aviso y, claro está, las prevenciones de seguridad.

Se observaron varios casos donde el trabajo conjunto entre gobierno y sector privado ha generado dinámicas virtuosas y procesos serios de incorporación laboral que han servido de aprendizaje para futuros procesos tanto de grandes como en pequeñas empresas. Por tal motivo se hace necesario fortalecer las acciones de promoción de los beneficios de la contratación formal de migrantes en las PYMES en las zonas de trabajo de la red intercongregacional.

Para ello, a las organizaciones miembros de la red se les recomienda aumentar los convenios de acompañamiento de incorporación laboral con empresas o gremios (esto último se facilita en ciudades intermedias y pequeñas), mejorar las estrategias de comunicación de procedimientos de contratación y acompañamiento y apoyar iniciativas de sensibilización de las alcaldías y otras entidades como las cajas de compensación y cámaras de comercio.

Se busca proveer de información y acompañamiento para que inicien procesos de incorporación formal de trabajadores migrantes venezolanos. Asimismo, se recomienda realizar campañas para que los empresarios en sectores altamente informales comiencen a mejorar las condiciones de contratación del trabajador migrante y busquen equipararlos a las condiciones de trabajo digno según las normas.

Con esto se busca disminuir las prevenciones e incertidumbres de los empresarios, que se han convertido en una barrera informal importante, incluyendo aquellas que refuerzan la idea de que el trabajador venezolano solo tiene potencial de ser contratado si es en condiciones de informalidad y de baja calidad del empleo.

Por otra parte, se identificó un vacío amplio en estrategias de sensibilización de comunidades cercanas. A excepción de algunas campañas en Bogotá y Cúcuta, no se identificaron mayores esfuerzos en esta materia, mucho menos intervenciones puntuales en zonas de alta concentración de población migrante en las ciudades. Dentro de las actividades de los miembros de la red también es un aspecto importante a fortalecer.

Actividades como la feria de emprendimiento, realizada por el SIMN y la Red Inter congregacional en la localidad de Bosa en Bogotá, son un muy buen ejemplo de la importancia de estos espacios para una interacción distinta entre migrantes y comunidades receptoras. La realización de espacios de encuentro, como las ferias culinarias realizadas en Bogotá, y la prestación de servicios conjuntos son mecanismos facilitadores que se recomienda incorporar para una mejor sensibilización social.

9.2.2. Sensibilizar a los migrantes sobre la importancia de la adaptación cultural y la existencia de vías de denuncia en caso de presenciar o experimentar un trato inadecuado en el lugar de trabajo

El presente estudio también identificó que los migrantes presentan importantes retos de adaptación a la cultura y ambientes laborales colombianos, lo que disminuye su capacidad de incorporación en el mercado de trabajo. Como se constató en los grupos focales, las dinámicas laborales en Colombia difieren en varios aspectos de los de su país de origen. Así, tipos de contratación, horarios, relaciones formales patrón-empleado, formas de pago salarial, entre otros, presentan diferencias que hacen difícil la adaptación a la cultura laboral del país; pero también, facilitan las posibilidades de explotación y discriminación laboral.

Aunque en las ciudades se logró identificar algunas acciones encaminadas a esto, no se identificó la implementación de una estrategia o un patrón constante de intervención. Es por ello que se recomienda fortalecer las campañas de sensibilización e información sobre los procesos de contratación laboral, requerimientos, derechos y pasos. También sobre canales de acompañamiento existentes, como la ruta del servicio público de empleo y otros canales del sistema público de empleo que desempeñan el rol de intermediación laboral para que se informe al migrante sobre las características del mundo laboral colombiano, los tipos de contratación y relacionamiento con el patrón y los canales de protección laboral con los que cuenta la oferta institucional.

También es importante contar con programas de información y sensibilización de los espacios y procesos de denuncia y reclamación de derechos laborales. Aunque en un primer momento es el Ministerio del Trabajo el que debería realizar una activa incidencia en esto, los miembros de la red podrían facilitar insumos comunicacionales entre sus usuarios que apoyen esta función.

De esta forma se espera que el trabajador venezolano tenga un mayor conocimiento de los procesos a los que se está enfrentando, capacidad de tomar decisiones informadas para la aceptación de un cargo y cuente con herramientas para enfrentar posibles escenarios de explotación y discriminación laboral.

9.2.3. Se requiere incorporar el enfoque de género a la política pública de atención al migrante, en específico al componente de inserción laboral y generación de ingresos

Uno de los principales hallazgos del presente estudio es que el enfoque de género de la política aún es incipiente y que, dada la fuerte presencia de restricciones por género identificadas, se requiere de una mayor acción pública para ayudar a las mujeres a superar las barreras que han encontrado en el mercado laboral colombiano por sus características de mujer y migrante.

Para ello se requiere un programa especial que propenda por el fortalecimiento de la agencia de la mujer migrante trabajadora, lo que implica la provisión de recursos para disminuir sus limitantes de entrada a los procesos de inserción laboral, la sensibilización a los empleadores acerca del

respeto de los derechos de la mujer trabajadora -migrante y nativa-, el aumento de la oferta de servicios de formación y validación de experiencia y un mayor acompañamiento a través de las rutas de empleo.

Asimismo, se requiere difundir información acerca de las rutas de atención ante situaciones de acoso laboral y violencia de género, con el propósito de brindar elementos que impidan cualquier tipo de agresión por parte de los empleadores o del mismo entorno laboral hacia las mujeres migrantes. Para esto, se recomienda utilizar como canal de difusión las organizaciones de migrantes y las agencias de empleo.

Sin embargo, una de las acciones más eficientes que se identificaron dentro del estudio está con la generación de espacios de cuidado que respalden en este tipo de actividades a las migrantes. Las guarderías que tanto organizaciones como gobiernos locales como el de Yopal han establecido facilitan muchísimo los procesos de capacitación y búsqueda de empleo por parte de las mujeres migrantes.

9.2.4. Se requiere la conformación de un equipo especial del Ministerio de Trabajo para atender las denuncias de abuso y explotación laboral que tengan por hacer los migrantes trabajadores.

Aunque se reconoce las limitaciones de recursos de las entidades del orden nacional y local para atender la emergencia de atención a la población migrante, se recomienda que se canalicen esfuerzos y capacidad institucional a atender las denuncias de abuso y explotación laboral y de vigilancia, control y sanción a los empleadores que recurran a dichas prácticas. Esto para iniciar un proceso de desinstitucionalización del abuso laboral que se ha venido generalizando bajo la excusa de la necesidad de trabajo que tienen el ciudadano migrante.

Ante lo extendido de las prácticas de explotación y abuso laboral se requiere una acción más contundente y ejemplarizante por parte de las entidades nacionales, principalmente del Ministerio de Trabajo, para dar a entender al migrante que puede iniciar procesos de inserción laboral más seguros y garantes de sus derechos.

9.2.5. Trabajar en equipo con el sector financiero para encontrar canales de incorporación financiera de la población venezolana.

Se identificó que una de las barreras más recurrentes para la incorporación formal del trabajador venezolano que aún continúan es la dificultad de insertarse al sistema financiero colombiano, especialmente por la falta de reconocimiento de sus documentos de identificación dentro del sistema interno de los bancos y la negación explícita a las solicitudes de apertura de cuenta. Varias trabas han colocado los bancos para que esto ocurra, lo que es crítico porque en Colombia existe una alta correlación entre trabajo formal y bancarización.

Por eso se recomienda establecer mesas de trabajo con el gremio financiero para que ajusten sus sistemas para una más expedita incorporación y aceptación de las solicitudes que son realizadas por parte de migrantes. También para que se mejoren las líneas especiales de atención para la población migrante y se incluyan procesos de sensibilización del personal bancario para una atención más integral que facilite la bancarización en Colombia de la población venezolana. Esto con el fin de

aumentar la tasa de bancarización y, por esta vía, evitar una subsanable barrera a la incorporación laboral formal del migrante.

Esta recomendación se podría profundizar invitando a analizar la posibilidad de un seguro o garantía por parte del Estado para disminuir la incertidumbre por parte de los proveedores financieros, que han evidenciado ser herramientas muy eficaces para fortalecer la bancarización en el país.

9.2.6. Desarrollar un programa de apoyo a iniciativas privadas para la incorporación de migrantes

Se identificó que desde la sociedad civil y el sector privado existen iniciativas con un alto potencial de mejorar el mapa de oportunidades de los trabajadores migrantes venezolanos en el país. La política requiere un fortalecimiento de la gobernanza a través de una mejor articulación de estos esfuerzos, aún muy dispersos, para poder proveer una respuesta más contundente a las dificultades de incorporación laboral que presenta la población migrante económicamente activa.

Es por ello que se recomienda la creación de un programa de fomento a las iniciativas privadas que busquen incorporar población migrante en sus nóminas y de apoyo a organizaciones sociales que estén realizando acompañamiento en los procesos de inserción laboral y socio-económica. Este programa debe propender por buscar los incentivos, mecanismos y acciones más adecuados para acompañar procesos privados que busquen la incorporación laboral del migrante venezolano.

También debe buscar crear un banco de iniciativas que permita contar con información valiosa de experiencias exitosas que sirvan de referente a las empresas que decidan iniciar este tipo de procesos.

Con esto se busca contar con más sectores con potencial de aumentar el mapa de oportunidades de la población migrante, fortalecer la gobernanza de los procesos de incorporación, un mayor dinamismo en las rutas de empleo vigentes y que tienen un componente específico para la población migrante y, por último, generar un mayor escenario de confianza entre los actores del mercado laboral colombiano.

9.3. Ampliar las acciones para mejorar la inserción laboral y social de los migrantes

Mejorar los procesos de inserción laboral va de la mano con facilitar los procesos de inserción social de los migrantes venezolanos. Aunque somos pueblos vecinos que compartimos múltiples rasgos culturales, también existen diferencias importantes, principalmente asociados a la interacción social y adaptación a la cultura laboral colombiana. Estos diferenciales juegan en contra del migrante, convirtiéndose en barreras importantes que limitan sus oportunidades laborales en el país.

Es por tal razón que se realiza un conjunto de recomendaciones, con el ánimo de facilitar dicha inserción tanto en la dimensión social como laboral. Para ello se requiere el fortalecimiento de habilidades de los trabajadores y un trabajo importante para disminuir la resistencia social al migrante trabajador.

9.3.1. Creación de capacidades para establecer vínculos con el mercado de trabajo formal

El migrante venezolano puede aumentar sus oportunidades de incorporación laboral si logra una rápida adaptación a las dinámicas laborales del país receptor. Esto implica alinear mejor sus habilidades técnicas con las necesidades de los sectores económicos relevantes (identificados como potenciales) y fortalecer prácticas y habilidades blandas que le permitan un mejor relacionamiento en el trabajo.

Para ello se recomienda ampliar la oferta, aún incipiente, de espacios de formación de habilidades blandas y de adaptación cultural que sean ventaja para el trabajador (algunas de ellas mencionadas e identificadas en el mapa de habilidades) y complementar estas con otras nuevas y relevantes dentro del contexto laboral colombiano.

Al igual, se requiere ampliar y perfilar la oferta de habilidades técnicas básicas que le permita al trabajador migrante potenciar sus habilidades previas para desempeñarse en sectores claves identificados en el mapa de oportunidades como el comercial, el de turismo y restaurantes, el agrícola y el de entretenimiento y espectáculos.

9.3.2. Se hace necesario iniciar campañas de sensibilización social que eviten el incremento de conductas xenófobas y facilite la apertura social a la integración

Aunque las prácticas discriminatorias no son generalizadas para el entorno colombiano y las expresiones xenofóbicas no son tan comunes como en otros países de la región, en el estudio sí se identificó una tendencia creciente en algunas ciudades que es oportuno atender ahora para evitar una situación más crítica en el futuro.

Es por ello que se recomienda fortalecer las campañas de sensibilización social, con énfasis territorial y vecinal, que propendan por facilitar la aceptación social del migrante. Estas campañas deben ir más allá de lo informativo y procurar la creación de espacios de integración en lo barrial y el entorno laboral, donde la interacción cotidiana define las calidades de la interacción social.

Con ello se busca impedir el crecimiento de actitudes de exclusión social generalizada, de violencia, exclusión y marginalización del migrante que, a futuro, puedan aumentar la dificultad de inserción laboral de los trabajadores migrantes venezolanos.

9.4. Se requiere una línea estratégica de política que facilite la apertura de nuevos sectores económicos para la incorporación de trabajadores migrantes

El mapa de oportunidades para migrantes venezolanos evidenció que este puede ser ampliado si hay una apertura de sectores económicos que se han mostrado renuentes a contratar trabajadores migrantes pero que son importantes absorbedores de mano de obra, entre los que se encuentra el sector salud, el de educación, el sector público, el financiero, entre otros.

Es por ello que se realiza la recomendación de incorporar una línea estratégica dentro de la actual política pública de atención al migrante que permita facilitar la apertura de nuevos sectores económicos al trabajador migrante y acelerar los procesos de apertura de los sectores que vienen ya abriendo los espacios.

Para ello se recomienda incorporar una línea de acción específica que realice un diagnóstico de las barreras y principales limitaciones que tiene cada sector identificado como potencial y que están

impidiendo una mayor absorción de obra migrante proveniente de Venezuela. Y, a partir de ahí, establecer una ruta de acción para trabajar de forma articulada con los actores de esos sectores en procura de una mayor apertura.

Con esto se busca disminuir las resistencias laborales y sociales que están limitando la posibilidad de una mayor incorporación al mercado laboral formal del país, pero, a la vez, facilitar un mayor aprovechamiento económico de las potencialidades y habilidades que trae el trabajador migrante consigo. Esto va en concordancia con los principios establecidos por la política pública en la materia.

10. Referencias y documentos consultados

Álamos-Concha, Priscilla (2022). Diseño y aplicación del método QCA a las ciencias sociales. En: Flores, L., Quintero, E. y Torres, E. E., Problemas sociales complejos y políticas públicas: metodologías alternativas para su estudio, pp. 13-46. Ciudad de México: Ediciones del Lirio.

Alavi, M., Archibald, M., McMaster, R., López, V., Cleary, M. (2018). Aligning theory and methodology in mixed methods research: Before Design Theoretical Placement. *International Journal of Social Research Methodology*, 21:5, 527-540. DOI: 10.1080/13645579.2018.1435016

Bisong, A., Knoll, A. (2020). *Mapping private sector engagement along the migration cycle*. European Centre for Development Policy Management. <https://ecdpm.org/wp-content/uploads/Mapping-Private-Sector-Engagement-Along-Migration-Cycle-Full-Report-ECDPM-March-2020.pdf>

Bolivar, Velázquez y Villamil (2022). Ser migrante y trabajar en Colombia: ¿cómo va la inclusión laboral de las personas provenientes de Venezuela. *Dejusticia*. 192p.

Departamento Nacional de Estadística. (2021). *Encuesta Pulso de la Migración. Información julio-agosto 2021 [Pulse of Migration Survey. Information July-August 2021]*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/encuesta-pulso-de-la-migracion-epm>

Departamento Nacional de Estadística. (2021). Mercado Laboral. Gran Encuesta de Hogares –GEIH- [Labor Market. Large Household Survey]. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

Departamento Nacional de Planeación (2018). Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela (CONPES 3950). DNP <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3950.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (2022). Estrategia Para La Integración De La Población Migrante Venezolana Como Factor De Desarrollo Para El País (Conpes 4100). DNP. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/4100.pdf>

FEDESARROLLO (2022). Estudio de mercado laboral con foco en la población refugiada y migrante venezolana y colombianos retornados en las ciudades de Riohacha, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Bogotá, Barranquilla y Medellín. 25 P.

Galindo G, Navarro J, Reales J, Castro J, Romero D, Rodriguez A. S, et al. (2022). Immigrants resettlement in developing countries: A data-driven decision tool applied to the case of Venezuelan immigrants in Colombia. PLoS ONE 17(1): e0262781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262781>

International Labour Organization & United Nations Development Programme. (2021). *Migración desde Venezuela: oportunidades para América Latina y el Caribe. Estrategia de integración socioeconómica. [Migration from Venezuela: opportunities for Latin America and the Caribbean. Regional socio-economic integration strategy]*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_775178/lang-es/index.html

International Labour Organization, Inter-American Development Bank & Employment Service Unit. *Inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia [Labor Inclusion for the Venezuelan Migrant Population in Colombia]*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_759357.pdf

International Organization for Migration & International Network on Migration and Development. (2016). *Migración calificada y desarrollo: Desafíos para América del Sur [Skilled Migration and Development: Challenges for South America]*. https://www.iom.int/sites/default/files/press_release/file/OIM-Migracion-Calificada-en-America-del-Sur.pdf

International Organization for Migration. (2020) . *Encuesta DTM - Vocación De Permanencia De Población Venezolana En Colombia [DTM Survey - Vocation Of Permanence Of Venezuelan Population In Colombia]*. <https://dtm.iom.int/reports/presentaci%C3%B3n-encuesta-dtm-vocaci%C3%B3n-de-permanencia-de-poblaci%C3%B3n-venezolana-en-colombia-mayo>

International Organization for Migration. (2020). *La experiencia de los países Suramericanos en materia de regulación migratoria [The experience of the South American countries in the area of migratory regulation]*. International Organization for Migration. <https://repositoryiom.org/handle/20.500.11788/1405>

International Organization for Migration. (2020, May 31). Presentación: Encuesta DTM - Vocación De Permanencia De Población Venezolana En Colombia (Mayo 2020) [Presentation: DTM Survey - Vocation Of Permanence Of Venezuelan Population In Colombia (May 2020)]. *DTM*. <https://dtm.iom.int/reports/presentaci%C3%B3n-encuesta-dtm-vocaci%C3%B3n-de-permanencia-de-poblaci%C3%B3n-venezolana-en-colombia-mayo>

Migración Colombia. (2020). *Evolución de la crisis migratoria con Venezuela-5 años de historia [Evolution of the migration crisis with Venezuela-5 years of history]*. Colombia Migration. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/evolucion-crisis-migratoria-con-venezuela-5-anos-de-historia>

Migración Colombia. (2020). *Venezolanos en Colombia corte a 30 de junio de 2020 [Venezuelans in Colombia as of June 30, 2020]*.

<https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/venezolanos-en-colombia-corte-a-30-de-junio-de-2020>

Migración Colombia. (2021). *Distribución de venezolanos en Colombia 2021 [Distribution of Venezuelans in Colombia 2021]*. Colombia Migration. <https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/estadisticas/tag/infografias>

Migración Colombia. (2021). *01 Distribución de venezolanos en Colombia [01 Distribution of Venezuelans in Colombia]*. Colombia Migration. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-un-millon-742-mil-venezolanos-se-encontrarian-en-colombia-para-el-31-de-enero-de-2021-y-podrian-acogerse-al-estatuto-temporal-de-proteccion>

Migración Project Venezuela. (2019). *Efectos positivos de la migración venezolana en la economía de Colombia [Positive effects of Venezuelan migration on Colombia's economy]*. (Newsletter 2). Semana. [https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1594859069 boletin inve rsionpdf](https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1594859069_boletin_inve rsionpdf)

Migración Project Venezuela. (2019). *Migración Venezolana en Bogotá: ¿Quiénes son los migrantes y cómo va su integración? [Venezuelan Migration in Bogota: Who are the migrants and how is their integration going?]*. Semana. https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1559673645_20190429fo robogotapdf

National Association of Industrialists, United States Agency for International Development, ACDI/VOCA Colombia & Corona Foundation. (2020). *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado [Labor inclusion of migrants, a private sector commitment]*. <http://www.andi.com.co/Uploads/Paper%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20a%20Po blaci%C3%B3n%20Migrante%20-%20Junio%202023.pdf>

Observatorio Colombiano de la Migración desde Venezuela. (2022). *Tablero de Control*. DNP. <https://www.dnp.gov.co/CONÉSN/observatorio-de-migracion/Paginas/Trabajo.aspx>

Organization for Economic Co-operation and Development & International Labour Organization. (2018). *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en Desarrollo [How immigrants contribute to the economy of developing countries]*. https://read.oecd-ilibrary.org/development/como-los-inmigrantes-contribuyen-a-la-economia-de-los-paises-en-desarrollo_9789264291904-es#page2

Pan American Development Foundation y Ecoanalítica. (2020). *Estudio sobre las posibilidades de vinculación laboral de población venezolana migrante en Bogotá, Barranquilla y Cartagena [Study on the employment opportunities of the Venezuelan migrant population in Bogotá, Barranquilla and Cartagena]*. <https://www.fupad.org/wp-content/uploads/Informe-completo-version-digital.pdf>

Proyecto Migración Venezuela. (2020). *La inversión en medio de la crisis: oportunidades para Colombia a partir de la migración venezolana. [Investment during the crisis: opportunities for*

Colombia from Venezuelan migration] (Newsletter 12). Semana. [https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1594859069 boletin inve rsionpdf](https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1594859069_boletin_inve rsionpdf)

Proyecto Migración Venezuela. (2021). *¿Qué se sabe de la migración colombo venezolana? Análisis de los flujos migratorios-Parte II [What is known about Colombian-Venezuelan migration? Analysis of migration flows-Part II]*. [https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1634945256 informe ola s migratorias parte iipdf](https://s3.amazonaws.com/semanaruralvzla/documentos/1634945256_informe_ola s migratorias parte iipdf)

Proyecto Migration Venezuela. (n.d). *Migrantes de ida y vuelta: la vida de los colombianos que retornan [Migrants back and forth: the lives of returning Colombians]*. <https://migravenezuela.com/web/articulo/colombianos-vuelven-de-venezuela-a-colombia-por-crisis-economica/1645>

R4V- Inter-agency Coordination Platform for Refugees and Migrants from Venezuela. (2021, October). *Latin America and the Caribbean. Venezuelan refugees & migrants in the region*. <https://www.r4v.info/es/document/r4v-america-latina-y-el-caribe-refugiados-y-migrantes-venezolanos-en-la-region-octubre-1>

Reina, M., Mesa, C.A., Ramírez Tobón, T. (2018). *Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela [Elements for a public policy in the face of the crisis in Venezuela]*. (Notebook 69). Fedesarrollo. [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3716/CDF No 69 Noviembre 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3716/CDF_No_69_Noviembre_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ragin, C. C. (2008). *Redesigning Social Inquiry. Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press.

Recio, A., Banyuls, J., Cano, E., Miguélez, F. (2006). Migraciones y mercado laboral *[Migrations and the labor market]*. *Revista de Economía Mundial* (14), 171-193. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86617194007>

Rihoux, Benoit (2017). Diseños de investigación en QCA. En: Medina, I., Castillo, P. J., Alamos-Concha, P. y Rohoux, B., *Análisis Cualitativo Comparado*, pp. 53-66. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas – Cuadernos Metodológicos no. 56.

Salas Durazo, Iván Alejandro, & Flores Payán, Lucio. (2017). Aplicación de conjuntos difusos para crear índices multidimensionales. Una aproximación para cuantificar la calidad del empleo. *Acta universitaria*, 27(2), 65-82. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1183>

Sánchez y Munevar (2020). *Sistematización Del Piloto Para La Identificación Y Mitigación De Barreras De Acceso Al Mercado Laboral Del Servicio Público De Empleo, 2019*. OIT, BM y SPE.

Tribín, A., Achyuta, A.; Anzola, C.; Ávila, Ó.; Bonilla, L., Castro, J.; Flórez, L.; Grajales, Á.; Guarín, A.; Hamann, F.; Hermida, D.; Khanna, G.; Lasso, F.; Medina, C.; Melo, L.; Méndez, J.; Morales, L.; Nyshadam, A.; Ospina, J.; Otero, A.; Pulido, J.; Ramos, J.; Ramos, M.; Tamayo, J.; Velásquez, S. (2020) *Migración desde Venezuela en Colombia: caracterización del fenómeno y análisis de los efectos*

macroeconómicos [Migration from Venezuela in Colombia: characterization of the phenomenon and analysis of macroeconomic effects]. *Ensayos sobre Política Económica* (97), 1-74. Banco de la República.

<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9918/ESPE97.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

United States Agency for International Development, Migration Project Venezuela, ACDI/VOCA Colombia & Foundation Ideas for Peace. (2021). *¿Cómo va la integración económica de la población migrante y refugiada en Colombia? [How is the economic integration of the migrant and refugee population in Colombia going?]*. <http://www.sela.org/media/3222490/integracion-economica-de-la-poblacion-migrante-en-colombia.pdf>

Wooldridge, J. (2003). *Introductory Econometrics: A Modern Approach* (2nd ed). South-Western.

World Bank. (2018). *Migración desde Venezuela a Colombia. Impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo [Migration from Venezuela to Colombia. Impacts and response strategy in the short and medium-term]*. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30651/131472SP.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

11. Anexos

Anexo 1. Postulaciones y Cargo de Última experiencia de Migrantes Venezolanos

Tabla 9 Postulaciones trabajadores venezolanos en Bogotá

cargos_interes	número		número
Operario agrícola	2439	Cajero	195
Mesero	1232	Empleado de limpieza	187
Operario de producción	1043	Cuidador de personas mayores	165
Auxiliar de aseo y limpieza	1018	Asesor	162
Auxiliar de cocina	860	Docente de básica primaria	139
Asesor comercial	812	Operario de servicios generales	132
Auxiliar de servicios generales	622	Niñera	117
Operario de empaque	425	Operario de planta	116
Auxiliar de atención al cliente	396	Agente de ventas de call center	109
Agente de ventas	378	Recepcionista	102
Auxiliar administrativo	363	Camarero	102
Empleado servicios generales	325	Auxiliar de cafetería	96
Asesor servicio al cliente	315	Costurero	94
Vendedor	313	Secretaria	93
Empleada doméstica	232	Agente de Call center	91
Empacador	226	Vendedor	87
Asistente administrativo	205	Administrador punto de venta	85
Asesor comercial de ventas	204	Operador de cosechadora	83
Asesor call center	201	Vigilante	83
Ayudante de cocina	196	Encuestador	79
		Auxiliar de servicio al cliente	78

Tabla 10 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Bogotá

cargo_ultima_experiencia	número		número
Auxiliar de cocina	1291	Agente de Call center	132
Auxiliar de servicios generales	851	Cocinero	123
Mesero	703	Auxiliar de enfermería	121
Vendedor	664	Ayudante de producción	109
Operario de producción	652	Secretaria	104
Auxiliar de atención al cliente	620	Auxiliar operativo	100
Auxiliar de aseo y limpieza	517	Niñera	93
Operario agrícola	478	Asesor call center	91
Cajero	423	Agente de ventas	85
Asesor comercial	311	Cuidador de personas mayores	83
Asesor servicio al cliente	231	Operario de empaque	79
Ayudante de cocina	207	Sastre de confección	74
Auxiliar de servicio al cliente	198	Ayudante de aseo	68
Asesor comercial de ventas	196	Empacador	68
Empleada doméstica	194	Administrador de negocios	67
Auxiliar administrativo	175	Docente de básica primaria	63
Asistente administrativo	172	Manicurista	61
Administrador punto de venta	159	Ayudante de Cocina y Cafetería	59
Camarero	149	Auxiliar de caja y ventas	57
Empleado servicios generales	133	Operario de planta	55
		Administrador de empresas	55

Tabla 11 Postulaciones trabajadores venezolanos en Cúcuta

cargos_interes_cúcuta	número		
Operario agrícola	2381	Empleado de limpieza	187
Mesero	1232	Cuidador de personas mayores	166
Operario de producción	1012	Asesor	163
Auxiliar de aseo y limpieza	1006	Docente de básica primaria	144
Asesor comercial	862	Operario de servicios generales	133
Auxiliar de cocina	849	Niñera	123
Auxiliar de servicios generales	617	Operario de planta	115
Operario de empaque	416	Costurero	105
Auxiliar de atención al cliente	392	Recepcionista	104
Agente de ventas	375	Agente de ventas de call center	104
Auxiliar administrativo	369	Camarero	103
Vendedor	329	Secretaria	96
Empleado servicios generales	327	Auxiliar de cafetería	92
Asesor servicio al cliente	320	Agente de Call center	90
Asesor comercial de ventas	248	Vendedor	89
Empleada doméstica	238	Operador de cosechadora	83
Empacador	225	Administrador punto de venta	83
Asistente administrativo	209	Vigilante	80
Asesor call center	197	Encuestador	79
Ayudante de cocina	194	Auxiliar de servicio al cliente	78
Cajero	193	Enfermera profesional	74

Tabla 12 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Cúcuta

cargo_ultima_experiencia	número		
Auxiliar de cocina	1270	Cocinero	125
Auxiliar de servicios generales	844	Auxiliar de enfermería	123
Mesero	692	Ayudante de producción	106
Vendedor	666	Secretaria	98
Operario de producción	644	Auxiliar operativo	98
Auxiliar de atención al cliente	614	Niñera	92
Auxiliar de aseo y limpieza	506	Asesor call center	89
Operario agrícola	461	Cuidador de personas mayores	82
Cajero	417	Agente de ventas	80
Asesor comercial	311	Operario de empaque	75
Asesor servicio al cliente	226	Sastre de confección	74
Asesor comercial de ventas	209	Administrador de negocios	68
Ayudante de cocina	201	Empacador	66
Empleada doméstica	195	Docente de básica primaria	65
Auxiliar de servicio al cliente	194	Ayudante de aseo	65
Auxiliar administrativo	180	Ayudante de Cocina y Cafetería	62
Asistente administrativo	174	Enfermera profesional	61
Administrador punto de venta	156	Manicurista	61
Camarero	144	Administrador de empresas	57
Agente de Call center	129	Auxiliar de caja y ventas	56
Empleado servicios generales	129	Auxiliar de bodega	55

Tabla 13 Postulaciones trabajadores venezolanos en Bucaramanga

cargos_interes_cúcuta	número		número
Operario agrícola	2381	Empleado de limpieza	187
Mesero	1232	Cuidador de personas mayores	166
Operario de producción	1012	Asesor	163
Auxiliar de aseo y limpieza	1006	Docente de básica primaria	144
Asesor comercial	862	Operario de servicios generales	133
Auxiliar de cocina	849	Niñera	123
Auxiliar de servicios generales	617	Operario de planta	115
Operario de empaque	416	Costurero	105
Auxiliar de atención al cliente	392	Recepcionista	104
Agente de ventas	375	Agente de ventas de call center	104
Auxiliar administrativo	369	Camarero	103
Vendedor	329	Secretaria	96
Empleado servicios generales	327	Auxiliar de cafetería	92
Asesor servicio al cliente	320	Agente de Call center	90
Asesor comercial de ventas	248	Vendedor	89
Empleada doméstica	238	Operador de cosechadora	83
Empacador	225	Administrador punto de venta	83
Asistente administrativo	209	Vigilante	80
Asesor call center	197	Encuestador	79
Ayudante de cocina	194	Auxiliar de servicio al cliente	78
Cajero	193	Enfermera profesional	74

Tabla 14 Cargo última experiencia trabajador venezolano en Bucaramanga

cargo_ultima_experiencia	número		número
Auxiliar de cocina	1270	Cocinero	125
Auxiliar de servicios generales	844	Auxiliar de enfermería	123
Mesero	692	Ayudante de producción	106
Vendedor	666	Secretaria	98
Operario de producción	644	Auxiliar operativo	98
Auxiliar de atención al cliente	614	Niñera	92
Auxiliar de aseo y limpieza	506	Asesor call center	89
Operario agrícola	461	Cuidador de personas mayores	82
Cajero	417	Agente de ventas	80
Asesor comercial	311	Operario de empaque	75
Asesor servicio al cliente	226	Sastre de confección	74
Asesor comercial de ventas	209	Administrador de negocios	68
Ayudante de cocina	201	Empacador	66
Empleada doméstica	195	Docente de básica primaria	65
Auxiliar de servicio al cliente	194	Ayudante de aseo	65
Auxiliar administrativo	180	Ayudante de Cocina y Cafetería	62
Asistente administrativo	174	Enfermera profesional	61
Administrador punto de venta	156	Manicurista	61
Camarero	144	Administrador de empresas	57
Agente de Call center	129	Auxiliar de caja y ventas	56
Empleado servicios generales	129	Auxiliar de bodega	55

Anexo 2. Comparación de indicadores laborales de migrantes vs. Nacionales (t test)

Indicador	Moving year	Nationals	Venezuelan <1 year in Colombia	Venezuelan 1-5 years in Colombia	Returned Colombian < 1 year	Returned Colombian 1-5 years	Venezuelan > 5 years in Colombia	Significative difference vs. Nationals (95% confidence)
Labor force participation	2014 Feb	64.1%	63.8%	79.8%	74.6%	71.6%	68.9%	Positive difference
	2015 Feb	64.3%	72.3%	63.8%	78.0%	72.5%	71.4%	Negative difference
	2016 Feb	64.8%	61.4%	63.1%	69.2%	75.8%	69.5%	No significant difference
	2017 Feb	64.4%	67.0%	63.8%	68.3%	72.0%	66.2%	No significant difference
	2018 Feb	64.2%	76.6%	70.4%	71.1%	75.3%	67.3%	No significant difference
	2019 Feb	63.7%	78.7%	73.4%	72.0%	73.3%	66.6%	No significant difference
	2020 Feb	62.7%	70.6%	75.1%	67.9%	73.6%	63.6%	No significant difference
	2021 Feb	59.1%	66.1%	70.3%	60.1%	63.8%	62.7%	No significant difference
Indicador	Moving year	Nationals	Venezuelan <1 year in Colombia	Venezuelan 1-5 years in Colombia	Returned Colombian < 1 year	Returned Colombian 1-5 years	Venezuelan > 5 years in Colombia	Significative difference vs. Nationals (95% confidence)
Unemployment rate	2014 Feb	9.4%	24.3%	16.2%	21.8%	9.7%	10.8%	No significant difference
	2015 Feb	9.0%	7.8%	6.1%	21.9%	9.7%	12.8%	No significant difference
	2016 Feb	9.0%	16.7%	2.2%	23.6%	9.7%	11.1%	Negative difference
	2017 Feb	9.2%	20.5%	12.6%	21.3%	12.4%	8.8%	No significant difference
	2018 Feb	9.3%	19.7%	10.3%	22.9%	10.7%	10.3%	No significant difference
	2019 Feb	9.7%	18.1%	11.7%	20.4%	9.8%	12.2%	No significant difference
	2020 Feb	10.4%	19.8%	11.3%	21.1%	9.9%	10.5%	No significant difference
2021 Feb	16.7%	26.3%	18.0%	21.2%	16.4%	14.4%	Negative difference	

(Continues in the next page)

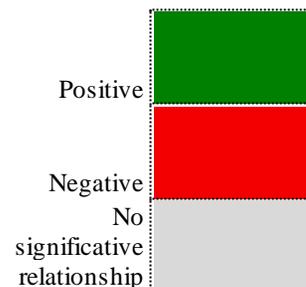
Indicador	Moving year	Nationals	Venezuelan <1	Venezuelan 1-5	Returned	Returned	Venezuelan > 5	Significative difference vs.
-----------	-------------	-----------	---------------	----------------	----------	----------	----------------	------------------------------

			year in Colombia	years in Colombia	Colombian < 1 year	Colombian 1-5 years	years in Colombia	Nationals (95% confidence)
Informality rate	2014 Feb	20.9%	47.6%	31.9%	41.3%	29.5%	32.8%	Positive difference
	2015 Feb	19.1%	72.4%	29.0%	42.2%	30.4%	24.0%	Negative difference
	2016 Feb	18.0%	66.3%	45.5%	41.7%	29.9%	33.3%	No significant difference
	2017 Feb	17.2%	77.4%	54.2%	47.3%	31.2%	21.2%	
	2018 Feb	15.9%	90.7%	58.4%	47.9%	26.8%	29.3%	
	2019 Feb	15.3%	91.3%	72.7%	53.0%	26.1%	33.4%	
	2020 Feb	14.9%	94.2%	72.6%	53.3%	25.5%	39.7%	
	2021 Feb	21.0%	92.6%	79.7%	73.2%	35.3%	54.6%	
Indicator	Moving year	Nationals	Venezuelan <1 year in Colombia	Venezuelan 1-5 years in Colombia	Returned Colombian < 1 year	Returned Colombian 1-5 years	Venezuelan > 5 years in Colombia	
Underemployment rate	2014 Feb	10.9%	18.1%	7.2%	15.8%	10.9%	12.1%	
	2015 Feb	9.3%	2.4%	13.4%	7.7%	7.7%	10.3%	
	2016 Feb	9.6%	13.0%	10.1%	22.8%	11.7%	8.0%	
	2017 Feb	9.3%	9.8%	9.5%	16.6%	12.8%	9.4%	
	2018 Feb	8.6%	10.4%	9.0%	15.6%	9.6%	8.5%	
	2019 Feb	8.7%	13.4%	9.3%	15.6%	9.7%	7.3%	
	2020 Feb	8.9%	15.4%	9.5%	15.8%	9.7%	8.0%	
	2021 Feb	7.3%	11.6%	9.3%	8.7%	8.7%	4.3%	
Indicator	Moving year	Nationals	Venezuelan <1 year in Colombia	Venezuelan 1-5 years in Colombia	Returned Colombian < 1 year	Returned Colombian 1-5 years	Venezuelan > 5 years in Colombia	
Rate of employees in Micro companies (1-10 employees)	2014 Feb	68.7%	68.7%	75.1%	86.3%	78.3%	65.2%	
	2015 Feb	68.0%	82.4%	57.6%	77.6%	75.3%	67.1%	
	2016 Feb	67.7%	68.5%	66.0%	84.1%	79.5%	65.4%	
	2017 Feb	67.4%	82.0%	71.3%	84.5%	82.3%	64.3%	
	2018 Feb	67.5%	87.3%	73.4%	86.4%	79.2%	71.7%	
	2019 Feb	66.9%	88.7%	82.4%	87.2%	81.0%	67.5%	
	2020 Feb	65.7%	88.5%	81.2%	89.3%	79.2%	70.1%	
	2021 Feb	66.4%	89.0%	85.0%	97.4%	84.2%	76.5%	

Principales indicadores del modelo de regresión logística

		Relationship with:	
		Find a job in Colombia	Working FORMALLY in Colombia
Be a migrant: (Baseline: Venezuelan >5 years in Colombia)	Venezuelan <1 year in Colombia	-	-
	Venezuelan 1-5 years in Colombia	-	-
	Returned Colombian <1 year	-	-
	Returned Colombian 1-5 years	-	+
COVID-19 effect (Living in Colombia since March 2020)	-	-	
Be a woman	-	-	
Be the main provider in the household		+	+
Belong to the age group: (Baseline: Youths)	Adults (29-59 years)	+	+
	Elders (60 years and more)	-	+
Have a school grade: (Baseline: None)	High school	-	+
	Technical/Technological	+	+
	Undergraduate/Bachelor	+	+
	Graduate (Master or PhD)	+	+
(Continues in the next page)			
Live in: (Baseline: Bogota DC)	Norte de Santander	-	-
	Atlantico	+	-
	Antioquia	+	+

Significative relationship (95% confidence)



Significative relationship (95% confidence)



La Guajira	+	-
Cundinamarca	+	+
Valle del Cauca	-	+
Magdalena	+	-
Bolivar	+	+
Cesar	+	-
Rest of Colombia	-	+
N	68195 (Total Migrant Labor Force Participants)	57226 (Total Employed Migrants)

Negative

No significant relationship



Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

Anexo 3. Modelos de regresión logística para los sectores económicos

		Relationships over working on:														
		Agriculture, husbandry, hunting, forestry and fishing	Mining and quarrying	Manufacturing industries	Supply of electricity, gas, steam and air conditioning	Construction	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	Transport, storage and communications	Accommodation and food services	Financial and insurance activities	Real estate, professional, administrative, scientific and technical activities	Public administration, defense and social security services	Education	Human health care and social assistance activities	Artistic, entertainment and recreation	Individual households as employers or producers of goods and services
Be a migrant (Base line: Venezuelan >5 years in Colombia)	Venezuela <1 year in Colombia	-		-		+	+	-	+	-	-			-	+	+
	Venezuela 1-5 years in Colombia	-		-		+	+	-	+	-	-			-	+	+
	Returned Colombian < 1 year	+		+		+	-	-	+	-	-			-	-	+
	Returned Colombian 1-5 years	+		+		-	+	-	-	-	-			-	-	+

Significant relationship (95% confidence)

Positive

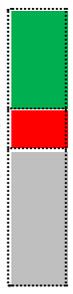
Negative

No significant relationship



COVID-19 effect (Living in Colombia since March 2020)		+	-	+	-	-	+	-	-			-	+	-
Be a woman		-	+	-	-	-	+	+	+			+	+	+
Be the main provider in the household		+	-	-	-	-	+	+	+			-	+	-
(Continues in the next page)														
Belong to the age group (Base line: Youth)	Adults (29-59 years)	-	+	+	-	-	-	-	+			+	-	+
	Elders (60 years and more)	-	+	+	-	-	-	-	+			+	-	+
Have a school grade (Base line: None)	High school	-	+	-	+	+	+	+	+			+	+	-
	Technical/Technological	-	+	-	+	+	+	+	+			+	+	-
	Undergraduate/Bachelor or	-	+	-	+	+	+	+	+			+	+	-
	Graduate (Master or PhD)	-	-	-	-	+	-	+	+			+	+	-
Live in (Base line: Bogotá DC)	Norte de Santander	+	-	-	+	-	-	-	-			-	+	-
	Atlántico	+	-	+	-	+	-	-	-			-	+	+
	Antioquia	+	-	+	+	-	-	-	-			-	+	-
	La Guajira	+	-	-	-	+	-	-	-			-	+	-

Significant relationship (95% confidence)



Cundinamarca	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-
Valle del Cauca	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	+	-	-
Magdalena	+	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+
Bolivar	+	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-
Cesar	+	-	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	+	+
Rest of Colombia	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	-
N	57226 (Total Employed Migrants)													

Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

Anexo 4. Indices relativos de trabajo y PIB

Sector	Proportion of GDP - 2021Q2	Proportion of employed nationals - 2021 moving year	Proportion of formally employed nationals - 2021 moving year	Proportion of employed migrants - 2021 moving year	Proportion of formally employed migrants - 2021 moving year
1 Agriculture, husbandry, hunting, forestry and fishing	7.0%	17.5%	19.1%	8.9%	9.0%
2 Mining and quarrying	4.6%	1.0%	1.1%	0.5%	0.5%
3 Manufacturing industries	13.1%	11.0%	11.0%	11.4%	14.0%
4 Supply of electricity, gas, steam and air conditioning	3.4%	1.1%	1.2%	0.9%	0.8%
5 Construction	5.4%	6.9%	6.7%	10.6%	10.8%
6 Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	9.1%	19.1%	16.9%	24.1%	20.5%
7 Transport, storage and communications	8.0%	8.5%	8.3%	7.6%	8.3%
8 Accommodation and food services	3.7%	6.4%	5.3%	15.7%	11.4%

9	Financial and insurance activities	5.6%	1.5%	1.7%	0.3%	0.9%
10	Real estate, professional, administrative, scientific and technical activities	18.6%	7.6%	8.0%	5.2%	8.7%
11	Public administration, defense and social security services	7.0%	3.2%	4.1%	0.1%	0.3%
12	Education	5.6%	4.2%	4.9%	0.7%	1.8%
13	Human health care and social assistance activities	5.3%	4.1%	4.9%	1.3%	3.1%
14	Artistic, entertainment and recreation	3.0%	5.5%	4.6%	9.0%	7.1%
15	Individual households as employers or producers of goods and services	0.6%	2.5%	2.3%	3.7%	2.9%

Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

Anexo 4.1. Tasas de crecimiento de índices de trabajo y PIB

Sector	Average of GDP growth of the last four quarters	Growth of employed nationals (2020 vs. 2021 moving year)	Growth of formally employed nationals (2020 vs. 2021 moving year)	Growth of employed migrants (2020 vs. 2021 moving year)	Growth of formally employed migrants (2020 vs. 2021 moving year)	
1	Agriculture, husbandry, hunting, forestry and fishing	3.0%	11.8%	16.9%	-5.1%	28.5%
2	Mining and quarrying	-11.7%	17.0%	15.8%	-23.0%	1142.1%
3	Manufacturing industries	8.3%	-2.6%	-1.3%	7.2%	5.7%
4	Supply of electricity, gas, steam and air conditioning	0.7%	-6.9%	-9.8%	43.7%	3.5%

5	Construction	-10.2%	4.6%	3.2%	-8.1%	-5.3%
6	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	7.5%	5.0%	-2.4%	11.7%	-2.1%
7	Transport, storage and communications	-4.1%	-4.5%	-8.1%	-8.1%	-4.5%
8	Accommodation and food services	20.9%	-15.4%	-23.0%	-16.3%	-22.0%
9	Financial and insurance activities	3.3%	-6.1%	1.0%	-4.5%	-15.1%
10	Real estate, professional, administrative, scientific and technical activities	1.9%	-3.2%	-0.5%	1.1%	3.8%
11	Public administration, defense and social security services	2.3%	18.7%	28.1%	-36.7%	-35.2%
12	Education	1.0%	3.1%	8.8%	7.1%	31.4%
13	Human health care and social assistance activities	9.9%	-0.9%	9.5%	-9.6%	25.2%
14	Artistic, entertainment and recreation	25.4%	-12.6%	-18.2%	25.3%	42.0%
15	Individual households as employers or producers of goods and services	-3.3%	-22.8%	-25.8%	0.9%	-36.5%

Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

Anexo 4.2. Índice de trabajo por sector industrial

Sector	Average growth of employed and formally employed	Average proportion of employed and formally employed	Labor Index
6 Wholesale and retail trade; repair of motor	43.3	96.9	70.1

	vehicles and motorcycles			
	Agriculture, husbandry, hunting, forestry and fishing	51.8	67.7	59.7
1	Manufacturing industries	38.0	56.3	47.2
3	Construction	39.5	39.9	39.7
5	Mining and quarrying	72.5	0.6	36.6
2	Real estate, professional, administrative, scientific and technical activities	36.1	34.4	35.2
10	Transport, storage and communications	28.8	38.0	33.4
7	Artistic, entertainment and recreation	30.6	28.8	29.7
14	Education	46.7	12.2	29.4
12	Public administration, defense and social security services	50.0	7.3	28.6
11	Accommodation and food services	12.4	43.3	27.8
8	Human health care and social assistance activities	39.3	14.3	26.8
13	Supply of electricity, gas, steam and air conditioning	42.8	1.8	22.3
4	Financial and insurance activities	32.9	2.5	17.7
9	Individual households as employers or producers of goods and services	11.7	10.7	11.2
15				

Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

ANEXO 4.3. Índice PIB por sector económico

Sector	Average of GDP growth of the last four quarters	Proportion of GDP -2021Q2	GDP Index
10 Real estate, professional, administrative, scientific and technical activities	36.5	100.0	68.3

	Manufacturing			
3	industries	54.0	69.1	61.5
	Artistic, entertainment and			
14	recreation	100.0	13.5	56.8
	Accommodation and			
8	food services	87.9	17.2	52.5
	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and			
6	motorcycles	51.8	46.9	49.4
	Human health care and social assistance			
13	activities	58.2	25.9	42.1
	Agriculture, husbandry, hunting, forestry and fishing			
1	Public administration, defense and social			
11	security services	37.8	35.7	36.7
	Financial and insurance activities			
9		40.5	27.6	34.0
12	Education	34.2	27.7	31.0
	Transport, storage and communications			
7		20.4	40.8	30.6
	Supply of electricity, gas, steam and air conditioning			
4		33.4	15.3	24.4
5	Construction	4.1	26.6	15.4
	Individual households as employers or producers of goods and services			
15		22.5	0.0	11.2
	Mining and quarrying			
2		0.0	22.4	11.2

Source: own estimates based on GEIH survey of National Statistics Administrative Department (DANE).

El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider), con más de 40 años de trayectoria, es un centro de investigación y formación que contribuye al entendimiento de los procesos de desarrollo a escala local, regional, nacional e internacional. Su objetivo es cualificar la política y la práctica del desarrollo, ya sea mediante las políticas públicas, la gestión territorial, o la intervención privada desde las organizaciones y la sociedad en general.



*Cider - Universidad de los Andes
Carrera 1 No. 18-A-10, Bloque Pu
Bogotá, D.C., Colombia 117111
cider.uniandes.edu.co
cider@uniandes.edu.co
Teléfonos: 3394949, 3394999, extensiones 2664 - 2665*

*Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación
Reconocimiento como Universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1954.
Reconocimiento personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949 Minjusticia.*