

INCORPORACIÓN DEL MIGRANTE VENEZOLANO AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

Julio Alfonso González Mendoza
Maribel Cárdenas García
Marlen Fonseca Vigoya



Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación



Universidad Francisco
de Paula Santander
Vigilada Mineducación



Julio Alfonso González Mendoza

Doctor en Educación de la U. Pedagógica Experimental Libertador y candidato a Doctor en Administración de Negocios de ESEADE (Buenos Aires, Argentina). Magíster en Planeación de la U. Pedagógica Experimental Libertador, Ingeniero de Sistemas de la U. Antonio Nariño y Administrador de Empresas de la U. Pedagógica y Tecnológica de Colombia Director del Grupo de Investigación *Zulima Science*.

Su trayectoria profesional se caracteriza por el desempeño en cargos administrativos en el sector privado, consultor científico, diseñador de *software* y docente en programas de pregrado y posgrado.

Docente investigador activo, miembro de la red de conocimiento especializado *Western Social Science Association*. Director de proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación; autor y coautor de libros resultado de investigación, artículos publicados en revistas indexadas, generador de sistemas de innovación en la gestión empresarial y ponente en eventos científicos nacionales e internacionales.

**INCORPORACIÓN DEL
MIGRANTE VENEZOLANO
AL MERCADO LABORAL
COLOMBIANO**

JULIO ALFONSO GONZÁLEZ MENDOZA
MARIBEL CÁRDENAS GARCÍA
MARLÉN DEL SOCORRO FONSECA VIGOYA

González Mendoza, Julio Alfonso

Incorporación del migrante venezolano al mercado laboral colombiano / Julio Alfonso

González Mendoza, Maribel Cárdenas García, Marlén Del Socorro Fonseca Vigoya. -- 1a ed. --

Ocaña : Universidad Francisco de Paula Santander ; Bogotá : Ecoe Ediciones, 2021.

87 p. -- (Ciencias humanas. Sociología)

Incluye datos de los autores en la pasta. -- Contiene referencias bibliográficas.

ISBN 978-958-503-094-7 -- 978-958-503-095-4 (e-book)

1. Trabajadores migratorios - Colombia 2. Venezolanos en Colombia I. Cárdenas García, Maribel II. Fonseca Vigoya, Marlen del Socorro III. Título IV. Serie

CDD: 331.62 ed. 23

CO-BoBN- a1075339



Área: Ciencias humanas

Subárea: Sociología



Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación



Universidad Francisco
de Paula Santander
Vigilada Mineducación

© Julio Alfonso González Mendoza
© Maribel Cárdenas García
© Marlén Del Socorro Fonseca Vigoya

- ▶ Universidad Francisco de Paula Santander
Avenida Gran Colombia
12E-96 Barrio Colsag
San José de Cúcuta - Colombia
Teléfono (057)(7) 5776655
- ▶ Universidad Francisco de Paula Santander, seccional Ocaña
Vía Acolsure, Sede el Algodonal
Ocaña, Norte de Santander - Colombia
Teléfono (057)(7) 5690088
- ▶ Ecoe Ediciones Limitada
Carrera 19 # 63C 32
Bogotá, Colombia

Primera edición: Bogotá, mayo del 2021

ISBN: 978-958-503-094-7

e-ISBN: 978-958-503-095-4

Directora editorial: Claudia Garay Castro
Coordinadora editorial: Gisela Arroyo Andrade
Corrección de estilo: Andrés Caro
Diagramación: Magda Barrero
Carátula: Wilson Marulanda Muñoz
Impresión: Xpress Estudio Gráfico y digital
Carrera 69 H # 77 - 40

*Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio
sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.*

CONTENIDO

PRÓLOGO	XIII
INTRODUCCIÓN	XV
CAPÍTULO 1. EL ESTADO DE LAS INMIGRACIONES EN COLOMBIA	1
CAPÍTULO 2. EL TRABAJO COMO INTEGRADOR SOCIAL	9
2.1. La inmigración y trabajo	11
CAPÍTULO 3. MODELOS MIGRATORIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES RECEPTORES	17
3.1. Modelo asimilacionista.....	17
3.2. Modelo multiculturalista.....	19
3.3. Modelo de exclusión o separación	20
3.4. Modelo de Securitización.....	20

CAPÍTULO 4. MARGINALIDAD DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL	23
4.1. Teoría de la segmentación.....	23
4.2. Segregación ocupacional y discriminación	24
4.3. Economía informal o sumergida.....	25
4.4. Exclusión social y precariedad en el trabajo.....	25
CAPÍTULO 5. GOBERNANZA MIGRATORIA COLOMBIANA	27
CAPÍTULO 6. MÉTODO DE ESTUDIO	33
6.1 Enfoque metodológico de la investigación.....	33
6.2. Alcance de la investigación	33
6.3. Definición de la población y muestra objeto de estudio.....	34
6.3.1. Población.....	34
6.3.2. Muestra	34
6.4. Viabilidad y fiabilidad del instrumento	34
6.5. Confidencialidad de los datos	35
6.6. Sistematización de variables	36
CAPÍTULO 7. LOS MIGRANTES VENEZOLANOS EN EL MERCADO LABORAL DE NORTE DE SANTANDER	39
7.1. Caracterización de la población migrante que se ha incorporado al mercado laboral.....	39
7.2. Competencias individuales	42
El trabajo como sustento individual y familiar	42
El trabajo como reconocimiento y estatus social.....	43
Satisfacción laboral	44
Adaptación al trabajo y a la nueva sociedad.....	45
Disponibilidad para ubicarse en otra región geográfica	46
Capacidad de relacionarse con los ciudadanos locales	48
Urgencia al momento de conseguir trabajo.....	49
Medio para conseguir empleo	50
El trabajo está acorde con las capacidades laborales	51
Adaptación a la cultura colombiana	52
7.3. Prácticas institucionales	55
En Colombia encuentra medios para calificarse y capacitarse	55

El migrante tiene las mismas oportunidades de empleo que los colombianos	57
Facilidad para la convalidación de títulos.....	58
Facilidad para obtener permiso de trabajo	59
Posibilidad de naturalización	61
Acceso a la educación para el migrante y sus familias	62
Discriminación o estigmatización	63
CAPÍTULO 8. LÍNEAS TEORÉTICAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS MIGRANTES AL MERCADO LABORAL.....	67
CAPÍTULO 9. CONCLUSIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. Condiciones que inhiben o contribuyen a la integración laboral de los inmigrantes	14
FIGURA 2. ¿Mi trabajo garantiza mi sustento y el de mi familia?	43
FIGURA 3. ¿Mi trabajo me permite obtener reconocimiento en la sociedad?	44
FIGURA 4. ¿Me encuentro satisfecho con la labor que desempeño?	45
FIGURA 5. ¿Me he adaptado a mi trabajo?	46
FIGURA 6. ¿Tengo la disponibilidad para ubicarme en otra región del país?	47
FIGURA 7. ¿Me relaciono bien con la población colombiana?	48
FIGURA 8. Al conseguir trabajo, ¿tenía mucha urgencia?	49
FIGURA 9. ¿Por medio de quién conseguí mi empleo?	51
FIGURA 10. ¿Considero que mi trabajo es acorde con mi capacidad laboral?	52
FIGURA 11. ¿Mi cultura y costumbres se adaptan adecuadamente a mi puesto de trabajo?	53
FIGURA 12. ¿Dispongo en Colombia de medios para capacitarme y cualificarme?	56
FIGURA 13. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?	57

FIGURA 14. ¿Encuentro facilidad de convalidación de mis títulos en Colombia?	59
FIGURA 15. ¿Encuentro facilidad para obtener permiso de trabajo en Colombia?.....	60
FIGURA 16. ¿Tengo posibilidades de naturalización en Colombia?	62
FIGURA 17. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?	63
FIGURA 18. ¿He sentido discriminación o estigmatización por parte de los ciudadanos colombianos?	64

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	Fiabilidad de la base de datos	35
TABLA 2.	Estadísticos de fiabilidad.....	35
TABLA 3.	Sistematización de variables	36
TABLA 4.	Características de la población migrante	40
TABLA 5.	¿Mi trabajo garantiza mi sustento y el de mi familia?	42
TABLA 6.	¿Mi trabajo me permite obtener reconocimiento en la sociedad?	43
TABLA 7.	¿Me encuentro satisfecho con la labor que desempeño?	44
TABLA 8.	¿Me he adaptado a mi trabajo?	45
TABLA 9.	¿Tengo la disponibilidad para ubicarme en otra región del país?	47
TABLA 10.	¿Me relaciono bien con la población colombiana?	48
TABLA 11.	Al conseguir trabajo, ¿tenía mucha urgencia?	49
TABLA 12.	¿Por medio de quién conseguí mi empleo?	50
TABLA 13.	¿Considero que mi trabajo es acorde con mi capacidad laboral?	52
TABLA 14.	¿Mi cultura y costumbres se adaptan adecuadamente a mi puesto de trabajo?	53

TABLA 15. ¿Dispongo en Colombia de medios para capacitarme y cualificarme?	56
TABLA 16. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?	57
TABLA 17. ¿Encuentro facilidad de convalidación de mis títulos en Colombia?	58
TABLA 18. ¿Encuentro facilidad para obtener permiso de trabajo en Colombia?	60
TABLA 19. ¿Tengo posibilidades de naturalización en Colombia?	61
TABLA 20. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?	63
TABLA 21. ¿He sentido discriminación o estigmatización por parte de los ciudadanos colombianos?	64



PRÓLOGO



Para comenzar este prólogo al que fui invitado por el profesor Julio Alfonso, colega y amigo personal, quisiera recordar la reflexión que Barack Obama hizo refiriéndose a la inmigración en los Estados Unidos: “es importante que todo el mundo pueda ver la realidad de los inmigrantes como personas, no como un ‘otro’. La abrumadora mayoría de los indocumentados son solo familias que buscan un futuro mejor para sus hijos” (El Periódico, 2017). Esta realidad ahora no es exclusiva de ese país, sino que, desafortunadamente, para los países de la región representa la mayor tragedia migratoria de la historia, que los migrantes nunca buscaron pero que se vieron obligados por la pobreza, la falta de oportunidades y la búsqueda de un mejor futuro para sus familias.

Como académico e investigador celebro que se haya realizado esta investigación y publicación, que permite ver la realidad de los inmigrantes venezolanos desde la perspectiva de la incorporación laboral, ya que el empleo no solo provee un sustento económico, sino que permite que la vida de las personas que tienen el valor de ir a otro país sea digna y le ayude a construir un tejido social que disminuya el dolor y la angustia de haberlo dejado todo para ir a lo desconocido. En ese sentido, es un acierto de los autores plantear que ni a los inmigrantes, ni a Colombia le hubiese gustado encontrarse con éste enorme problema, pero es una realidad y hay que resolverlo. La mejor manera de hacerlo es buscando estrategias para que el inmigrante se incorpore con éxito al mercado laboral colombiano.

La obra realiza, inicialmente, un recorrido histórico sobre las migraciones colombianas destacando que cada una de ellas ha traído dificultades en materia laboral, discriminación y segregación, pero que, con el paso del tiempo, los migrantes se han ido incorporado a la sociedad, enriqueciendo la cultura, los negocios y la economía, resultando en un gana-gana para el inmigrante y el país receptor que tiene la oportunidad de contar con personas capacitadas en diversas habilidades que contribuyen al desarrollo de la sociedad.

Como investigador, valoro la rigurosidad científica que desarrollan los autores, exponiendo diversas teorías migratorias construidas a través de la historia, teniendo siempre como hilo conductor el trabajo como integrador social y explicando con detalle cómo diversos países en condiciones similares de inmigraciones masivas han adoptado medidas que van desde la apertura y bienvenida a los nuevos pobladores, hasta la utilización de la fuerza para impedirla, ya que la migraciones son consideradas un problema de seguridad nacional. En ese contexto, se explica cómo la gobernanza colombiana ha buscado adoptar al inmigrante, considerándolo un ciudadano más de los suyos que tiene necesidades por satisfacer y potencialidades que ofrecer a la construcción del país.

En el mismo eje de discusión se aplica un instrumento que busca determinar la percepción que tienen los migrantes respecto de las prácticas institucionales colombianas para incorporarse a la sociedad y sobre sus capacidades individuales para lograrlo. Respecto a las condiciones institucionales, los inmigrantes perciben una actitud amigable que les permite tener derecho a los servicios básicos como salud, educación, vivienda y trabajo; mientras que con respecto a sus capacidades individuales consideran que, de acuerdo a sus aptitudes, la mayoría se ha adaptado laboral y socialmente de forma satisfactoria.

Finalmente, los autores proponen unas líneas teóricas sobre cómo podría mejorarse la gobernanza colombiana para incorporar con éxito al inmigrante al mercado laboral. Estas líneas constituyen las conclusiones teóricas que enriquecen al mundo académico investigativo a la vez que generan luces a los gobiernos regionales sobre cómo se puede manejar el problema migratorio venezolano, contribuir a paliar esta tragedia humana y encontrar oportunidades de crecimiento cultural, social y económico en los países receptores.

Agradezco la invitación a prologar este libro, que disfruté leyendo por la coherencia de sus ideas, la pertinencia y actualidad del tema, así como la rigurosidad científica que se emplea. A su vez deseo que los lectores tengan una provechosa lectura y que la academia y los gobiernos reciban y apliquen las ideas planteadas.

LIBARDO FLÓREZ VILLAMIZAR

Doctor en Educación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)

Posdoctor en Educación Latinoamericana, UPEL

Profesor de maestrías y doctorados, UPEL



INTRODUCCIÓN



Antes de la migración venezolana en el siglo XXI, no existía, en Colombia, experiencia relativa a las inmigraciones salvo algunos casos en entre los siglos XV al XIX, en los que llegaron al país algunos europeos, africanos, sefardíes, gitanos o italianos. Al contrario, este ha sido un país marcado por la emigración motivada por su violencia, sus condiciones económicas y sus políticas; y ha tenido a Venezuela como su principal destino. Sin embargo, debido a cambios en la política y la economía venezolana, desde los años ochenta del siglo XX hasta inicios del siglo XXI, el proceso migratorio se invirtió, desembocando en que una gran cantidad de personas emigraran de ese territorio a diversos países del mundo, especialmente a Colombia.

La inmigración venezolana es un enorme reto, tanto para el gobierno colombiano, que tiene que proveer servicios básicos como la salud, educación, saneamiento y empleo; como para la sociedad que ve amenazados sus puestos de trabajo y su estatus quo. Por ello, el Estado ha tomado diversas medidas que van desde las restrictivas, cerrando los pasos fronterizos, hasta las humanitarias y solidarias, con las que se pretende brindar al inmigrante la posibilidad de incorporarse a la sociedad como un individuo con todos sus derechos y obligaciones.

La vía más efectiva para que el migrante se incorpore a la sociedad y deje de ser una carga para el Estado es a través de su incorporación laboral, ya que el trabajo le permite suplir sus necesidades básicas, desarrollarse como individuo dentro de una comunidad y lograr un reconocimiento y estatus social. En este sentido y a

través de esta investigación, se busca determinar cuáles son las características individuales del migrante y las prácticas institucionales que le permiten incorporarse al mercado laboral colombiano y unirse a la sociedad para evitar cargas al estado, discriminación, estigmatización o xenofobia.

El libro se divide en capítulos que dan cuenta de la literatura que existe con respecto a la incorporación de inmigrantes al mercado laboral, de la siguiente manera:

Capítulo 1: se explican los antecedentes que tiene el país en temas de migración, las causas que originan la diáspora venezolana y cómo el trabajo puede contribuir a la incorporación de los nuevos residentes a la sociedad.

Capítulo 2: se realiza un recorrido histórico-epistémico sobre los significados del trabajo en algunas sociedades, hasta llegar a la modernidad, donde cumple con dos funciones principales: proveer los medios para satisfacer las necesidades básicas y servir como un integrador social en el que el individuo adquiere reconocimiento y estatus dentro de un grupo o una comunidad.

Capítulo 3: se revisan algunos modelos migratorios establecidos por países receptores y la gobernanza de estos para prevenir, contener o estimular las inmigraciones. En ese sentido, se encuentra que existen modelos que consideran las inmigraciones como una amenaza de seguridad nacional que hay que contener con toda la capacidad del Estado; otros que las perciben como una oportunidad para impulsar la economía y el desarrollo del país, por lo tanto, hay que estimular la llegada de personas; y otros más que hablan de las inmigraciones como un problema humanitario que es necesario atender en el marco del derecho internacional.

Capítulo 4: se habla de la marginalidad de los inmigrantes en el mercado laboral y los efectos que produce su llegada al país receptor. En ese sentido la literatura habla de efectos positivos y negativos, los cuales van desde la oportunidad de incorporar la nueva mano de obra a la producción, hasta la indeseada competencia laboral que se presenta para los trabajadores locales. Otras consecuencias que pueden generar las inmigraciones son la segregación ocupacional y discriminación por alguna condición como el sexo, la raza o el origen, esto puede desembocar en problemas mayores como el racismo y la xenofobia, además, los fenómenos migratorios pueden causar problemas en la estructura económica, como el aumento de la encomia sumergida, el desempleo y la precariedad del trabajo.

Capítulo 5: se explica la gobernanza migratoria colombiana con respecto a la diáspora venezolana, la cual, en general, ha sido solidaria con los inmigrantes y ha conformado un grupo de instituciones, normas y mecanismos de cooperación internacional para proteger los derechos de esta población, apoyándolos su inserción laboral y social. Estas medidas han sido en todas las gamas, desde proteger el territorio, cerrando las fronteras, hasta la expedición de un estatuto de protección

al migrante que le da el acceso a la residencia, el trabajo y a la permanencia legal en el país.

Capítulo 6: se explica la metodología utilizada para esta investigación, consistente, a grandes rasgos, en un enfoque positivista, un alcance descriptivo, una población de 151.803 inmigrantes y una muestra de 150 encuestados. Además, se exponen otras características de la investigación como confiabilidad, validez, confidencialidad y tratamiento de la información.

Capítulo 7: se muestran los resultados de la investigación, enfocada en tres características fundamentales: caracterización de la población, competencias individuales del inmigrante y prácticas institucionales colombianas con respecto a la migración venezolana. Los resultados abarcan la integración social, los modelos migratorios y la marginalidad de los inmigrantes, lo que permite una confrontación de los resultados empíricos de la inmigración venezolana en Norte de Santander, con la base teórica y epistemológica encontrada en la literatura.

Capítulo 8: se presentan algunas líneas estratégicas o teoréticas que pueden mejorar la política migratoria colombiana, sacar el máximo provecho de ella para impulsar la economía y el desarrollo del país, mitigando los efectos negativos que esta pueda traer consigo.

CAPÍTULO 1

EL ESTADO DE LAS INMIGRACIONES EN COLOMBIA

Las últimas migraciones que se recuerdan, históricamente hablando, son las de españoles y africanos entre los siglos XVI y XVIII. Otros flujos migratorios han sido en pequeña escala, apenas perceptibles en algunas localidades e insuficientes para trastocar la economía y la sociedad en su conjunto.

Las primeras migraciones de las que da cuenta la literatura están enmarcadas dentro del proceso de descubrimiento y colonización del continente americano. En ese momento, se masificó la llegada de europeos, lo que produjo, a su vez, un choque cultural entre las cosmovisiones indígenas y las del viejo continente. Esto dio paso al sometimiento, degradación, esclavización, exterminio y a la posterior disminución de la población aborígen.

Durante los siglos XVI y XVII, la migración hacia Colombia se caracterizó por la llegada, principalmente, de españoles libres y africanos en condición de esclavitud, que desplazaron la población indígena y la relegaron a trabajos agrícolas (Kalmanovitz, 2007). En este periodo las políticas migratorias estimulaban la llegada de inmigrantes europeos, a los que se les otorgaba el dominio de tierra, mientras que, a la población indígena, se le marginaba.

Una de las actividades económicas más importantes de entonces era la explotación de metales preciosos para ser enviados a Europa. Esto fue posible a costa del exterminio y la esclavización de la población indígena, que era la principal fuente mano de obra y que se vio disminuida por ello. En consecuencia, se vio afectada

la industria minera. Para compensar esa pérdida, los españoles trajeron personas en condición de esclavitud desde el África, quienes remplazaron la fuerza laboral y recuperaron la producción (Wabgou et al., 2012).

Una segunda migración se produjo en el siglo XIX, procedente de países como Líbano, Siria, Palestina y Jordania, producidas a consecuencia de diversas situaciones políticas y sociales en esos territorios. Los migrantes que llegaban a Colombia eran poco cualificados y más bien se dedicaban a las ventas ambulantes, por lo que encontraron la oportunidad de explotar actividades comerciales. El desempeño económico laboral de los primeros migrantes fue limitado, especialmente, por la diferencia en el idioma, por ello, tuvieron que ejercer actividades precarias en condición de subempleo (Wabgou et al., 2012). Con el tiempo, los inmigrantes tuvieron mayor facilidad, ya que tenían redes de amigos y familiares que les daban apoyo e información. Finalmente, esta población produjo un gran impacto económico, político y cultural en la sociedad colombiana que se mantiene hasta ahora, especialmente en la costa norte (Cárdenas y Mejía, 2006).

Hacia el siglo XX, después de la segunda guerra mundial, se produjo una inmigración proveniente de los Balcanes y Rusia: a esta se le conoce como la migración gitana. Esta población se dedicó a actividades económicas como el entrenamiento de caballos, la manufactura del cobre y, posteriormente, la reparación de máquinas industriales (Gómez y Dalilla, 2002).

La importancia cultural del pueblo Rrom radica no sólo en su prolífica producción musical y dancística, sino también en su memoria como pueblo sobreviviente de los procesos de racismo y segregación que se han dado en la historia de la humanidad. (Ministerio de Cultura, 2021)

Otras migraciones se dieron en Colombia, en menor escala, entre los siglos XVII y XX, provenientes de Alemania, Francia, Italia, Argentina, Bolivia, Ecuador, Chile, Estados Unidos y la comunidad Sefardí. Cada una de ellas trajo consigo su cultura, sus valores y sus creencias, los cuales enriquecieron la multiculturalidad y aportaron mano obra en algunos sectores como el calzado, el comercio, el deporte y la industria.

Cada una de estas migraciones tuvieron motivaciones de orden social, político o económico en los países de origen, o las incentivó un aspecto económico atractivo en Colombia. Todas las poblaciones migrantes, fueran forzosas como la africana, la sefardí, la judía o la gitana; o no, llegaron a estos territorios en busca de nuevas oportunidades, trayendo consigo diferentes problemas y oportunidades, desde el punto de vista laboral, social y económico, para Colombia.

Otras migraciones fueron motivadas por el Estado colombiano, con el propósito de poblar algunas regiones del país. Este es el caso de la europea, después de la segunda guerra mundial, que no tuvo mayor éxito porque no se divulgaron adecuadamente los beneficios de llegar a Colombia ni las oportunidades que podría

ofrecer el país. Algunos países, en la misma época, tuvieron la misma política y fueron exitosos, como el caso de Argentina y Brasil, donde las migraciones fueron masivas y llegaron, junto con las personas, grandes flujos de capital que incentivaron la economía local. Incluso, Venezuela es un país que ha tenido más experiencias como emisor que receptor. Especialmente en los años sesenta, donde habitantes de la mayoría de los países de Latinoamérica querían ir allí, ya que su estabilidad económica, fruto del éxito petrolero, resultaba atractiva para conseguir un mejor nivel de vida y huir de los problemas locales (Malavé, 2009). Este flujo migratorio fue considerado temporal por los migrantes, ya que muchas personas aprovechaban el acceso a la educación, se profesionalizaban y regresaban a su país de origen para incorporarse al sector productivo.

Hacia los años ochenta, Venezuela tuvo que enfrentar una crisis económica y social, resultado de los compromisos adquiridos con la bonanza petrolera que dio como resultado una gran deuda externa. Esta situación se convirtió en el punto de inflexión económica de la nación y del proceso migratorio en los años siguientes (Peñañiel, 2020). Durante ese periodo, el país pasó de ser receptor a emisor. Algunos venezolanos comenzaron a buscar mejores condiciones en otros países y los extranjeros que habían llegado a Venezuela empezaron a regresar a sus países (Garrido, et al., 2009).

A comienzos del siglo XXI, la crisis de gobernabilidad y de las políticas adelantadas en Venezuela son percibidas de forma negativa por la población, comenzando el proceso de emigración a diversas partes del mundo. En este periodo coinciden varios hechos: la elección del presidente Hugo Chávez; la crisis de gobernabilidad; el colapso de PDVSA; los diversos paros de orden político, social y empresarial; la radicalización del modelo político denominado Siglo XXI y la expatriación de empresas (Peñañiel, 2020).

En el año 2014 fue elegido Nicolás Maduro como presidente de Venezuela, en cuyo gobierno se agudizaron las confrontaciones políticas y sociales acumuladas y se produjeron diversas protestas contra las altas tasas de desempleo, la escasez de medicamentos, la falta de atención médica, la inflación y la pobreza. Esto motivó la decisión de los venezolanos de emigrar o solicitar asilo (Pistamaro y Gehring, 2018; Puerta, 2018). Inicialmente salieron las personas que tenían la capacidad económica de hacerlo, ya que intentaban salvar sus capitales, invirtiéndolos en países como Colombia, donde se comparte idioma y las costumbres y formas de consumo son similares. Posteriormente, la diáspora se profundizó y personas de todos los sectores socioeconómicos se vieron forzadas a dejar su país.

Desde el 2011, los flujos migratorios hacia Colombia mostraban una tendencia creciente, cercana al 10 % anual. Todo esto, derivado de los ya mencionados problemas de Venezuela y de una clara solidez económica y social en Colombia, atributos que convirtieron al país en un destino apetecible para el extranjero (Migración Colombia

y Organización Internacional para las Migraciones, 2017). La tendencia migratoria venezolana, sin embargo, no siguió los mismos patrones a partir del año 2017, ya que la entrada de migrantes se multiplicó por cinco, llegando a cerca de 1'825.000 personas en el 2020 (Migración Colombia, 2020).

Ante estas tendencias, se prevé que incrementen los flujos migratorios, convirtiéndose en un complejo y desafiante problema para las autoridades y la sociedad colombiana, al tener que realizar ajustes normativos que posibiliten la incorporación de los nuevos pobladores y mitigue los efectos nocivos en materia de la salud, educación, vivienda, saneamiento básico e inserción laboral.

Con respecto a la inserción laboral del migrante venezolano en el mercado laboral colombiano, que es el objetivo principal de esta investigación, la literatura da cuenta de dos perspectivas diametralmente opuestas: una que genera consecuencias positivas, ya que puede llegar personal altamente calificado que se incorpore al sector productivo, haciéndolo más dinámico y propiciando su desarrollo y otra que genera consecuencias adversas relacionadas, como el subempleo, el desempleo, la informalidad, la precariedad laboral, la discriminación y la xenofobia.

La perspectiva positiva del país receptor considera que los migrantes contribuyen a elevar la producción, el consumo y los recaudos fiscales. Cuando el capital humano entrante es calificado y tiene experiencia, puede ayudar positivamente al aparato productivo y facilitar que los trabajadores nativos se desplacen de trabajos mal remunerados y con bajas prestaciones laborales, a otros de mayor calificación y remuneración (Pellegrino, 2008; Papademetriou y Martin, 1991; Stalker, 2000).

La entrada de migrantes altamente calificados ayuda al desarrollo económico, educativo y social del país, debido a que llegan personas especializadas, con mucha experiencia y a las que ni el Estado ni la sociedad ha tenido que formar. Según estimaciones del Banco Mundial (2018), la entrada de 500.000 personas a Colombia podrían generar un impacto positivo del 0,2 % del PIB.

La perspectiva negativa considera que las inmigraciones generan competencia por la mano de obra, especialmente, en países con alto desempleo e informalidad como Colombia, ya que las personas que llegan, pueden emplearse por debajo de sus capacidades, habilidades y cualificaciones, dejando sin empleo a los locales. Esto puede suscitar diferenciación, discriminación, inequidad y vulnerabilidad, tanto en la población local, como en la migrante, generando problemas de xenofobia.

Las inmigraciones, especialmente aquellas que se da en condiciones de irregularidad, pueden causar problemas de desempleo e informalidad debido a que los nuevos residentes optan por subemplearse o tener empleos informales, por debajo de los estándares establecidos por la ley, con el fin de resolver su urgencia económica. Al respecto, el Banco Mundial (2018, p. 16), considera que “la población migrante tiene dos veces mayor probabilidad de estar desempleada que la población de las

áreas receptoras y cerca de la mitad viven en condiciones de pobreza”, por lo que es un enorme desafío intentar que el migrante se incorporen social y laboralmente.

Según Caruso et al. (2018), la migración venezolana traerá consecuencias negativas en los mercados laborales en el corto plazo, como el aumento de empleo informal, el subempleo, el desempleo y la disminución de los salarios reales, esto debido, principalmente, a la gran cantidad de migrantes y a la dificultad de su incorporación. En el mismo sentido, el Banco Mundial (2018) considera que el flujo migratorio de venezolanos hacia Colombia ha generado pérdida de empleos, debido a que la población migrante tiene un nivel mayor de educación y competencias que la población receptora. Algunas empresas han despedido a sus empleados ya que la oferta de mano de obra del migrante tiene menor costo. Esto también ha traído consecuencias positivas, como la dinamización de las economías de frontera por la venta de productos básicos, de transporte y medicamentos.

Así mismo, Aruj (2008) considera que las migraciones traen efectos negativos al país receptor, relacionados con el incremento de la competencia laboral. Esto se debe a que puede llegar mano de obra calificada que está dispuesta a trabajar incluso por debajo de los estándares con el fin de suplir sus necesidades, lo que implica, en el corto plazo, que los trabajadores locales que no tienen alta cualificación pierdan sus empleos, aumentando el desempleo, la informalidad, la precariedad laboral que a la vez desencadena problemas mayores como la discriminación y la xenofobia.

Desde el punto de vista antropológico, el trabajo tiene dos funciones fundamentales: proveer de sustento económico al trabajador y a sus familias y servir de medio estructurador para el reconocimiento del individuo ante a la sociedad, permitiéndole hacer parte de un grupo que le provea de reconocimiento y estatus social.

El trabajo es el intercambio de las habilidades productivas entre los trabajadores y las compañías, a cambio de una remuneración (Banco Interamericano de Desarrollo, 2005), y actúa como mecanismo de incorporación de la población económicamente activa a los aparatos productivos. Como medio de estructuración social, el trabajo constituye una actividad que permite al individuo hacer parte de un grupo social y crear los vínculos necesarios para actuar como un ser comunitario, ligado a conceptos de evolución, bienestar, desarrollo y progreso (Niesbet, et al., 1982).

El migrante venezolano que llega a Colombia ha dejado su país, perdiendo gran parte de su soporte económico y su entramado social. Por esto, al llegar al país receptor, se convierte en una carga para el Estado, pues este tiene que subsidiarle servicios fundamentales como la educación y la salud. Para el inmigrante, es una prioridad insertarse en el mercado laboral, inicialmente para resolver un problema económico y posteriormente para tener un reconocimiento y estatus social.

Para el estado es importante resolver el tema migratorio, ya que genera problemas como la carga económica de proveer servicios; el desequilibrio social respecto a la

competencia de los inmigrantes y los locales por los empleos; el crecimiento de la informalidad, ya que muchos de los nuevos residentes no tienen otra alternativa que trabajar en estos sectores, la discriminación y la estigmatización. Por estas razones es fundamental que el migrante se incorpore al mercado laboral colombiano, pues por esta vía se resuelven muchos inconvenientes y el migrante deja de ser una carga para convertirse un agente que contribuye, con su experiencia y capacidad, al desarrollo del país, entrando a hacer parte del régimen contributivo en seguridad social y generando rentas fiscales al Estado.

Con respecto a la incorporación del inmigrante al mercado laboral, autores como Blanco (2004), Pellegrino (2008), Papademetriou y Martin (1991), Fernández (2008), Fiori y Koolhaas (2012) y García (2006) coinciden en que hay dos condiciones necesarias para que este proceso sea exitoso. Por un lado, están las condiciones individuales del migrante que tienen que ver con la motivación, la capacidad de adaptación, la pertenencia a redes de apoyo, la disposición de aprendizaje, la disponibilidad de movilidad geográfica, la inmediatez o urgencia en la consecución del trabajo, las expectativas a largo plazo, el conocimiento del sistema, el nivel de formación, la experiencia laboral, etc. El conjunto de estas capacidades provee al inmigrante la facilidad o dificultad para insertarse en el mercado laboral, por lo que identificarlas es el primer paso para una incorporación laboral exitosa.

Por otro lado, la segunda condición hace referencia a las prácticas institucionales y tiene que ver con las políticas migratorias, la estabilidad jurídica, la accesibilidad a permisos de trabajo, las herramientas de busca de empleo, la facilidad en la convalidación de los títulos académicos, la precariedad laboral, etc. Estas prácticas dependen fundamentalmente de las políticas en temas migratorios y de la capacidad económica del Estado receptor. Estas pueden ser ajustadas conforme a los intereses, necesidades y perspectivas de la migración y de las características de los migrantes.

Las condiciones institucionales dependen de cada Estado y de los modelos de inmigración adoptados. La literatura da cuenta algunos modelos, dentro de los cuales se mencionan:

Modelo asimilacionista: se refiere a que el inmigrante debe asumir la cultura local como suya y de esa forma se integra de manera más rápida y efectiva a la nueva sociedad, como cualquier otro individuo. El proceso de adaptación recae únicamente en el migrante y es él quien hace el esfuerzo para encontrar la comodidad en su nueva sociedad, renunciando a su identidad étnica, lingüística y cultural (Retortillo, et al., 2006; Raz, 1995). El Estado, por su parte, considera a todos los individuos iguales y con los mismos derechos y deberes.

Modelo multiculturalista: este caso, por el contrario, tiene como premisa el pluralismo y la no discriminación por las diferencias étnicas o culturales. Los inmigrantes no deben renunciar a su identidad para ser beneficiarios de los mismo derechos y

libertades que los ciudadanos locales, por el contrario, se protegen la diversidad e igualdad con plena participación en la sociedad (Retortillo, et al., 2006).

Modelo de exclusión o separación: consiste en un marco normativo restrictivo para el inmigrante en aspectos esenciales como la residencia, la reagrupación familiar, la participación en política o el acceso a la nacionalidad, etc. (Carrera, 2006). El Estado receptor considera que las migraciones son producto de una coyuntura política, social o económica que se resolverá y por lo tanto la migración volverá a la normalidad. En ese contexto, no hay que tomar medidas para aceptar a los inmigrantes.

Modelo de securitización: considera las inmigraciones como una amenaza a la seguridad nacional y por lo tanto toma medidas coercitivas y de fuerza para evitarlas a toda costa (Waever, et al., 1993; Buzan, et al., 1998).

Para Colombia, esta diáspora ha rebasado cualquier capacidad de contención o asimilación, es decir, las medidas restrictivas como el cierre de la frontera y la imposición de medidas para evitar la inmigración ya no tienen ningún efecto. La crisis venezolana y la multitud de pasos ilegales en una frontera porosa inhiben la capacidad del Estado para contener el flujo de personas, bien sea que estén de paso hacia otros países, o que quieran permanecer en el territorio nacional.

Desde el punto de vista solidario y humanitario, el país ha tomado medidas audaces para mitigar la crisis migratoria que han sido aplaudidas y respaldadas por la comunidad internacional; ha optado por una política de fronteras abiertas y solidaridad con el inmigrante y también ha sido enfático en señalar que de ninguna manera se puede contratar extranjeros en condición de irregularidad, no se pueden despedir a colombianos para incorporar extranjeros, ni tampoco se deben realizar contrataciones por fuera de los estándares legales que puedan socavar los derechos del trabajador en términos salariales, de jornada laboral o de garantías.

Frente a este panorama, Colombia tiene un enorme reto y responsabilidad para hacer que la masiva migración venezolana no cause impactos negativos en aspectos sociales, económicos y laborales; sea solidaria y ayude a la crisis humanitaria que se está viviendo y busque la oportunidad de mejorar el desarrollo del país a mediano y largo plazo, incorporando los migrantes al mercado laboral. Para ello se requieren audaces políticas migratorias, conocer las características individuales y las competencias laborales del inmigrante y realizar un balance de las prácticas institucionales. Por ello, en esta investigación, se proponen algunas preguntas que sirven como elemento orientador: ¿cuáles son las competencias individuales que favorecen o inhiben la incorporación de los inmigrantes en el mercado laboral colombiano?, ¿cuáles son las prácticas institucionales establecidas para afrontar la diáspora migratoria venezolana?, ¿qué tipo de estrategias debería tomar el gobierno para facilitar la integración laboral de los migrantes venezolanos?

CAPÍTULO 2

EL TRABAJO COMO INTEGRADOR SOCIAL

El trabajo es una actividad creadora y hace parte de la historia humana desde que el hombre fue capaz de hacer de forma consciente sus primeras herramientas. Es una acción conducente a producir un bien utilizable y deseable por otra persona, que se hace de manera racional y que distingue al hombre de los animales (Guerra, 2011).

El concepto de trabajo ha tenido diversas acepciones a través de la historia y representa connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas o religiosas. Algunas culturas han caracterizado el trabajo de manera positiva, autónoma, creativa y vital, mientras que otras le han otorgado significado de castigo, esclavitud, condena, inferioridad y servidumbre. En este sentido, Blanch (2003) considera que existen dos significados de trabajo diametralmente de acuerdo con su función y concepción dentro de la sociedad:

El primer concepto, que de alguna manera tiene una connotación negativa, se refiere al trabajo como coerción, castigo, esfuerzo y penalidad que el ser humano debe pagar para encontrar un bienestar individual y familiar. Así, el hombre dentro de un grupo social tiene la obligación de trabajar para, a través de esta actividad, perpetuar su especie. Para los griegos, por ejemplo, el trabajo estaba vinculado con la urgencia y la necesidad que limitaba la libertad del individuo. Las actividades de los esclavos eran sólo una función productiva y eran considerados únicamente como fuerza de trabajo, mientras que el hombre libre, era aquel que ejecutaba actividades intelectuales desinteresadas como el ocio y la reflexión (Guerra, 2011). En el mismo sentido, la religión, por muchos años, consideró que el trabajo tenía un papel sacrosanto y este

era elegido por Dios para que cada individuo se salvara, teniendo en cuenta que, su tiempo libre, debían invertirlo orando indefectiblemente (Pereira, 2008).

Así, el trabajo se convierte en un castigo, ya que el hombre debe sufrir dolor e incluso la muerte para buscar el sustento de su vida. Quien no trabaja es un protervo e infame.

El segundo concepto, con carga positiva, se refiere al trabajo como núcleo central en la construcción de la identidad personal y social, de la autorrealización, la satisfacción y la superación. El trabajo, como identidad, constituye un desafío importante, pues más allá de ser un puesto, este define el sentido del individuo y de la sociedad. Es un proceso donde se integra el sujeto con los significados de la vida. La autorrealización se da a través de la lucha colectiva por la vida, la construcción de la personalidad y la respuesta a obligaciones del futuro individuales, familiares y sociales (Blanch, 2003; Borges, 1997).

Bajo esta perspectiva, el trabajo es un elemento fundamental de la vida humana que representa la relación entre los seres humanos y la naturaleza; produce bienes; constituye el núcleo de las interacciones sociales y otorga a cada individuo un estatus y reconocimiento como miembro de un grupo o clase social.

Desde enfoques opuestos, los estudios analizan la incidencia que tiene el trabajo o la ausencia de este en la estructuración de la personalidad del individuo; su condición económica; su salud física y mental; las relaciones con su familia y la sociedad; así como su autoestima y la conformación de su identidad. Se identifican dos funciones fundamentales del trabajo: proveer una fuente de ingresos para satisfacer a las necesidades primarias del ser humano y facilitar las relaciones sociales del individuo asignando roles, estatus e identidad social (Blanch, 1990). La ausencia de un puesto de trabajo puede producir desordenes de personalidad y retrasos en la conformación de su identidad social.

Como una fuente de ingreso, el trabajo sirve para el intercambio de las habilidades productivas entre los trabajadores y las compañías a cambio de una remuneración (Banco Interamericano de Desarrollo, 2005), lo que constituye el mercado laboral y actúa como mecanismo de incorporación de la población económicamente activa a los aparatos productivos de la sociedad.

Desde el punto de vista social, el trabajo constituye una actividad que permite al individuo hacer parte de un grupo, equipo, comunidad, empresa o estado y crea los vínculos necesarios para que el individuo actúe como un ser social, ligado a conceptos de evolución, bienestar, desarrollo y progreso (Niesbet et al., 1982). En la modernidad, la tecnología produce profundos cambios en la manera de interacción humana, ya que los ciudadanos nacen, aprenden y se relacionan en un mundo digital, donde la vida se mueve a través de pantallas y la integración social se hace

por medio de la integración laboral. En este caso, el concepto de dignificación de la persona tiene lugar cuando se reconoce al individuo como ser útil para sí, su familia y la sociedad.

El trabajo, entonces, constituye una dimensión central en la integración social, ya que, para la mayoría de las personas, no sólo es una fuente de sustento, sino la forma de adquirir un reconociendo y facilitar el acceso a otros servicios como la educación, la salud, el medio ambiente, la vivienda, la cultura, etc.; mientras que, por el contrario, la ausencia de este, puede significar exclusión y marginalidad.

A través de la historia, cada sociedad ha organizado sus sistemas políticos, culturales y morales en algún principio básico popular, como la religión o la autoridad: en la modernidad, ese principio es el trabajo.

En ese orden de ideas, se considera el trabajo como un elemento clave para la integración de los migrantes a la sociedad, ya que resuelve la urgencia económica por la pérdida de su empleo y bienes en su país, constituyendo al migrante, dentro de la sociedad colombiana como un individuo con derechos y responsabilidades que cumple un rol y tienen un estatus dentro de una comunidad.

2.1. La inmigración y trabajo

La esclavitud es posiblemente el primer sistema de reclutamiento de mano de obra con el objetivo de acumular capital (Blackburn, 1988). Esta tuvo su auge desde el siglo XVII, hasta mediados del XIX. Se calcula que cerca de 15 millones de esclavos fueron llevados desde África hasta América (Appleyard, 1991) para ser explotados en actividades con muy poca cualificación como labores agrícolas.

Posteriormente, la mano de obra de los esclavos fue remplazada por contratos de trabajo, donde los salarios y las condiciones laborales eran muy precarias. Los trabajadores eran sometidos a una rígida disciplina y el incumplimiento de los sus deberes era castigado severamente. A menudo el trabajo por contrato era más barato para el capitalista que el de los esclavos, además, ya no era necesario el sometimiento, ya que la misma pobreza y la represión hacían que migrar a otras regiones y obtener un contrato de trabajo pareciera una enorme oportunidad (Cohen, 1987). Este hecho fomentó las grandes migraciones desde el campo hacia las ciudades, donde se concentraban las factorías que reclutaban el personal en condiciones paupérrimas.

De este tipo de contratación de mano de obra, se destaca que la diferenciación y discriminación no necesariamente está basada en estatus legal, ya que muchas migraciones se daban dentro de su mismo estado o nación y con las mismas normas. La inequidad y vulnerabilidad económica de los migrantes ha generado desde siempre prejuicios que pueden derivar en inequidad y discriminación y en

su conjunto, constituir un detrimento, tanto del estatus, como de la calidad de vida de toda la población.

Después de la segunda guerra mundial los gobiernos de Europa occidental y Estados Unidos establecieron políticas para favorecer la inmigración y así adquirir fuerza de trabajo, especialmente, para aquellos empleos que los trabajadores locales rechazaban. Esto abarataba la mano de obra y permitía contar con el recurso humano necesario para desarrollar actividades, especialmente agrícolas, de construcción y de manufactura (Castles et al., 1973).

Luego, hacia los años 70, surge una nueva forma de migración ante la aparición de solicitantes de asilo, que, para el caso de Estados Unidos, provenían de América Latina, Asia y África. Eran personas que huían de las guerras internas. Muchos de esos individuos se convirtieron en 'ciudadanos locales' y, aunque no habían logrado el estatus legal, adquirieron derechos civiles (Hammar, 1990) que les garantizaban permanecer allí incluso en momentos de recesión económica. Naturalmente, estos individuos podían perder su puesto de trabajo con mayor facilidad que los nativos.

Ahora, en los países con modelo capitalista, es recurrente decir que sus logros y normas otorgan a los individuos libertad, aunque también es cierto que el mismo capitalismo ha creado trabajadores con limitadas libertades. Precisamente, los migrantes tienen esa condición, ya que se ven obligados a viajar donde se les requiere y se les niegan algunos derechos. Por lo tanto, siempre están en condiciones de desventaja y desigualdad (Cohen, 1987). No son libres porque la libertad significa tener la capacidad de decidir y, en este caso, hay muy poca posibilidad de hacerlo.

En suma, cada forma de migración o desplazamiento de personas trae consigo consecuencias en el mercado laboral tanto para la población local, pero muy especialmente para aquellas personas en condiciones de migrantes. Para los residentes locales pueden haber, tanto oportunidades, como amenazas, ya que, por un lado, se dispone de mano de obra, calificada o no, que contribuya al desarrollo económico y social de la región o de la empresa, cualquiera sea el caso; pero por el otro, los nuevos residentes entran a competir por los puestos de trabajo, además de hacer uso de los servicios de salud, educación y saneamiento básico que puede desmejorar su calidad en la prestación. También, hay que considerar que, por la ley de oferta y demanda, los salarios bajan, perjudicando a los residentes locales que tienen que disputarse los mismos puestos por menor dinero. Por esta razón, los residentes se pueden mostrar contrarios a la aceptación de los nuevos pobladores.

Los efectos positivos de la migración se pueden dar por dos principales razones: la primera es que la edad promedio de los migrantes venezolanos es inferior al promedio de la edad de la población colombiana y, teniendo en cuenta que Colombia está perdiendo su bono demográfico, es decir que cada vez hay menos personas trabajando para sostener a quienes se retiran, esta puede ser una oportunidad de

renovar la fuerza de trabajo. La segunda razón consiste en la necesidad, el ímpetu y el emprendimiento que produce el hecho de estar en condición de migrante, lo cual impacta favorablemente la productividad económica del país (Reina et al., 2018).

Desde el punto de vista negativo, claro que los movimientos migratorios traen como consecuencia diferencias económicas y sociales que pueden convertirse en discriminación y xenofobia, inclusive, cuando son ciudadanos con los mismos derechos legalmente establecidos. Las migraciones se pueden dar entre naciones o dentro de los territorios nacionales, esas diferencias sociales y laborales, como consecuencia, no necesariamente tiene que ver con su estatus legal.

Desde el punto de vista antropológico, el trabajo no solamente es una fuente de sustento y supervivencia, sino que constituye uno de los factores más importantes en el desarrollo humano, al sentirse miembro de un grupo, equipo, empresa o sociedad que le provee reconocimiento y estatus social. Más allá de las necesidades básicas, el ser humano requiere ser parte de un grupo social y tener un reconocimiento dentro del mismo.

Conforme a esa línea de discusión, el trabajo en la modernidad tiene dos funciones fundamentales: proveer de sustento al trabajador, actuar como medio estructurador y darle reconocimiento al individuo ante a la sociedad. Por esto, es necesario comprender cómo las personas que provienen de otros países tiene posibilidad de acceder a ese valioso recurso, que le permite suplir sus necesidades básicas e incorporarse a la sociedad.

Existe diversa literatura referida a la migración internacional y, dentro de ella, una específica relacionada con la incorporación de inmigrantes al mercado laboral (Blanco, 2004; Pellegrino, 2008; Papademetriou y Martin, 1991). Desde el punto de vista del país receptor, este fenómeno tiene dos enfoques: uno que hace énfasis en las características individuales de los inmigrantes durante su adaptación a la sociedad receptora y otro que se acentúa en las prácticas institucionales presentes en el mercado de trabajo, facilitando o inhibiendo su incorporación (Batalova et al., 2008).

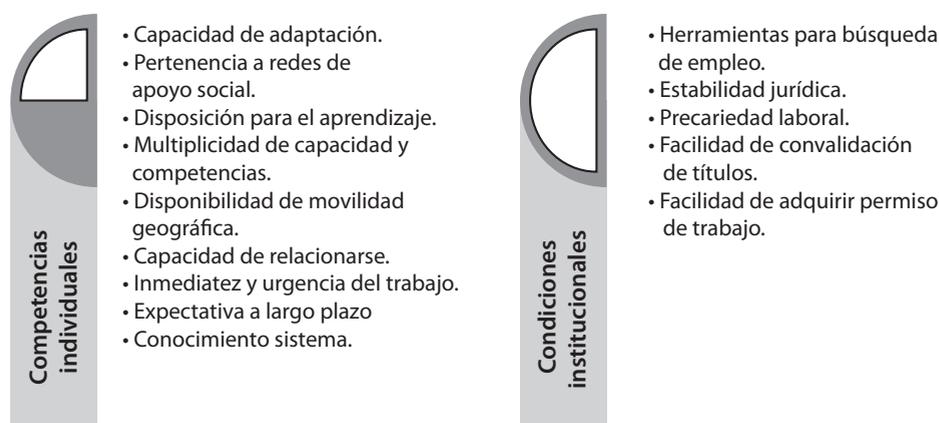
El enfoque de características individuales del inmigrante, de acuerdo a Fernández (2008), tiene que ver con factores como la motivación del inmigrante; su capacidad de adaptación; su pertenencia a redes de apoyo social; la disposición para el aprendizaje; la multiplicidad de su capacidad y competencias; la disponibilidad de movilidad geográfica; su capacidad de relacionarse; la inmediatez y la urgencia del trabajo; la expectativa a largo plazo; su conocimiento del sistema; su formación; su experiencia laboral en función de su cultura de origen; entre otros.

En un estudio realizado por Fiori y Koolhaas (2012), se explica que las similitudes culturales entre los países de origen y los receptores, podría tener mayor éxito en el mercado laboral, por ejemplo, para los inmigrantes latinos, es posible integrarse

con mayor facilidad al mercado laboral español que al de los Estados Unidos, debido a la lengua y a la similitud de los sistemas educativos. En el caso colombiano, la mayoría de la población migrante proviene de Venezuela, que comparte similitudes culturales y lingüísticas que podrían facilitar su incorporación.

Con respecto al enfoque de prácticas institucionales, la integración laboral tiene que ver con otras variables como la disponibilidad de herramientas para la búsqueda de empleo, la estabilidad jurídica, la precariedad laboral, la facilidad de convalidación de títulos y la posibilidad de adquirir permiso de trabajo en el país receptor (García, 2006).

Figura 1. Condiciones que inhiben o contribuyen a la integración laboral de los inmigrantes



Fuente: elaboración propia a partir de Malgesini (1998).

En el mismo sentido, Malgesini (1998) considera que la sociedad que recibe migrantes tiene algunas variables como la cultura, los déficits laborales, la trama social y la ideología dominante; además de la actitud, habilidad y experiencia de los inmigrantes. Frente a este fenómeno puede haber experiencias que van, desde la integración exitosa de los nuevos individuos, hasta la xenofobia y la violencia en contra de estos.

Igualmente, Laparra y Martínez (2003) creen que la sociedad receptora necesita adecuar las políticas de migración, intentando eliminar las irregulares laborales que dan origen a la informalidad, precariedad laboral o subcontratación y adecuar las demandas del sistema productivo a las necesidades de trabajadores inmigrantes.

Así, la integración de los nuevos individuos al mercado laboral implica complejas dinámicas de interacción y modificación de comportamientos, no sólo en la población inmigrante, sino también en la sociedad receptora. Esto significa

romper paradigmas sociales que algunos individuos no estén dispuestos a aceptar (Bermúdez, 2010).

La literatura sobre la mano de obra inmigrante, da cuenta de las exclusiones de determinadas ocupaciones y la alta concentración en algunas labores con menor cualificación, lo que conlleva a una mayor inestabilidad y precarización del trabajo. Además, se considera que la mano de obra migrante está más sometida a paros obligatorios, movilidad geográfica y ocupacional (Ortega, 2005; Muñoz y Antón, 2010).

Dicha diferenciación y posible desigualdad no es necesariamente producto de tratos discriminatorios por parte de los empleadores, sino, más bien, se trata de la disposición que tienen los inmigrantes de aceptar condiciones por debajo de los estándares establecidos por su necesidad y urgencia de insertarse laboralmente (Barret y Duffy, 2008; Green, 1999), lo que los lleva a aceptar empleos por debajo de su cualificación y capacidad académica y laboral con el objetivo de asegurar una plaza en el mercado (Lui et al, 2004; Parasnis, 2006).

Adicionalmente, la desigualdad entre la mano de obra inmigrante y local, se produce por la falta de transferencia o convalidación del capital humano entre el país de origen y el de destino (Bratsberg y Ragan, 2002; Ferrer y Craig, 2003). Otras causas se refieren a la contratación a través de empresas de trabajo temporal, falta de convalidación de títulos o el elevado perfil del individuo en regiones o sectores de baja cualificación, como construcción, hostelería, o agricultura (Abowd y Freeman, 1991; Organización Internacional del Trabajo, 2010).

CAPÍTULO 3

MODELOS MIGRATORIOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS PAÍSES RECEPTORES

Los procesos migratorios son naturales del ser humano y han existido a lo largo de la historia, aunque en la actualidad se han multiplicado de manera exponencial producto de la globalización, como una fase más refinada del capitalismo (Ovejero, 2004; Ovejero, 2005). Así, las sociedades y los gobiernos intentan enfrentar con decisión estos acontecimientos, a través de políticas de integración que garanticen los derechos del migrante y gestionen las relaciones con los pobladores locales.

Para el proceso de integración de los migrantes existen algunos modelos que tratan de establecer lineamientos para enfrentar el fenómeno migratorio y para lograr una convivencia sana entre los receptores y los nuevos pobladores.

3.1. Modelo asimilacionista

Consiste en un proceso de adaptación del inmigrante a la cultura, las costumbres y los modos de vida de la sociedad receptora, desplazando los propios. Esto elimina las diferencias interculturales y le permite al migrante ser aceptado y reconocido como uno de los habitantes locales del país. En este modelo, el proceso de adaptación recae únicamente en el migrante y es él quien hace el esfuerzo para encontrar la comodidad en su nueva sociedad, renunciando a su identidad étnica, lingüística y cultural (Retortillo et al., 2006; Raz, 1995).

Este modelo tiene origen en las teorías del déficit (Bereiter y Engelman, 1966), donde los sistemas educativos y laborales no tienen en cuenta la diferencia lin-

güística o cultural, sino que opta por tratar a todos los individuos basándose en el principio de la igualdad para evitar segregaciones. Esto implica que el migrante deba actuar por su cuenta para allanar las desigualdades y actuar de conformidad con la cultura y los valores de los locales. La teoría del déficit explica el fracaso escolar de los más desfavorecidos debido a diferencias culturales y lingüísticas, desembocando, todo esto, en que tendrán menor probabilidad de movilidad social (Bernstein, 1989).

En el asimilacionismo todos los individuos deben actuar de forma homogénea y las conductas a seguir, generalmente, son las de la cultura dominante, de manera que es pretender homogenizar a todos los sujetos con el pretexto de que todos son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y deberes (Martiniello, 1995). El argumento central de este modelo es eliminar los problemas de discriminación y marginación, propiciando, por esta vía, la integración (Aja et al., 2001). La integración de los nuevos pobladores no sería posible si se redistribuye la población y se tienen en cuenta las diferencias culturales y educativas. Esto trae acarrea la desorientación del individuo respecto de su personalidad y su adaptación al tejido social.

Este modelo fue puesto en práctica en Francia para integrar a los migrantes dentro de su cultura, sus valores y sus tradiciones. El hecho de tratarlos como iguales generó otros problemas como la conformación de guetos y la violencia entre ellos. El proceso de asimilación a la fuerza allanando las diferencias culturales terminó en un estallido social, justamente por la diversidad que representaba el pluralismo social (Escarbajal, 2010) que no era reconocido como tal.

Los principios que rigen el modelo asimilacionista hacen referencia a la homogeneidad cultural, como punto partida y llegada; a la unilateralidad en el proceso de adaptación; a la integración cultural y axiológica del migrante; a la desaparición de prejuicios y discriminaciones después de la adaptación y a la asimilación natural a la nueva sociedad (Malgesini y Giménez, 2000).

La unilateralidad se refiere a la idea de que la política migratoria está basada en la aceptación de las normas del Estado, limitándose a manifestar su cultura, ideas o religión de manera privada, ya que públicamente no serían tolerada. A cambio, el Estado reconoce sus derechos sociales, civiles y políticos en igualdad de condiciones con los ciudadanos nativos.

La integración cultural, por su parte, hace referencia a la relación que debe mantener el inmigrante con la población local, a la asimilación de la cultura, del idioma y del conocimiento del país, adoptándolos como propios. Mediante este camino, el inmigrante puede ir adquiriendo la sensación de seguridad y estabilidad al comprender que va haciendo parte de la sociedad. La vía más rápida para llegar a este fin, son la integración laboral, la capacitación y la adquisición de nuevas habilidades que le hacen sentirse en igualdad de condiciones y perteneciente a un tejido social.

La desaparición de prejuicios y discriminaciones es una consecuencia de lo anterior ya que, cuando el individuo se inserta plenamente en la sociedad, en su lengua, religión, costumbres, etc., la población receptora eliminará los prejuicios, discriminaciones o conductas frente a un sujeto que se pueda ver diferente.

Este modelo ha sido fuertemente criticado desde el punto de vista ético y de la homogeneidad, ya que se obliga al migrante a abandonar su cultura y, además, se le otorga completa responsabilidad en su adaptación.

3.2. Modelo multiculturalista

Sus máximas expresiones son el pluralismo y la no discriminación por las diferencias étnicas o culturales. Los inmigrantes no deben renunciar a su identidad para ser beneficiarios de los mismos derechos y libertades que los ciudadanos locales, por el contrario, se intenta proteger la diversidad e igualdad con plena participación en la sociedad (Retortillo et al., 2006).

La diversidad cultural o multiculturalismo a menudo se utiliza para referirse a la coexistencia de diversas culturas en la misma región geográfica y, por lo tanto, los Estados realizan esfuerzos para conservarla y promoverla. La diversidad cultural incluye variaciones religiosas, étnicas y lingüísticas asentadas en un mismo territorio, conviviendo de manera armónica.

El modelo del multiculturalismo tiene el propósito fundamental de integrar a la población inmigrante, con todas sus diversidades culturales, dentro de la sociedad receptora con la premisa de permitir la manifestación pública de sus creencias, valores y expresiones. Se intenta construir una sociedad más inclusiva mediante el reconocimiento de la diversidad y la diferencia, otorgando los mismos derechos y privilegios a todos los individuos. Este modelo constituye una filosofía antiasimilacionista y surge precisamente como reacción ante la homogenización cultural impuesta por esta.

Aunque este modelo reconoce la libertad y diversidad cultural, religiosa, étnica, etc., no ha tenido el éxito suficiente como expresión pública para la integración de los inmigrantes, especialmente porque los países receptores no son lo suficientemente flexibles para darles acceso a la ciudadanía, lo que hace muy difícil ser beneficiarios de los mismos derechos y privilegios de los locales, trayendo como consecuencia la exclusión y la segregación poblacional.

Aunque el modelo multiculturalista es más tolerante que el asimilacionista, ha revelado sus debilidades y deficiencias, ya que, si no se tienen las plenas garantías de un ciudadano local, el acceso a la educación, a la seguridad social y al empleo, se mantendrán las limitaciones y las restricciones a los inmigrantes. Además, el multiculturalismo o pluralismo segmenta la sociedad que, a su vez, crea diferencias

económicas y de poder, lo que es considerado como un racismo disfrazado o como una ciudadanía diferente (Sartori, 2001; Taylor, 1992).

3.3. Modelo de exclusión o separación

Se trata de un marco normativo restrictivo hacia el inmigrante en aspectos esenciales como residencia, reagrupación familiar, participación en política o acceso a la nacionalidad (Carrera, 2006). El gobierno del país receptor concibe la inmigración como un fenómeno transitorio que se puede controlar con medidas para restringir la integración del inmigrante a la sociedad, especialmente, respecto de su participación cívica y política, de modo que la persona es tratada como si no fuera miembro de esa comunidad (Castel, 1991).

El gobierno del país receptor considera que el fenómeno de inmigración se da por a algunas condiciones económicas o políticas especiales, que son coyunturales y que desaparecerán con el tiempo, por tanto, sus políticas y normas no prevén la regularización u otorgamiento de ciudadanía a los visitantes, ya que las condiciones desaparecerán y los individuos regresarán a su lugar de origen, haciendo innecesaria la integración social.

3.4. Modelo de Securitización

El término securitización fue acuñado por Ole Waever en los años 90, como reacción a los estudios tradicionales sobre la seguridad nacional que restringía el concepto de seguridad a los conflictos entre países. Para Waever et al. (1993), así como para Buzan et al. (1998), la seguridad nacional no depende de las amenazas militares extranjeras sino de otros actores como la migración internacional, por lo tanto, este tema deja de ser de la política ordinaria y se convierte en una política de seguridad nacional.

Se trata de un modelo más reciente, creado a partir de los ataques terroristas del 11 de septiembre, en el que se cree que la migración internacional de indocumentados es una amenaza para la seguridad nacional del estado receptor, principalmente de los Estados Unidos. El modelo se cimenta en la necesidad de proteger al Estado receptor y la migración es considerada nociva y, por lo tanto, sus políticas son altamente restrictivas, con el propósito de evitarla (Waever et al., 1993). La securitización se presenta cuando hay una amenaza extraordinaria que requiere medidas de emergencia y justifica acciones políticas por fuera de las condiciones normales (Buzan, 1991).

En países como Italia, la migración generó consecuencias como la contratación de inmigrantes irregulares, ya que los empleadores se aprovechaban de la situación y les ofrecían trabajos precarios y mal pagos, lo que hace que los locales pierdan sus empleos, pues no pueden competir en estas condiciones. Esta situación generó

discriminación racial e intolerancia hacia los extranjeros, por lo que gobierno debió tomar medidas más restrictivas para impedirles la llegada al país (Trucchi, 2013).

Aunque esta es una teoría con bastante auge en los países receptores como Estados Unidos, Canadá o Europa, que buscan proteger sus territorios y a sus residentes, también tienen fuertes críticas, especialmente relacionadas con los derechos humanos del migrante, ya que se les estereotipa como individuos proclives al delito. Esto, obviamente, genera segregación y discriminación de parte de las autoridades y la comunidad de los países receptores.

Otra crítica que se hace a este modelo es que, los países que lo practican, a lo sumo han logrado controlar los pasos migratorios regulares, produciendo grandes acumulaciones de personas en condición de irregularidad. Este es un fenómeno que sobrepasa la capacidad de los estados, debido a que el cruce de fronteras se ha convertido en un asunto de vida o muerte para millones de personas (Mármora, 2010), por lo que los migrantes siempre encontrarán rutas nuevas de tránsito que desembocan en el incremento del número de personas en condiciones de irregularidad.

CAPÍTULO 4

MARGINALIDAD DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL

En este apartado se analizan algunas teorías que explican el impacto económico y social desde la perspectiva de los países de destino, especialmente, en con referencia a la marginalidad política, económica y social del inmigrante, en comparación con el ciudadano local.

4.1. Teoría de la segmentación

Esta teoría explica el mercado interno de trabajo como una unidad administrativa en la que el precio y el trabajo están amparadas por un conjunto de normas que permiten segmentar el trabajo en dos sectores:

Mercado primario: también conocido como ‘empleo de cuello blando’, tiene la particularidad de agrupar aquellos empleos con salarios elevados, estabilidad, posibilidad de ascenso, ausencia de supervisión, desarrollo de habilidades creativas e innovadoras y normas laborales bien definidas.

Mercado secundario: también conocido como empleo de cuello azul, se caracteriza por agrupar trabajos con bajos salarios, inestabilidad, malas condiciones, elevada rotación de los trabajadores, supervisión estricta y caprichosa y prácticamente nulas posibilidades de ascenso (Izquierdo, 2008). Esta corriente de pensamiento considera que los inmigrantes hacen parte del mercado secundario y muy difícilmente tienen acceso al primario.

El mercado secundario tiene varios segmentos, entre los cuales se encuentran a) el trabajo no estructurado, es decir, informal, como el personal de servicio doméstico, la construcción o la agricultura; b) mercados internos secundarios que poseen estructuras formales pero que son mal remunerados, como las confecciones, los servicios hospitalarios, la hotelería y el turismo; c) trabajos que apoyan la cadena productiva del sector primario que tienen casi nula posibilidad de ascenso y crecimiento, como las manufacturas, los almacenes o las ventas (Berger y Piore, 1971; Izquierdo, 2008; Fernández, 2010).

Esta teoría pretende que los trabajadores locales puedan compartir el trabajo secundario con los extranjeros, por lo que el interés del estado es crear las políticas necesarias para generar nuevos puestos de trabajo en el segmento primario para que los locales no se vean afectados, garantizando que los extranjeros compitan con los locales por el segmento secundario. Ahora, si no existe suficiente oferta de mercado para el secundario, debido a que no hay inmigrantes, esto puede representar una mejor condición salarial y económica para los locales.

Desde la perspectiva empresarial, la segmentación de los empleos y la posibilidad de que los inmigrantes accedan al sector secundario, traen oportunidades de contar con personal cualificado a costos bajos. El inconveniente es que la estabilidad incurra en costos de selección, enganche, inducción y capacitación.

4.2. Segregación ocupacional y discriminación

Esta corriente de pensamiento considera que hay segregación ocupacional cuando todos los trabajadores que aspiran a un puesto tienen las mismas capacidades productivas, pero el acceso a ellos se hace mediante cualificaciones y experiencia, lo que se considera un proceso normal a nivel empresarial. Al aumentar la concentración de los trabajadores, se prevé una disminución de los salarios, dándose una mayor concentración en las ocupaciones menos deseables. Esto, a su vez, puede generar discriminación (Berger y Piore, 1971; Izquierdo, 2008; Fernández, 2010).

Otra forma de segregación ocupacional o discriminación es dada por género, ya que las mujeres son asociadas a ocupaciones o tareas domésticas. Esto es una realidad históricamente hablando y sólo en momentos muy coyunturales, como en la segunda guerra mundial, las mujeres tuvieron acceso a ocupaciones importantes del sector industrial (Maira, 2010). Las actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres son muy reducidas, tienen niveles salariales más bajos y requieren de cualificaciones inferiores.

La segregación laboral y la discriminación son las maneras más comunes en las que un grupo determinado de individuos diferenciados del resto, ya sea por su género o por su procedencia geográfica, pueden perder oportunidades laborales,

especialmente, por diferencias culturales o debido a la diferencia de normas legales de cada Estado Nación.

Como se sabe la segregación laboral hacia el inmigrante no necesariamente se da como resultado del trato discriminatorio por parte del sistema, del sector empresarial o social, sino motivado por desajustes en la falta de compatibilidad del capital humano del país de origen con el requerido en el país destino (Friedberg, 2000), además de la tendencia de los inmigrantes a aceptar empleos por debajo de sus cualificaciones, especialmente al inicio de la estancia en el nuevo país (Weiss et al., 2003).

4.3. Economía informal o sumergida

Hace referencia a la producción de bienes o servicios de manera informal, es decir, que no está incluida en las cuentas oficiales (Carrasco, 1998). También es llamada paralela, oculta, clandestina, trabajo no oficial o economía negra. Esta trae consecuencias económicas, sociales, políticas, psicologías y antropológicas que afectan a la inmigración regulada o no autorizada (Izquierdo, 2008). La economía informal promueve la inmigración no autorizada, pero contribuye a suplir la demanda de trabajo regular, aunque normalmente se hace en el sector secundario o en los niveles más bajos del mercado laboral.

Quienes emigran tienen algún conocimiento sobre la dinámica de la economía sumergida y saben que pueden encontrar trabajo más fácil y rápido en este sector, debido a que quien entra sin permisos queda excluido del trabajo regular. Si no existiera oferta de servicios informales, el migrante estaría obligado a regresar a su país origen, es decir que la economía sumergida incentiva la inmigración irregular porque no requiere de ningún documento para su acreditación de estancia en el país, aunque eso implique su devaluación profesional, es decir, un empleo por debajo de sus capacidades y cualificaciones (Reyneri, 2006).

4.4. Exclusión social y precariedad en el trabajo

La exclusión social es uno de los rasgos más vivibles de la sociedad actual y es originada por diversos fenómenos como la globalización, la competitividad y la especialización, que profundizan la desigualdad entre los individuos. La exclusión es una manifestación de las desigualdades sociales, en las que un grupo de personas ejerce el poder sobre otro (Zúñiga, 2006).

Generalmente se considera que la exclusión es sinónimo de pobreza, precariedad laboral o desempleo; pero la exclusión va un poco más allá de la falta de recursos e implica la carencia de algunos derechos sociales o políticos, de manera que el individuo se siente aislado en la sociedad. En el caso de las migraciones existe una doble exclusión, ya que los individuos salen de su país, en el que han sido excluidos

del sistema económico y social, y van a otro país donde nuevamente son excluidos por su condición de inmigrante (Zúñiga, 2006).

Desde la perspectiva empresarial y ante la necesidad de ser cada día más competitivas, las empresas han desarrollado algunas estrategias para disminuir costos, reducir salarios, adelgazar las nóminas, realizar contratación externa y aumentar los empleos provisionales, por lo que cada día es más difícil encontrar un empleo estable con posibilidades de ascenso y crecimiento personal, inclusive para los trabajadores locales.

En este contexto los inmigrantes, especialmente aquellos que trabajan en la economía sumergida, se ven obligados a estar bajo condiciones de precariedad laboral, inestabilidad, poco poder para negociar las condiciones, indefensión y altas cargas. Esto trae problemas adicionales como el estrés, la insatisfacción, las malas condiciones de vida y los hábitos poco saludables.

Ahora, pueda que el inmigrante resuelva su condición de precariedad laboral con el tiempo, pero si su estatus legal de entrada en el país ha sido irregular, es muy difícil que resuelva la falta de derechos legales, sociales y políticos para adquirir un estatus como el que tiene un individuo que ha entrado regularmente (Izquierdo, 2008).

CAPÍTULO 5

GOBERNANZA MIGRATORIA COLOMBIANA

La gobernanza migratoria es el conjunto de procesos e instituciones formales e informales que participan en las estrategias para regular los procesos migratorios. Dentro de estos, se encuentran instituciones internacionales, gobiernos nacionales, empresas privadas, asociaciones, ONG, etc. (Nye y Donahue, 2000). La gobernanza migratoria, además, toma decisiones e implementa políticas con el objetivo de resolver demandas colectivas relacionadas con este tema y permite a las instituciones reforzarse para dar respuesta a los problemas de la población migrante (Parés et al. 2012). Según González y Sierra (2019), cuando es rebasada la capacidad de los Estados para atender problemas altamente complejos en zonas de frontera, surgen las redes de gobernanza conformadas por iniciativas privadas, de naturaleza participativa e incluyente, que intentan resolver aquellos problemas sociales.

Los flujos migratorios no pueden ser manejados efectivamente con políticas nacionales, ya que si bien los estados tienen la soberanía para decidir quién entra y permanece en su territorio, son responsables, también, de proteger los derechos fundamentales de los inmigrantes. Esto implica coordinar esfuerzos con organismos transnacionales y poblaciones que se encuentren fuera de su territorio, debido a que las decisiones que se tomen por parte de ellos en un lado de la frontera, pueden trascender el otro (Glick et al., 1995).

Algunos organismos internacionales que hacen parte de la gobernanza migratoria colombiana son:

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM): promueve la migración humana ordenada, prestando sus servicios, tanto a gobiernos, como a migrantes. Fue creada en 1951 para ayudar a los gobiernos europeos a encontrar resarcimiento para las personas desarraigadas a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial. En Colombia participa en la ejecución de proyectos que ayudan a la población migrante en aspectos laborales; trata de personas; situaciones de desplazamiento; niñas y jóvenes desvinculados de grupos armados; desmovilizados; desplazados por desastres naturales; etc.

La Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO): “es un organismo internacional que tiene como misión contribuir a la consolidación de la paz, la erradicación de la pobreza, el desarrollo sostenible y el diálogo intercultural, mediante la educación, las ciencias, la cultura, la comunicación y la información” (Cancillería de Colombia, 2021). Esta organización define la migración como la decisión extrema de salir de casa, iniciando un viaje peligroso que en ocasiones puede tener final fatal, por ello promueve la protección del migrante a través de la construcción de pactos mundiales para una migración segura, ordenada y regular.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF): trabaja para garantizar el cumplimiento de los derechos de la infancia en un entorno de seguridad, cuidado, participación y protección. “En Colombia, tiene como propósito reducir las brechas de desigualdad de los niños, niñas y adolescentes para que tengan oportunidades de aprendizaje; crezcan física y mentalmente sanos y vivan protegidos de todo tipo de violencia, explotación y maltrato”. (UNICEF Colombia, 2021, p. 1). Frente a la inmigración venezolana, en Colombia, la UNICEF coordina esfuerzos para asegurar servicios de agua, saneamiento e higiene en escuelas y en puntos estratégicos de la población migrante; apoya al gobierno en la búsqueda de estrategia para mejorar la cobertura en educación formal, atención en salud a niños, adolescentes y madres gestantes; así como proteger contra todas las formas de violencia, abuso, explotación sexual y reclutamiento forzado (UNICEF Colombia, 2021).

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR): establecida el 14 de diciembre de 1950 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, tiene como propósito dirigir y coordinar acciones para la protección a los refugiados a nivel mundial. En Colombia la ACNUR trabaja para responder al reto humanitario de la inmigración venezolana, responder a sus necesidades de protección, reforzar las capacidades institucionales y prevenir el desplazamiento interno.

Conferencia Suramericana sobre Migraciones (CSM): también conocida como Proceso de Lima, tiene el propósito de servir como foro consultivo a “los países de América del Sur en las principales esferas del desarrollo; las diásporas; los derechos de los migrantes; la integración; el intercambio de información; las estadísticas

sobre migración y la lucha contra la trata y el tráfico de personas” (OIM, ONU migración, 2021).

Cuando se habla de gobernabilidad migratoria en Suramérica, necesariamente se tiene que recurrir a la institucionalidad de la CSM, ya que incluye a todos los países del área y está orientada a dirigir y coordinar programas que promuevan las políticas sobre migraciones y su relación con el desarrollo e integración regional. Bajo la coordinación de la esta, los países suramericanos han optado por el diálogo entre actores, con el principio rector del respeto a los derechos de los migrantes y principalmente en relación con su libre movilización y residencia (León, 2020).

A nivel colombiano, prácticamente todas las instituciones gubernamentales del orden nacional, departamental y municipal se han puesto en máxima alerta y disposición para contribuir positivamente en la diáspora migratoria y desde sus competencias prestar la ayuda al inmigrante.

Desde el punto de vista de la sociedad civil, también existen organizaciones, especialmente conformada por migrantes venezolanos en Colombia. Estas tratan de prestar su ayuda y competencia para hacer que la migración sea lo menos traumática posible y que el individuo encuentre algún respaldo u orientación en su proceso migratorio. Algunas organizaciones de ayuda al inmigrante son: Gran acuerdo Venezuela; Un pana en Colombia; Fundación Nueva Gobernanza; Unión de trabajadores venezolanos y colombo-venezolanos (Utravenco); Asociación de venezolanos Ávila – Monserrate; Caminantes Tricolor; Venezolanos por decisión, Colombia; Bogotá te ayuda; Colonia Venezolana en Colombia (Colvenz), Nariño; Refugio Hogar del Espíritu Santo, Tunja; Fundación Entre Dos Tierras; Fundación colombo-venezolana Nueva Ilusión; Fundación Niños y Niñas con Cáncer, Soñar Cúcuta; Asocvenecol; Fundación Manitas Amarillas y El derecho a no obedecer (El Tiempo, 2021). El propósito general de estas organizaciones es prestar asesoría migratoria; ayudar en la estructuración de proyectos productivos; recibir y distribuir donaciones; defensa de los derechos laborales; servicios de empleo; atención primaria a los caminantes, donde se les proporciona alimentos, medicamentos, hidratación y abrigo; refugios temporales; asesoría psicosocial; integración social a través del deporte; etc. (El Tiempo, 2021).

Sobre el derecho internacional no existe un instrumento jurídico que establezca un marco sobre la gobernanza migratoria, pero sí existen una serie de normas que restringen, regulan y canalizan la autoridad del Estado. Estas nacen a partir de las relaciones y las negociaciones entre los estados y son de carácter no vinculante. Algunos de estos documentos son: la declaración universal de derechos humanos de 1948; el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 1966; el pacto internacional de derechos civiles y políticos de 1966; la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de 1965; la convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los traba-

jadores migratorios y de sus familiares de 1990 y el pacto mundial para la migración segura, ordenada y regular de 2019.

Con respecto a la normativa colombiana, en asuntos migratorios se puede decir que, desde los años veinte, el país ha sido sensible frente a los flujos migratorios, tanto de salida, como de entrada, aunque no se puede hablar de una verdadera política migratoria hasta tiempos más recientes, tanto para los colombianos que se encuentran en el exterior, como para aquellos extranjeros que vienen al país.

Según Acosta et al. (2019), Colombia es tal vez el país menos preparado en la región para atender los problemas migratorios, máxime si se tienen en cuenta que la diáspora migratoria venezolana puede superar en número la población de algunas de sus capitales. La postura colombiana ha pretendido dar facilidades a los inmigrantes, tratando de formalizarlos y ayudando a insertarse adecuadamente en la sociedad, pero tiene el antecedente de que ha sido un país más de emigraciones que inmigraciones, por lo que su experiencia, institucionalidad y políticas pueden presentar deficiencias al respecto.

En ese sentido, Colombia enfrenta un problema de grandes proporciones que rebaza sus capacidades, por ejemplo, el cierre y militarización de sus fronteras ha desembocado en que el migrante ingrese al país por sitios no autorizados y se someta a otros peligros como el control de grupos armados al margen de la ley (León, 2020).

Aunque como se ha dicho, Colombia ha sido un país más de emigraciones que de inmigraciones, obviamente ha tenido institucionalidad para regular los flujos migratorios hacia el país, por lo que algunas normas importantes se refieren a: la inmigración y a colonias agrícolas, 1922; naturalización y extranjería, 1939; conformación del Consejo de Migraciones Laborales, 1983 y política de fronteras, 1983. Estas normas han sido actualizadas y en su espíritu original ya no están vigentes.

La principal norma que regula y protege los derechos de los inmigrantes es la Constitución Política que establece que:

Los extranjeros disfrutarán en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. No obstante, la ley podrá, por razones de orden público, subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros. Así mismo, los extranjeros gozarán, en el territorio de la República, de las garantías concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. (República de Colombia, 1991)

Un grupo de normas más recientes que se refieren a la política migratoria fueron aprobadas entre los años 2009 y 2012 por el Consejo Nacional de Política Económica y Social. Este conjunto, conocido como CONPES 3603 (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia y Departamento Nacional de Planeación, 2009),

fue establecido como el primer esfuerzo hacia la construcción de una política pública en materia de migración internacional.

En el año 2011 se promulgó la Ley 1465, por la cual se crea el Sistema Nacional de Migraciones y se expiden normas para la protección de los colombianos en el exterior. Esta ley está orientada por los principios de promoción de la migración ordenada; la garantía de la participación social y política de los migrantes; el impulso del diálogo con países de origen, tránsito y destino para ratificar los acuerdos; el fomento del vínculo entre migración y desarrollo y las actividades destinadas a fortalecer los canales para proveer la oferta institucional colombiana a los connacionales en el exterior.

Con la promulgación de la Ley 1565 de 2012 o Ley de Retorno, se dictan disposiciones y se fijan incentivos para el regreso de los colombianos que residen en otros países. A través del Decreto 1000 de 2013, se crea el Registro Único de Retornados para contar con información detallada sobre los migrantes que retornan y se acogen a los beneficios de la ley.

El Decreto 834 de 2013 establece los tipos de visados y las disposiciones generales sobre migración en Colombia que adecúa la normativa migratoria a las realidades de la movilidad humana en el país y da cabida a los compromisos que ha adquirido en los espacios regionales de integración.

Con el Decreto 941 de 2014, se reconoce como Estado asociado al Mercosur, adhiriéndose al acuerdo sobre residencia para los nacionales de los Estados parte mediante la visa TP-15.

Con respecto a la diáspora migratoria venezolana, objeto de este estudio, en el 2017, el gobierno colombiano creó mecanismos como el Permiso Especial de Permanencia (PEP), que tiene el propósito de regularizar la situación migratoria y permitir a esta población el acceso a los servicios de salud, financieros y de trabajo; la Tarjeta de Migración Fronteriza (TMF), que le permite al venezolano circular legalmente en la zona de frontera hasta por siete días; el Registro Administrativo para los Migrantes Venezolanos (RAMV), que ha aportado información para lograr caracterizar la población y como instrumento de ayuda a la regularización del migrante (Consejo nacional de política económica y social de Colombia y Departamento nacional de planeación, 2018).

En el 2018, el gobierno nacional expidió el documento CONPES 3918, titulado *Estrategia para la Atención de la Migración desde Venezuela*, con el que se buscaba establecer e implementar estrategias de atención en salud; educación; primera infancia y adolescencia; trabajo; vivienda y seguridad; articular la institucionalidad existente y definir nuevas instancias para la atención de la población migrante. El documento, además, reconoce la experiencia laboral, acompaña a los emprendedores que quieran constituir empresa y facilita la colocación del empleo.

Finalmente, en marzo del año 2021, el presidente de Colombia, Iván Duque, firmó el decreto 216 por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, que facilitará tanto su regularización temporal por 10 años como su integración social y laboral en Colombia. Mediante este decreto se crea el Permiso por Protección Temporal (PPT), que es un mecanismo de identificación “que autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en el territorio nacional en condiciones de regularidad migratoria especiales, y a ejercer durante su vigencia, cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral...” (República de Colombia. Ministerio de Relaciones Exteriores, 2021).

Los requisitos para ser beneficiario del decreto son encontrarse en Colombia de manera regular con Permiso de Ingreso y Permanencia (PIP), Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o Permiso Especial de Permanencia (PEP) vigente, ser titular del salvoconducto S-2 o estar en Colombia de manera irregular pero que hayan ingresado antes del 31 de enero del 2021.

CAPÍTULO 6

MÉTODO DE ESTUDIO

6.1 Enfoque metodológico de la investigación

Existen varias corrientes de pensamiento para abordar estudios desde diversas áreas del conocimiento, sin embargo, estos se pueden resumir en dos: cuantitativo y cualitativo (Hernández et al., 2010). En la investigación social y, concretamente, en lo organizacional, Bryman y Bell (2016) afirman que el enfoque cuantitativo puede ser utilizado partiendo de la obtención y el análisis de datos para validar teorías. Por lo que se parte de la deducción, es decir, previamente se identifica, clasifica y analiza la teoría y luego se recogen los datos para realizar la sistematicidad y consistencia lógica. De ahí que el enfoque que permitió dar respuesta a los objetivos trazados en la investigación, fuera el cuantitativo.

6.2. Alcance de la investigación

Para Hernández et al. (2010), una investigación puede tener diferentes niveles, dependiendo del conocimiento actual que haya del tema. Para esto es necesario revisar la literatura y la perspectiva que el investigador pretenda dar al estudio. Así, una investigación puede ser exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. Los estudios descriptivos tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables; miden cada una de ellas y después cuantifican y analizan la vinculación. Esta investigación tiene un nivel descriptivo

porque muestra de lo que ocurre con el fenómeno de integración laboral de los migrantes venezolanos en Norte de Santander.

6.3. Definición de la población y muestra objeto de estudio

6.3.1. Población

Se calcula que para finales de 2018 hay, aproximadamente, 1'032.016 venezolanos en Colombia que llegaron acosados por la difícil situación económica, política y social de su país. Esta población incluye colombianos que otrora habían migrado hacia Venezuela cuando las condiciones eran adversas en Colombia. En Norte de Santander se estima que hay 151.803 migrantes (Consejo nacional de política económica y social de Colombia y Departamento nacional de planeación, 2018).

6.3.2. Muestra

El método de muestreo a emplear en la investigación es de carácter probabilístico y se determina a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2 * N * p * q}{k^2 * p * q + N * E^2}$$

Donde,

n= número de individuos de la muestra

N= Población

p= 95 %

k = 1,96 (múltiplo de error estándar para un nivel de confianza del 95 %)

E= 5 % (porcentaje de error)

$$n = \frac{1,96^2 * 151,803 * 95 \% * q}{1,96^2 * 95 \% * q + 151,803 * 5 \%^2}$$

Muestra = 150 encuestados

6.4. Viabilidad y fiabilidad del instrumento

De acuerdo con Hernández et al. (2010), la validez se refiere al grado en que un instrumento, realmente, mide la variable que se pretende medir. Para validar el instrumento de recolección de esta información, se utilizó el juicio de expertos, que consiste en “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema,

que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar y Cuervo, 2008). Así, antes de aplicar los instrumentos se solicitó a tres expertos su opinión como se muestra en el Anexo 2.

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que sus resultados son estables, precisos y libres de error. El procedimiento constó, en primer lugar, de una prueba piloto, donde se aplicaron nueve (9) encuestas. Los resultados obtenidos de esta se procesaron con el paquete estadístico SPSS y se determinó su confiabilidad por el estadístico Alfa de *Cronbach*, donde se obtuvo un resultado de 0,885. El valor Alfa de *Cronbach* oscila entre cero (0) y uno (1); interpretándose que mientras más se aproxime a uno (1), es mayor el grado de confiabilidad. A continuación, se presentan los resultados de la prueba piloto procesados por SPSS.

Tabla 1. Fiabilidad de la base de datos

		N°	%
Casos	Válidos	9	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	9	100,0

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de <i>Cronbach</i>	N° de elementos
,885	9

Fuente: elaboración propia.

6.5. Confidencialidad de los datos

Se protege la identidad del sujeto encuestado, permaneciendo estos de manera anónima en todo el estudio. Esto significa que, desde la recolección de la información, el tratamiento de los datos y futuras publicaciones, se protege la información de los participantes en el estudio y, asimismo, a los informantes. Por lo que, en el encabezado del instrumento que se diseñó y aplicó, está explícitamente la información respecto a la confidencialidad de los datos.

6.6. Sistematización de variables

Tabla 3. Sistematización de variables

Variable	Dimensión	Ítem	
Características	Individuales	1	Edad
		2	Sexo
		3	Años viviendo en Colombia
		4	Años trabajando en Colombia
		5	Nivel educativo
	Formalidad del trabajo	6	Formalidad en el contrato de trabajo
	Retorno al país	7	Si las circunstancias que dieron origen a la migración cesan, ¿regresaría a mi país de origen?
Competencias Individuales	Medio de sustento	8	¿Mi trabajo garantiza mi sustento y el de mi familia?
	Reconocimiento social	9	¿Mi trabajo me permite obtener reconociendo en la sociedad?
	Motivación	10	¿Me encuentro satisfecho con la labor que desempeño?
	Capacidad de adaptación	11	¿Me he adaptado a mi trabajo?
	Movilidad geográfica	12	¿Tengo la disponibilidad para ubicarme en otra región del país?
	Capacidad de relación	13	¿Me relaciono bien con la población colombiana?
	Urgencia del trabajo	14	Al conseguir trabajo, ¿tenía mucha urgencia?
		15	¿Por medio de quién conseguí mi empleo?
	Nivel de satisfacción	16	¿Considero que mi trabajo es acorde con mi capacidad laboral?
	Conocimiento del sistema	17	¿Conozco el sistema laboral colombiano?
	Diferencia cultural	18	¿Mi cultura y costumbres se adaptan adecuadamente a mi puesto de trabajo?

Variable	Dimensión	Ítem	
Condiciones institucionales	Disponibilidad de aprendizaje	19	¿Dispongo en Colombia de medios para capacitarme y cualificarme?
	Expectativa del trabajo	20	¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?
	Convalidación de títulos	21	¿Encuentro facilidad de convalidación de mis títulos en Colombia?
	Facilidad de permiso para trabajar	22	¿Encuentro facilidad para obtener permiso de trabajo en Colombia?
	Naturalización	23	¿Tengo posibilidades de naturalización en Colombia?
	Estandarización	24	¿Tengo acceso a la educación para mí y mi familia?
	Homogenización	25	¿He sentido discriminación o estigmatización por parte de los ciudadanos colombianos?

Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 7

LOS MIGRANTES VENEZOLANOS EN EL MERCADO LABORAL DE NORTE DE SANTANDER

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, especialmente la caracterización del migrante venezolano que se incorpora al mercado laboral colombiano, sus atributos individuales y las características de las instituciones colombianas en temas migratorios. Además, con base en la información encontrada y el análisis documental del actuar institucional, se intenta definir el modelo migratorio colombiano como país receptor.

7.1. Caracterización de la población migrante que se ha incorporado al mercado laboral

El primer resultado a destacar es que de los venezolanos que se encuentran en Colombia, el 57 % está de forma irregular, en otras palabras, de cada 10 personas, 6 ingresaron por pasos no autorizados, superaron el tiempo de permanencia o, de alguna forma, evadieron el control migratorio (Grupo Banco Mundial, 2018).

Respecto al género, se encontró que el 51,3 %, son mujeres, mientras que el 48,7 %, son hombres. El mayor rango de edad está entre los 20 y 50 años, donde se concentra el 91,3 % de la población, mientras que el 8 %, tiene más de 50 años. El 91,3 % de la población objeto de estudio tiene 5 años o menos de permanencia en Colombia. El 72,7 % de los encuestados manifiestan tener menos de 3 años trabajando mientras que, el 15 %, tiene entre 3 y 5 años (ver tabla 4).

En relación al nivel educativo de la población observada, se encontró el 62,7 % tiene estudios superiores universitarios; el 22,7 %, hasta bachillerato y el 14,7 %, sólo primaria. Se destaca en este hallazgo el gran porcentaje de población que está trabajando y tiene estudios universitarios. El Banco Mundial (2018), considera que estos mismos niveles educativos en el interior del país pueden ser superiores en 1,3 años, ya que las poblaciones más vulnerables se encuentran en zonas de frontera, debido a diversas circunstancias, pero, especialmente, a los costos de traslado y la legalización de documentos.

Referente al tipo de contrato con que cuentan los trabajadores, se encontró que el 42 % tienen contrato formal, mientras que el 58 %, no, es decir, mediante acuerdo verbal entre el trabajador y el patrono. Esto significa que los trabajadores no tienen seguridad social y no cotizan al sistema pensiones, lo que genera un grave problema al momento de una necesidad de atención del trabajador o de su familia, pues está cubierto únicamente por la red hospitalaria subsidiada por el Estado y no puede ser atendido por la red de clínicas y hospitales del régimen contributivo.

A la pregunta: si las circunstancias que dieron origen a la migración cesan, ¿regresaría a mi país de origen?, el 34 % de los encuestados señalaron que sí regresarían, mientras que el 28 % sostuvieron que permanecerían en Colombia y el 38 % dijo que se movería entre ambos países (ver tabla 4).

Tabla 4. Características de la población migrante

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	77	51,3
	Hombre	73	48,7
	Total	150	100
Edad	Menos de 20 años	1	0,7
	Entre 20 y 30 años	34	22,7
	Entre 30 y 40 años	38	45,3
	Entre 40 y 50 años	35	23,3
	Más de 50 años	12	8,0
	Total	150	100
Años viviendo en Colombia	1 año o menos	20	13,3
	Entre 1 y 3 años	80	53,3
	Entre 3 y 5 años	37	24,7
	Entre 5 y 7 años	4	2,7
	Más de 7 años	9	6,0
	Total	150	100

		Frecuencia	Porcentaje
Años trabajando en Colombia	1 año o menos	40	26,7
	Entre 1 y 3 años	69	46,0
	Entre 3 y 5 años	23	15,3
	Entre 5 y 7 años	9	6,0
	Más de 7 años	9	6,0
	Total	150	100
Tiene contrato de trabajo	Si	63	42,0
	No	87	58,0
	Total	150	100
Nivel educativo	Primaria	22	14,7
	Media o bachillerato	34	22,7
	Superior o universitaria	94	62,7
	Total	150	100
Si las circunstancias que dieron origen a la migración cesan, ¿regresaría a mi país de origen?	Volvería a mi país	51	34,0
	Permanecería en Colombia	42	28,0
	Iría y vendría entre ambos países	57	38,0

Fuente: elaboración propia.

Como se ha dicho, desde el punto de vista antropológico, el trabajo tiene dos funciones fundamentales. Por un lado, el de proveer de sustento económico al trabajador y a su familia y por el otro, servir como medio estructurador y de reconocimiento del individuo ante a la sociedad, es decir, convertirlo en parte del tejido social para obtener un estatus.

De acuerdo a la revisión de literatura, desde el punto de vista del país receptor, la inmigración tiene dos dimensiones fundamentales: la primera hace referencia a las características individuales de inmigrante para su adaptación al mercado laboral receptor y la segunda a las practicas institucionales del país receptor con respecto al tratamiento del migrante (Blanco, 2004; Pellegrino, 2008; Papademetriou y Martin, 1991; Batalova et al., 2008).

En este contexto, se analizarán, en un primer momento, los datos encontrados sobre las competencias y las características de los individuos objeto de estudio y, en un segundo, las características de las instituciones colombianas vistas desde la perspectiva del migrante y confrontadas con las normativas vigentes.

7.2. Competencias individuales

La característica individual hace referencia a los factores motivacionales; la capacidad de adaptación, en la que tienen que ver con factores como la motivación del migrante, su disposición de aprendizaje, su pertenencia a redes de apoyo social, su disponibilidad de movilidad geográfica, la capacidad de relacionarse con la población receptora, la inmediatez, el conocimiento sistema, su formación y su experiencia laboral en función de su cultura de origen, entre otros (Fernández, 2008).

El trabajo como sustento individual y familiar

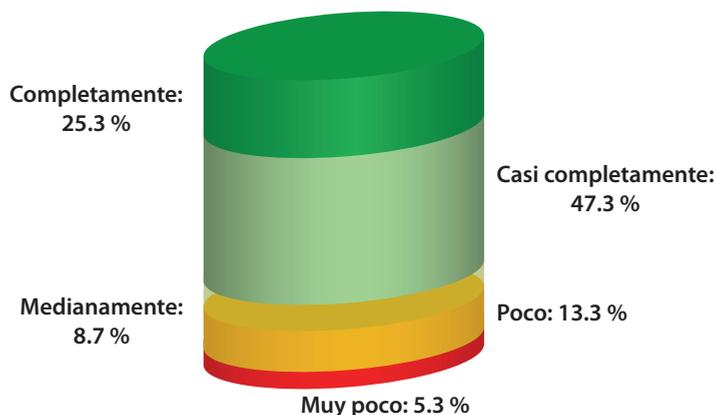
Esta ha sido la función primordial del trabajo, especialmente para el inmigrante que ha tenido que dejar todas sus pertenencias e ir a un país con culturas y necesidades diferentes. Si el individuo satisface sus necesidades básicas, puede tener mayor motivación para desempeñarse en el trabajo y en la sociedad.

Tabla 5. ¿Mi trabajo garantiza mi sustento y el de mi familia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy poco	8	5,3	5,3	5,3
Poco	20	13,3	13,3	18,7
Medianamente	13	8,7	8,7	27,3
Casi completamente	71	47,3	47,3	74,7
Completamente	38	25,3	25,3	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la información presentada en la tabla 5 y en la figura 3, los individuos objeto de estudio consideran el trabajo que poseen les permite dar sustento económico individual y a su familia completamente y casi completamente en 72.6 %, medianamente, 8.7 %, y poco y muy poco, 19 %.

Figura 2. ¿Mi trabajo garantiza mi sustento y el de mi familia?

Fuente: elaboración propia.

Se puede considerar que el empleo de los migrantes venezolanos en Colombia, de acuerdo a los individuos entrevistados, tiene la capacidad de proveer el sustento al individuo, así como a su núcleo familiar. No obstante, hay una franja importante que considera que no es suficiente y en ocasiones muy poco para resolver los problemas económicos.

El trabajo como reconocimiento y estatus social

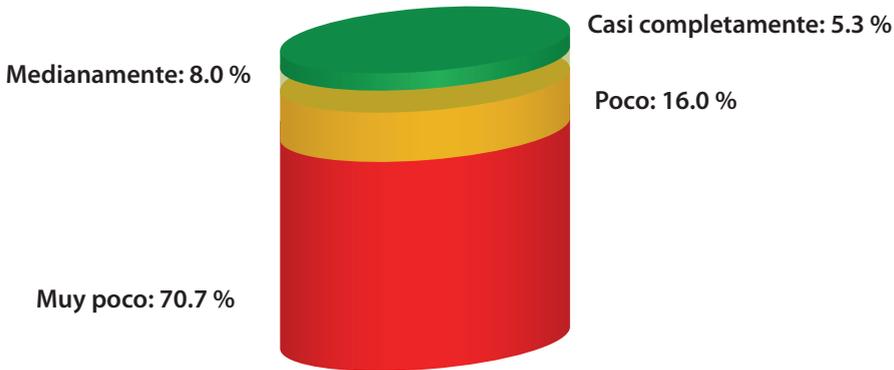
La segunda función que tiene el trabajo es dar la oportunidad al inmigrante de pertenecer a un grupo social, adquirir un reconocimiento y estatus dentro de este. Una vez el individuo cumple con las necesidades primarias, busca otro tipo de satisfacción dentro de un grupo social: su utilidad, es decir, saber que no es invisible y que su presencia tiene un reconocimiento por parte de los demás individuos.

Tabla 6. ¿Mi trabajo me permite obtener reconocimiento en la sociedad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy poco	106	70,7	70,7	70,7
Poco	24	16,0	16,0	86,7
Medianamente	12	8,0	8,0	94,7
Casi completamente	8	5,3	5,3	100,0
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

La tabla 6 y figura 3 presenta la información con respecto a cómo perciben los inmigrantes el trabajo como reconocimiento y estatus social, de lo cual se destaca el 70,7% cree que el trabajo le provee muy poco reconocimiento, mientras que sólo el 25,3% cree que le provee completo reconocimiento en la sociedad.

Figura 3. ¿Mi trabajo me permite obtener reconocimiento en la sociedad?

Fuente: elaboración propia.

Se puede inferir de los dos ítems anteriores que la incorporación laboral del inmigrante venezolano está cumpliendo con su función primaria de proveer sustento al individuo y a su familia, pero está lejos de proveer reconocimiento y estatus social, lo que hace que los inmigrantes no se sientan parte de un tejido social en el que están en igualdad de condiciones y derechos.

Satisfacción laboral

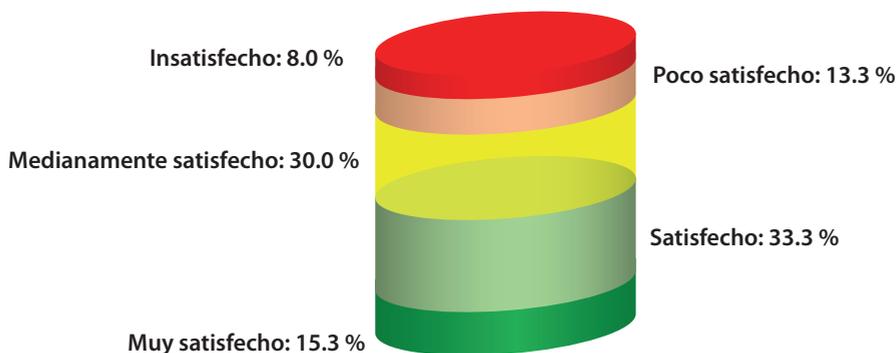
Se refiere a una expresión ex-post sobre la preferencia que tiene el individuo sobre su empleo actual con respecto al ideal que quisiera tener, partiendo de una comparación que involucra sus capacidades, experiencia, cualificación y salario percibido (Burón, 2010).

Tabla 7. ¿Me encuentro satisfecho con la labor que desempeño?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy satisfecho	23	15,3	15,3	15,3
Satisfecho	50	33,3	33,3	48,7
Medianamente satisfecho	45	30,0	30,0	78,7
Poco satisfecho	20	13,3	13,3	92,0
Insatisfecho	12	8,0	8,0	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 7 y figura 4 se muestra la información correspondiente a la satisfacción laboral del inmigrante venezolano. En esta se puede destacar que el 46,6 % se encuentra muy satisfecho o satisfecho, mientras que la población restante se encuentra medianamente satisfecha, poco satisfecha o insatisfecha.

Figura 4. ¿Me encuentro satisfecho con la labor que desempeño?

Fuente: elaboración propia.

En suma, menos de la mitad de la población encuentra que su trabajo actual cumple con las expectativas del ideal, conforme con sus capacidades, cualificaciones y salario devengado. Esto se ve reflejado, a su vez, en la información contenida en la tabla 6 y en la figura 3, ya que si el individuo no se siente satisfecho con su empleo, posiblemente, no tendrá posibilidades de pertenecer a grupos sociales ni de encontrar su reconocimiento y estatus dentro de estos.

Adaptación al trabajo y a la nueva sociedad

La adaptación se refiere al funcionamiento y conducta del individuo frente a la sociedad y a su trabajo con respecto a la cultura, el liderazgo, la perseverancia y la toma de decisiones asertiva en la nueva realidad, con el propósito de actuar conforme a los valores y costumbres del país receptor y tener éxito en su integración (Rodríguez et al., 2008).

Tabla 8. ¿Me he adaptado a mi trabajo?

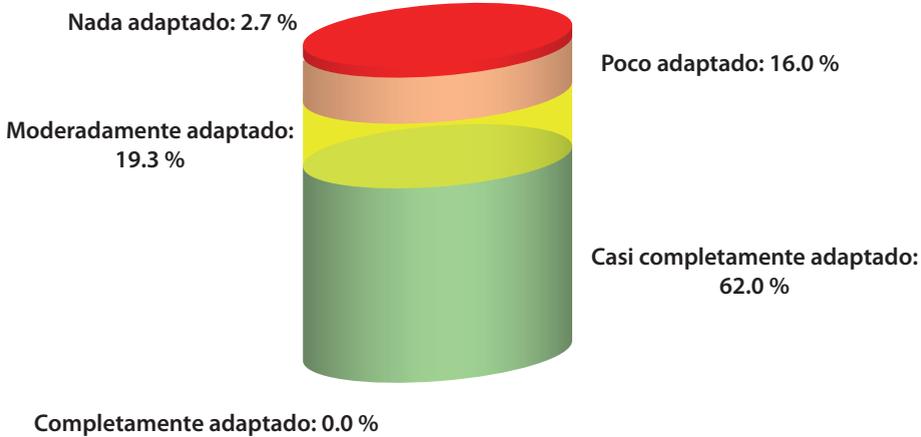
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente adaptado	0	0	0	0
Casi completamente adaptado	93	62,0	62,0	62,0
Moderadamente adaptado	29	19,3	19,3	81,3
Poco adaptado	24	16,0	16,0	97,3
Nada adaptado	4	2,7	2,7	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Los individuos objeto de estudio manifiestan estar casi completamente adaptados a las realidades laborales y sociales colombianas en un 62 %, mientras que el 18,7 % se encuentra poco o nada adaptado. Se destaca que ninguno de los inmigrantes

encuestados manifiestan estar completamente adaptado con su trabajo y con la sociedad (ver tabla 8 y figura 5)

Figura 5. ¿Me he adaptado a mi trabajo?



Fuente: elaboración propia.

Pese a que no hay diferencias lingüísticas entre Colombia y Venezuela, sí existen en cuando a cultura y el sistema laboral. El inmigrante debe ir venciendo y aprendiendo de estos obstáculos para tener éxito en su nueva realidad. En este caso, el vaso está lleno hasta más de la mitad por los inmigrantes adaptados, lo que no sólo aporta bienestar individual, sino que contribuye al desarrollo social y productivo del país receptor.

Disponibilidad para ubicarse en otra región geográfica

Generalmente, las migraciones se concentran en los grandes centros poblados o en las zonas de fácil acceso, por lo que la disponibilidad de moverse del migrante entre zonas, donde posiblemente encuentre mejores oportunidades de empleo, es clave para insertarse en el mercado laboral.

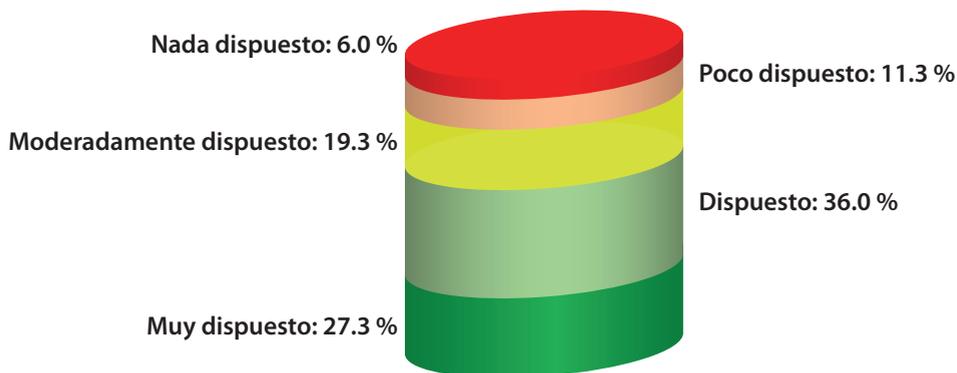
La disponibilidad de reubicación permitiría la efectividad de las políticas gubernamentales de insertar social y laboralmente al inmigrante, ya que se enfocar en zonas donde hay necesidad de mano de obra y en las que las empresas los pueden contratar laboralmente. Naturalmente, la reubicación geográfica puede acarrear cambios en el tamaño, la composición y la estructura del sistema de relaciones personales de los inmigrantes frente a su tejido social y familiar (Maya, 2009).

Tabla 9. ¿Tengo la disponibilidad para ubicarme en otra región del país?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy dispuesto	41	27,3	27,3	63,3
Dispuesto	54	36,0	36,0	36,0
Moderadamente dispuesto	29	19,3	19,3	82,7
Poco dispuesto	17	11,3	11,3	94,0
Nada dispuesto	9	6,0	6,0	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

La información encontrada señala que el 63,3 % de la muestra, estaría muy dispuesto o dispuesto a reubicarse geográficamente si hubiese mejores condiciones laborales; el 19,3 % tiene dudas de tomar esa decisión y el 17,3 % está poco dispuesto o nada a irse para otra región. Es necesario recordar que el sitio objeto del presente estudio está ubicado en Norte de Santander, un departamento limítrofe con Venezuela, que, a su vez, es la principal puerta de entrada de los migrantes. La región es muy cercana al origen de la diáspora y da la facilidad de ir y venir de su lugar de origen, lo que no sucede en otras regiones del centro y occidente colombiano.

Figura 6. ¿Tengo la disponibilidad para ubicarme en otra región del país?

Fuente: elaboración propia.

La reubicación de los inmigrantes venezolanos es una estrategia que ya se ha implementado en países como Brasil, con el fin de aliviar las tensiones entre estos y locales. Se ha reducido el número de habitantes de calle y facilitado su integración socioeconómica de la región. Para ello el Estado brasilero ha documentado y registrado las personas recién llegadas; así como realizado el proceso de reubicación con aquellas que estén dispuestas. En este estudio, se muestra que más de la mitad de las personas están dispuestas a reubicarse en otras regiones (Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela, 2020).

Capacidad de relacionarse con los ciudadanos locales

La capacidad de relacionarse con nuevas personas es un proceso complejo, ya que existe una carga emotiva relacionada con la búsqueda del equilibrio entre la asimilación de lo nuevo y el duelo del cambio, la separación familiar, la pérdida de amigos, el cambio de calidad de vida, el bajo nivel económico y social, la resistencia al cambio, el temor del fracaso, la ilegalidad, la nostalgia y el desarraigo (Ferrer et al., 2014). Otros factores que pueden generar dificultades al momento de la adaptación del inmigrante son el racismo, la exclusión, las condiciones de vida y el idioma. Estos factores deben ser superados, ya que los migrantes dependen, en gran medida, de la capacidad para adaptarse a la nueva cultura y relacionarse con los individuos locales (Selten et al., 2007).

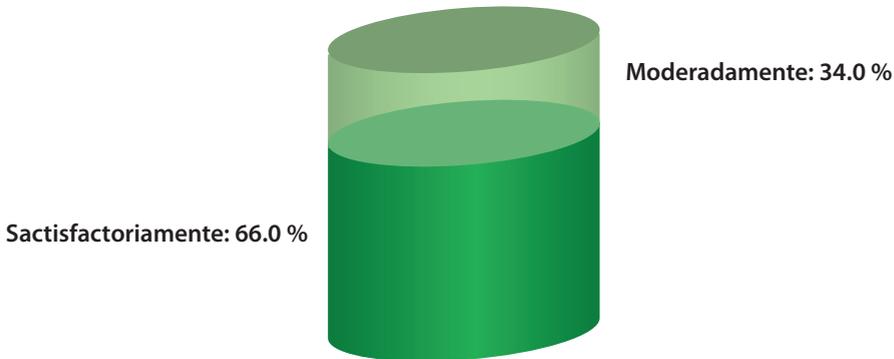
Tabla 10. ¿Me relaciono bien con la población colombiana?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfactoriamente	99	66,0	66,0	66,0
Moderadamente	51	34,0	34,0	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con los entrevistados el 66 % se relaciona satisfactoriamente, mientras el restante 34 % considera que lo hace de manera moderada.

Figura 7. ¿Me relaciono bien con la población colombiana?



Fuente: elaboración propia.

Aunque no sea el propósito del texto, profundizar en la adaptabilidad del migrante, pues este tema puede ser objeto de otro estudio, se concluye que la mayoría de esta población tiene una buena capacidad de relacionarse con los locales, lo que ha facilitado su adaptación a la nueva cultura y sociedad.

Urgencia al momento de conseguir trabajo

Para el inmigrante el empleo es un objetivo fundamental, a costa de otros aspectos como el desarrollo personal o profesional. Por esto, tiene un carácter de inmediatez o urgencia, lo que puede dificultar su satisfacción laboral y salarial a largo plazo (Fernández, 2008).

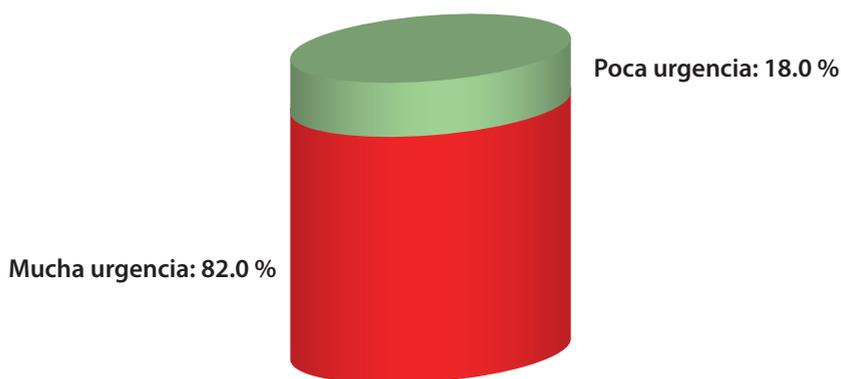
Tabla 11. Al conseguir trabajo, ¿tenía mucha urgencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mucha urgencia	123	82,0	82,0	82,0
Poca urgencia	27	18,0	18,0	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Según la información suministrada por los inmigrantes venezolanos, el 82 % de ellos tenía mucha urgencia de conseguir un trabajo en Colombia, mientras que el 18 % tenía poca urgencia (ver tabla 11 y figura 8).

Figura 8. Al conseguir trabajo, ¿tenía mucha urgencia?



Fuente: elaboración propia.

La información da cuenta de las condiciones económicas y sociales en las que ingresan a Colombia los inmigrantes venezolanos y la urgencia de encontrar una salida positiva a su situación. Desde el punto de vista laboral, sabemos que terminan aceptando empleos por debajo de sus cualificaciones y expectativas, lo que, a largo plazo, puede afectar su empleabilidad y su satisfacción laboral.

Medio para conseguir empleo

En Colombia, existen diversas entidades que contribuyen a la empleabilidad del migrante. Es así que mediante la expedición de la Circular 056 de 2017, el Ministerio del Trabajo crea mecanismos para que todos los venezolanos que se encuentran en territorio nacional puedan acceder a los servicios de intermediación del Servicio Público de Empleo (SPE), independientemente de si cuentan o no con permiso PEP. En ese sentido, entre el 2013 y el 2018 se registraron 1.985 solicitudes de empleo en el SPE, de las que fueron 49 personas, es decir, el 2,5 %.

Una de las dificultades que se han presentado para el acceso al empleo, es que algunos programas de este tipo en Colombia están enfocados en los estratos poblacionales, para lo que se utiliza el certificado del Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales (SISBEN), con el que el migrante no cuenta, especialmente, aquellos que permanecen de forma irregular en Colombia.

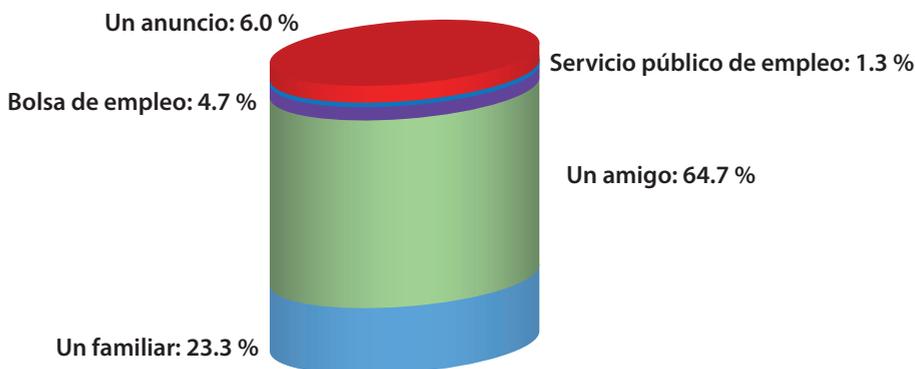
Existen otros medios o formas que los inmigrantes utilizan para conseguir un empleo en Colombia, como las bolsas de empleo, los contactos familiares, los amigos, las redes sociales y los avisos a través de redes sociales, o medios de prensa que puedan facilitarles el ingreso al mercado laboral.

Tabla 12. ¿Por medio de quién conseguí mi empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Un familiar	35	23.3	23.3%	23.3%
Un amigo	97	64.7	64.7%	88.0%
Bolsa de empleo	7	4.7	4.7%	92.7%
Servicio público de empleo	2	1.3	1.3%	94.0%
Un anuncio	9	6.0	6.0%	100%
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Según los inmigrantes, su medio más frecuente para conseguir empleo en Colombia es por medio de un amigo o un familiar (88 %), a través de un anuncio (6 %), bolsas de empleo (4,7 %) y, por último, el SPE (1,3 %) (ver tabla 12 y figura 9).

Figura 9. ¿Por medio de quién conseguí mi empleo?

Fuente: elaboración propia.

En este ítem no cabe duda de que el medio más utilizado para acceder al mercado laboral es el de las redes de contacto, conformadas por amigos y familiares que recomiendan a los inmigrantes para un empleo. También se destaca el bajo uso del SPE (1.3%), lo que coincide con un informe presentado en un taller denominado Construyendo País, presentado en Cúcuta en el año 2020, donde se informa que de las 4.977 personas que consiguieron empleo en esta región, 97 son migrantes venezolanos y 15 son personas que han retornado del vecino país (Unidad del Servicio de Empleo, 2020).

El trabajo está acorde con las capacidades laborales

Uno de los problemas más frecuentes de las migraciones en los países receptores, del que da cuenta la literatura, es que la mano de obra del inmigrante puede ser excluida de determinadas ocupaciones y estar concentrada en otras labores con menor cualificación. Esto puede crear inestabilidad, precarización del trabajo y, en casos más endémicos, discriminación y xenofobia (Ortega, 2005; Muñoz y Antón, 2010).

Debido a que el inmigrante tiene urgencia para insertarse en el mercado laboral, como se explicó anteriormente, es posible que se acepten condiciones de trabajo por debajo de los estándares establecidos, de su cualificación y capacidad académica y laboral, esto, con el objetivo de asegurar una plaza en el mercado laboral (Lui et al., 2004; Parasnis, 2006). Esto, necesariamente, a mediano plazo puede traer consecuencias de insatisfacción e inestabilidad.

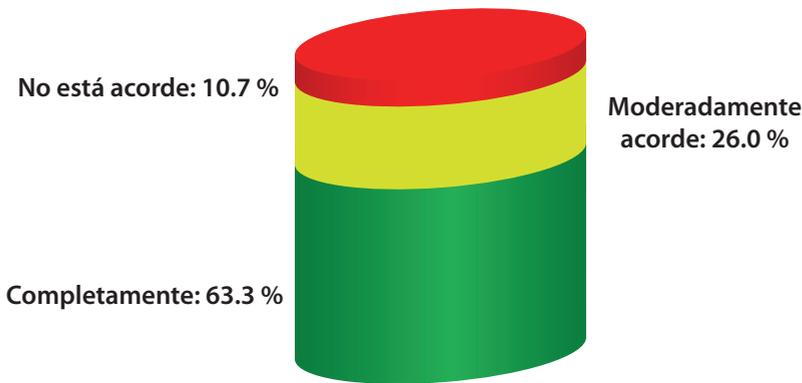
Adicionalmente el hecho de aceptar trabajos por debajo de sus expectativas, estándares y cualificaciones se debe a la falta de transferencia o convalidación del capital humano entre el país de origen y el de destino (Bratsberg y Ragan, 2002; Ferrer y Craig, 2003). Por ello, en este ítem se pregunta si el trabajo que tiene actualmente está acorde sus capacidades laborales.

Tabla 13. ¿Considero que mi trabajo es acorde con mi capacidad laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Completamente	95	63,3	63,3	63,3
Moderadamente acorde	39	26,0	26,0	89,3
No está acorde	16	10,7	10,7	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

En este ítem se destaca que apenas el 25,3 % de los individuos objeto de estudio manifiestan que su empleo está completamente acorde con sus capacidades, mientras, otro 25,3 % cree que no está acorde y el 49,3 % cree que su empleo es moderadamente ajustado a sus capacidades (ver tabla 13 y figura 10).

Figura 10. ¿Considero que mi trabajo es acorde con mi capacidad laboral?

Fuente: elaboración propia.

En este aspecto, se puede inferir que, pese a que las migraciones tienen diversas dificultades, los individuos objeto de estudio encuentran empleo conforme a sus cualificaciones y expectativas. No obstante, hay una buena franja que aún no cree tener el empleo que está buscando.

Adaptación a la cultura colombiana

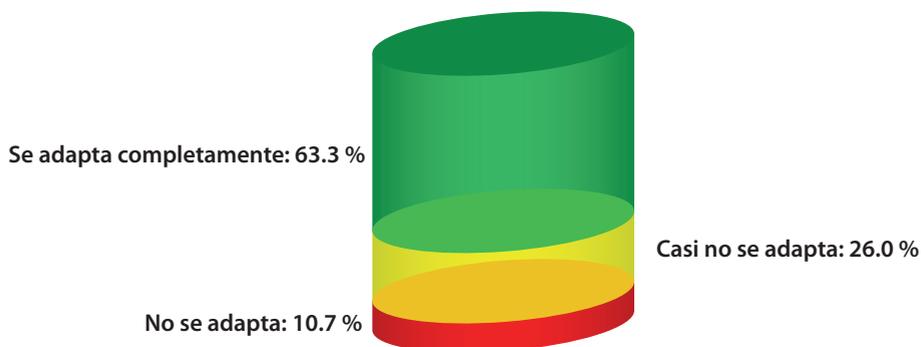
Una vez que el inmigrante llega a la sociedad de destino, debe asumir la nueva cultura como propia poco a poco, de manera que se va construyendo un tejido común con todos los individuos. Esta adaptación requiere que el individuo modifique algunos comportamientos como la forma de hablar, el acento, el ocio, la alimentación, la música, las normas sociales, etc., lo cual requiere un gran esfuerzo y la habilidad para superar el malestar físico y psicológico que pueda causarle. Este proceso generalmente es conocido como aculturación (Berry, 1989; Sam y Berry, 2006).

Tabla 14. ¿Mi cultura y costumbres se adaptan adecuadamente a mi puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No se adapta	16	10,7	10,7	10,7
Casi no se adapta	39	26,0	26,0	36,7
Se adapta completamente	95	63,3	63,3	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Según se muestra en la tabla 14 y figura 11, los inmigrantes venezolanos se han adaptado completamente en un 63,3 %, mientras que el 26 % considera que casi no se adapta y un 10,7 % de los individuos encuestados considera que no se adapta a la cultura y costumbres colombianas.

Figura 11. ¿Mi cultura y costumbres se adaptan adecuadamente a mi puesto de trabajo?

Fuente: elaboración propia.

Pese a que Colombia y Venezuela son dos países muy cercanos y con grandes similitudes culturales y lingüísticas, existen diferencias que necesariamente el inmigrante percibe al momento de ingresar al territorio, por lo que a un pequeño porcentaje le cuesta trabajo adaptarse a su nuevo entorno. Las separaciones culturales más marcadas están especialmente relacionadas con el acento, la comida, la música y el trabajo y a través de estas se puede generar discriminación, por lo que los inmigrantes deben asumir por su cuenta el proceso de aculturación.

Para finalizar el análisis de las competencias individuales del inmigrante, relacionadas con factores motivacionales, su capacidad de adaptación, disposición de aprendizaje, redes de apoyo social, disponibilidad para moverse a otros lugares, etc., se concluye que:

1. Para inmigrante venezolano en Colombia conseguir un empleo es clave al momento de consolidar su sustento económico y el de su familia. El 72,6 % de los individuos entrevistados considera que el empleo que actualmente

posee cumple con el propósito de cubrir sus necesidades básicas. De acuerdo a lo observado, cerca del 30 % de los individuos considera que el empleo le proporciona algún reconocimiento y estatus social que le permite ser visible en la sociedad y sentirse parte de un tejido que lo valora y le reconoce su esfuerzo.

2. Una de las competencias individuales para la inserción laboral es la capacidad de adaptación al trabajo y a la nueva sociedad, asumiendo e interiorizando su cultura. El inmigrante objeto de estudio, en su mayoría considera que se ha adaptado satisfactoriamente y está satisfecho con su empleo, teniendo la capacidad de relacionarse con los ciudadanos locales, aun cuando existe una franja de personas a quienes les cuesta la adaptación y no están satisfechos con el trabajo que desarrollan. Aunque no existen grandes diferencias lingüísticas y culturales entre los dos países, una franja importante considera que no se logra adaptar a la cultura y costumbres colombianas y que, en ocasiones, es estigmatizado y discriminado por la sociedad.
3. Más de la mitad de los inmigrantes volvería a su país si se resolviera los problemas que dieron origen a su desplazamiento.
4. Con respecto a la relación entre las capacidades y cualificaciones del individuo en cuanto a su empleo, apenas el 25,3 % considera que está acorde. Esto significa que el inmigrante tiene la sensación de que puede desempeñarse adecuadamente en un empleo que se equipara a sus habilidades y experiencias, proveyéndole una mejor condición salarial.
5. Como el estudio se desarrolla en zona de frontera, es importante conocer que más de la mitad de los inmigrantes estarían dispuestos a reubicarse geográficamente si encontraran una mejora oportuna de empleo y mejoraran sus condiciones de vida. También se resalta en el estudio que el 82 % aceptó su empleo actual por la urgencia, pues necesitaban resolver problemas económicos y de estabilidad familiar.
6. Respecto de las redes de apoyo individual, se observa que el 88 % de los encuestados ha encontrado su trabajo gracias a personas allegadas, como amigos o familiares, mientras que una pequeña franja se apoya en las redes institucionales que el gobierno y la empresa privada le ofrece.

7.3. Prácticas institucionales

El segundo componente clave en la incorporación laboral de los migrantes son las condiciones institucionales del país receptor, en este caso, Colombia, que tiene la potestad de adecuar las políticas migratorias intentando eliminar las irregularidades laborales que dan origen a la informalidad, precariedad laboral o subcontratación del inmigrante (Laparra y Martínez, 2003).

Existen diversos modelos de migración desde la perspectiva del país receptor, pero en forma general se pueden mencionar los tres principales: a) modelo asimilacionista, en el que el Estado y la sociedad absorbe al inmigrante como un ciudadano más, dejándole la responsabilidad de su adaptación cultural, es decir que el país receptor los acoge, pero deben adaptarse a las nuevas realidades sociales y laborales; b) el modelo multiculturalista, en el que el país receptor protege la diferencia cultural y propicia la multiculturalidad, por lo que el inmigrante no debe cambiar su cultura, sus valores ni costumbres; y c) modelo de exclusión o separación, que tiene normas restrictivas al inmigrante y en lo posible los recibe pero no los considera parte de su comunidad. En este modelo se cree que las migraciones son producto de alguna coyuntura política o social que desaparecerá y el migrante regresará a su país de origen, por lo tanto, no toma ninguna medida para recibir y adoptar al inmigrante.

En este apartado de la investigación, se analizarán los resultados de la información suministrada por los sujetos de estudio y se confrontará con las normas institucionales para intentar describir la institucionalidad respecto a las migraciones en Colombia y definir en qué modelo se podría ubicar.

En Colombia encuentra medios para calificarse y capacitarse

El gobierno nacional mediante el documento CONPES 3603 (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia y Departamento Nacional de Planeación 2009) expide los “lineamientos, estrategias y programas del Gobierno Nacional con el fin de potenciar el desarrollo de la población colombiana residente en el exterior y los extranjeros que viven en el país” (Departamento Nacional de Planeación, 2009, p. 2). El documento aborda diversas dimensiones enfocadas al desarrollo de la población migrante como la seguridad y la participación cívica, comunitaria, educativa, cultural, social y económica.

En la dimensión educativa se busca brindar los servicios estatales a colombianos en el extranjero y extranjeros en Colombia, teniendo en cuenta las dinámicas migratorias. Las entidades que apoya la educación en ese sentido son el Ministerio de educación, que rige la educación superior y la convalidación de títulos; el ICETEX, que facilita créditos y becas educativas; así como el SENA, que proporciona educación técnica y quien fue autorizado mediante Documento CONPES 3603 (Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia y Departamento Nacional

de Planeación, 2009), para ofrecer cursos en ambientes virtuales de aprendizaje, gratuitos y disponibles para todos los interesados.

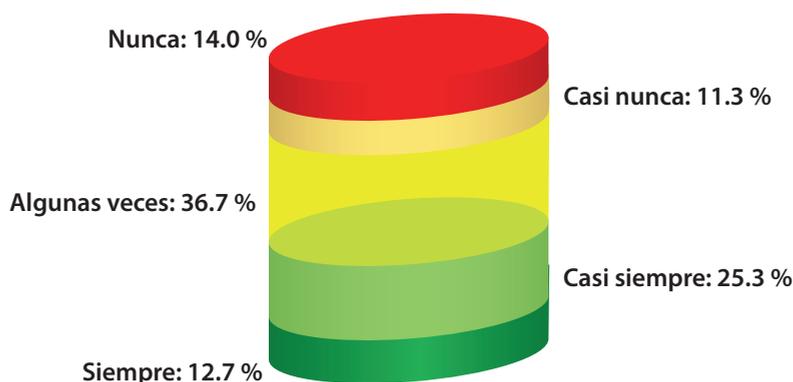
Tabla 15. ¿Dispongo en Colombia de medios para capacitarme y cualificarme?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	19	12,7	12,7	12,7
Casi siempre	38	25,3	25,3	38,0
Algunas veces	55	36,7	36,7	74,7
Casi nunca	17	11,3	11,3	86,0
Nunca	21	14,0	14,0	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la información recabada a los sujetos de estudio, el 38 % considera que siempre o casi siempre encuentran medios en Colombia para cualificarse o capacitarse; el 36,7 % cree que algunas veces y el 25,3 % manifiesta que nunca o casi nunca lo pueden hacer (ver tabla 15 y figura 12).

Figura 12. ¿Dispongo en Colombia de medios para capacitarme y cualificarme?



Fuente: elaboración propia.

Aunque los entrevistados perciben de buena manera los medios de capacitación y cualificación, pareciera que aquí existe una brecha entre el propósito de la norma colombiana y su uso por parte de los inmigrantes, posiblemente debido a circunstancias como su desconocimiento, la falta de confianza en su uso, el estatus de regularidad en Colombia, etc. Aun así, hay una franja importante que considera tener esas posibilidades.

El migrante tiene las mismas oportunidades de empleo que los colombianos

Es importante conocer la opinión de los ciudadanos venezolanos con respecto a las oportunidades de empleo que tienen. Aunque hay que dejar constancia de que quienes se encuentran regularmente en Colombia, tienen las mismas posibilidades que los locales.

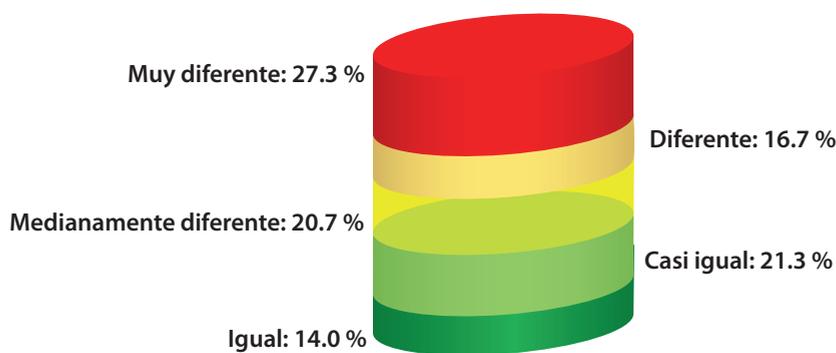
Tabla 16. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Igual	21	14,0	14,0	14,0
Casi igual	32	21,3	21,3	35,3
Medianamente diferente	31	20,7	20,7	56,0
Diferente	25	16,7	16,7	72,7
Muy diferente	41	27,3	27,3	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

La percepción que tienen los venezolanos en Colombia es que el 44% tienen diferente posibilidad o muy diferente posibilidad de oportunidades de encontrar empleo respecto de los colombianos, mientras que el 35% considera que tienen igual o casi igual de oportunidades.

Figura 13. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?



Fuente: elaboración propia.

En condiciones de normales de legalidad, es decir, con el PEB, la visa de trabajo o la visa de residente, los inmigrantes en Colombia tienen las mismas posibilidades laborales que los colombianos, de acuerdo con las normas legales vigentes; no obstante, existen muchos migrantes que no tienen su estatus regular, por lo que puede disminuir sus oportunidades en el mercado laboral y en otros aspectos como la educación y la salud.

Facilidad para la convalidación de títulos

la convalidación de títulos educativos es el proceso que acredita los documentos sobre las competencias adquiridas en el exterior y certifica que estos son reales y que los criterios académicos de la universidad sean reconocidos internacionalmente. Este proceso lo pueden realizar los colombianos que han estudiado en el exterior o los extranjeros que pretenden ejercer su labor en Colombia. Los títulos que más comúnmente se convalidan son técnicos y tecnólogos, pregrados, grados o licenciaturas, maestrías, especialidades médicas y doctorados.

La principal norma sobre convalidación de títulos actualmente es la resolución 010687 de 2019, del Ministerio de Educación Nacional. El trámite de convalidación se realiza en línea y el ministerio, mediante acto administrativo motivado, decide de fondo sobre la solicitud de convalidación de título sometido a trámite. “Las solicitudes de convalidación de títulos provenientes de Venezuela se adelantarán en un término máximo de 120 días calendario” (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

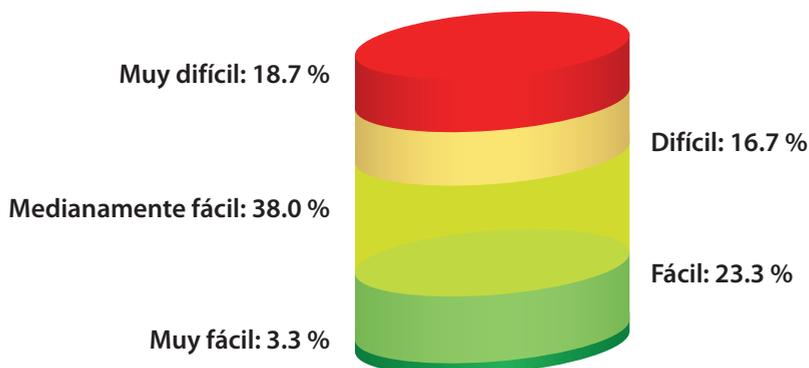
En esencia, si no se logra la convalidación de los títulos, los inmigrantes estarán siempre desempeñando cargos por debajo de sus habilidades y cualificaciones, acorde son sus credenciales en el país de origen y tendrán que aceptar empleos por debajo de sus expectativas, máxime cuando hay urgencia de conseguirlos porque las condiciones económicas y sociales apremian.

Tabla 17. ¿Encuentro facilidad de convalidación de mis títulos en Colombia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy fácil	5	3,3	3,3	3,3
Fácil	35	23,3	23,3	26,7
Medianamente fácil	57	38,0	38,0	64,7
Difícil	25	16,7	16,7	81,3
Muy Difícil	28	18,7	18,7	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Respecto al proceso de convalidación de títulos en Colombia, el 26,6 % de los inmigrantes consideran que es muy fácil o fácil; medianamente fácil, el 38 % y difícil o muy difícil, el 35,4 %.

Figura 14. ¿Encuentro facilidad de convalidación de mis títulos en Colombia?

Fuente: elaboración propia.

Un estudio realizado por Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM, 2019), considera que la dificultad para la convalidación de títulos venezolanos se debe a la gran dificultad o casi imposibilidad de apostillar los títulos en Venezuela. Como consecuencia, los inmigrantes venezolanos compiten con los locales por aquellos empleos no calificados o de la economía informal, especialmente, la población más joven.

Desde el punto de vista de la gobernanza colombiana, los procesos parecen ser sencillos, aunque requieren algunas exigencias que deben tramitarse en territorio venezolano, como el apostille de los mismos.

Facilidad para obtener permiso de trabajo

La visa de trabajo, la visa de residente o el PEP son mecanismos con los que el migrante puede trabajar regularmente en el territorio colombiano.

PEP: de acuerdo a la última resolución, este es un documento de identificación válido para los nacionales venezolanos en territorio colombiano que les permite permanecer temporalmente en condiciones de regularización migratoria y acceder a la oferta institucional en materia de salud; educación; trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes a nivel nacional, departamental y municipal, quedando autorizados para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral. El PEP, no es válido para entrar o salir del país y no reemplaza el pasaporte (Cancillería de Colombia, 2021).

En la actualidad, el Gobierno nacional prepara un proyecto de decreto que pone en marcha (el ETPV), el cual otorga los derechos de residencia, salud, educación y

trabajo a todos los inmigrantes que hayan ingresado al país antes del 30 de diciembre de 2020, con el cual se beneficiarían y regularizarían por un periodo de 10 años.

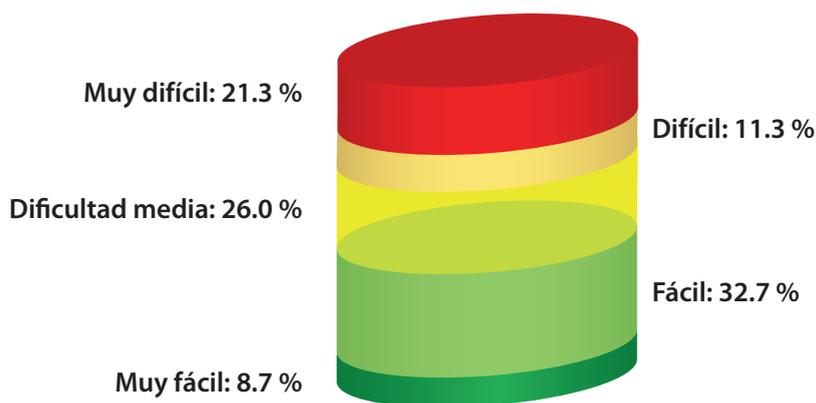
Tabla 18. ¿Encuentro facilidad para obtener permiso de trabajo en Colombia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy fácil	13	8,7	8,7	8,7
Fácil	49	32,7	32,7	41,3
Dificultad media	39	26,0	26,0	67,3
Difícil	17	11,3	11,3	78,7
Muy difícil	32	21,3	21,3	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 19 y figura 16 se muestra la información relacionada con la percepción que tienen los inmigrantes de conseguir trabajo en Colombia. El 41,4% cree que es muy fácil o fácil; el 26%, que es de dificultad media, mientras que el 32% consideran que es difícil o muy difícil.

Figura 15. ¿Encuentro facilidad para obtener permiso de trabajo en Colombia?



Fuente: elaboración propia.

Es necesario enfatizar que el 58% de los sujetos encuestados manifiesta no tener contrato de trabajo con sus empleadores, mientras que el 42% sí lo tienen (ver tabla 3). Por ello, es posible que el entrevistado considere que, a pesar de la informalidad laboral, ha podido conseguir ser parte del mercado laboral. Además de que Norte de Santander, región objeto de estudio, es una de las que tiene mayores tasas de informalidad (73,3%) y desempleo (14%) en Colombia (DANE, 2019)

Posibilidad de naturalización

La naturalización o nacionalidad por adopción es la concesión que el Estado colombiano realiza para otorgar a los extranjeros la nacionalidad colombiana por adopción, a través de la Carta de Naturaleza o de la Resolución de Inscripción. Las normas que regulan este proceso son el artículo 96 y el Decreto 1067 de 2015 de la Constitución Política.

Los principales requisitos para los latinoamericanos y del Caribe por nacimiento son: estar domiciliados en Colombia por un término de un (1) año, el término de domicilio se cuenta a partir de la expedición de la visa de residente. Si el interesado tiene hijos menores de edad bajo su patria potestad, puede solicitar que se extienda la nacionalidad a ellos (Cancillería de Colombia, 2021).

Por otra parte, ante la diáspora migratoria de venezolanos en Colombia el presidente Iván Duque expidió en marzo de 2021, el decreto 216, por medio del cual se adopta el ETPV, que facilitará su regularización temporal por 10 años y su integración social y laboral en Colombia. El decreto autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer en el territorio en condiciones de regularidad migratoria y a ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas la que se deriven de un contrato (Migración Colombia, 2021).

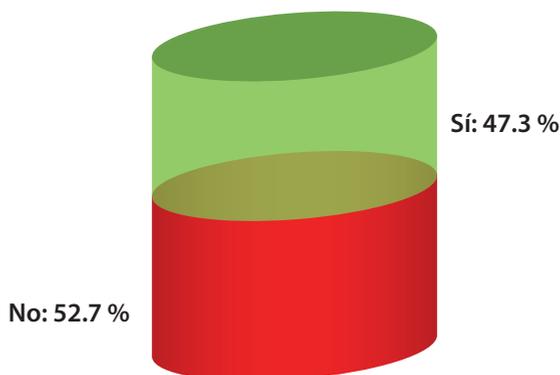
De acuerdo con datos de la Cancillería de Colombia (2021), en el país, a 31 de diciembre de 2021, en el territorio colombiano se encontrarán más de un 1'729.000 venezolanos, de los cuales cerca del 56 %, está en condición irregular y a quienes pretende favorecer el ETPV.

Tabla 19. ¿Tengo posibilidades de naturalización en Colombia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	79	52,7	52,7	52,7
Sí	71	47,3	47,3	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Ahora, de acuerdo con los datos suministrados por los inmigrantes, el 47,3 % de ellos cree que tiene la posibilidad de ser naturalizado en Colombia mientras que el 52,7 %, no. (ver tabla 18 y figura 15).

Figura 16. ¿Tengo posibilidades de naturalización en Colombia?

Fuente: elaboración propia.

De la información anterior se puede concluir que cerca de la mitad de los individuos objeto de este estudio creen que tienen la posibilidad de naturalización en Colombia, debido a que poseen visa de residente o porque tienen algún pariente colombiano. Los demás estarían beneficiados con el ETPV, ya que todos estaban trabajando y residiendo en Colombia desde antes del 31 de diciembre del 2020 (ver tabla 4).

Acceso a la educación para el migrante y sus familias

En la misma línea de discusión de la capacitación y cualificación del trabajador inmigrante, se pudo resaltar que las políticas y normas colombianas están diseñadas para dar cobertura en educación a todos los migrantes a través del sistema educativo, así, por ejemplo, la Constitución Política de Colombia (1991a) establece en el artículo 44 que la educación es un derecho fundamental de todos los niños; el decreto 4807 de 2011 (Ministerio Nacional de Educación) expresa que la educación es gratuita para todos los niños en el país hasta el nivel undécimo. Además, la Circular n.º 216 de 2016, y n.º 025 de 2017 regula la vinculación al sistema educativo de los menores venezolanos.

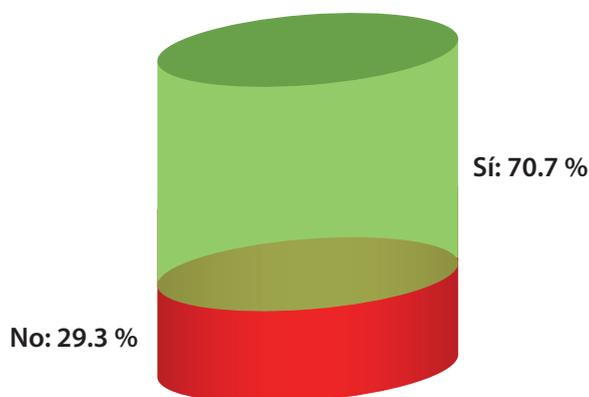
En el mismo sentido, el gobierno colombiano creó el Permiso Especial de Permanencia para el sector Educación (PEP-E) como un instrumento excepcional y transitorio de regularización migratoria dirigido a los nacionales venezolanos que se encuentran matriculados en el sistema educativo colombiano en los niveles de preescolar, básica y media que no poseen un documento de identificación válido en el territorio nacional. Este documento le permite a los venezolanos permanecer temporalmente en condiciones de regularización migratoria para facilitar el acceso, la trayectoria y la promoción en el sistema educativo colombiano (El Venezolano Colombia, 2020).

Tabla 20. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	44	29,3	29,3	29,3
Si	106	70,7	70,7	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la percepción de los individuos encuestados, el 29,3 % considera que no tienen acceso a la educación en Colombia, tanto para el inmigrante, como para sus familias, mientras que el 70,7 % cree que sí lo tienen.

Figura 17. ¿Tengo las mismas oportunidades laborales que los colombianos?

Fuente: elaboración propia.

Pese a que el Estado colombiano ha realizado esfuerzos con el propósito de garantizar la igualdad de derechos para todos los habitantes de su territorio, lo que ha sido aplaudido por la comunidad internacional, algunos migrantes aún creen no tener la posibilidad de acceder al sistema educativo, posiblemente por desconocimiento o porque no ha realizado los debidos procedimientos para lograrlo.

Discriminación o estigmatización

Para finalizar, se indagó sobre la percepción que tienen los inmigrantes objeto de estudio respecto a si han sentido algún tipo de discriminación o estigmatización en Colombia debido a su condición de venezolano.

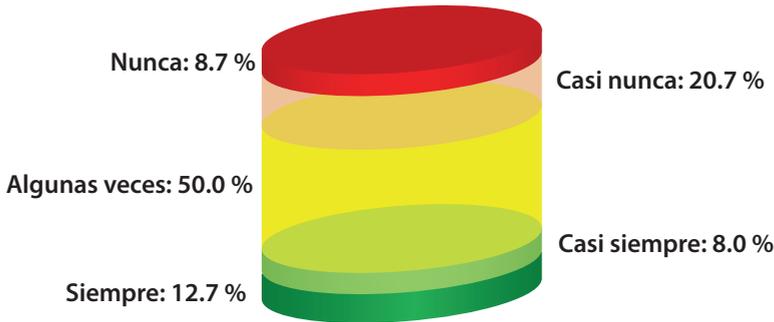
Tabla 21. ¿He sentido discriminación o estigmatización por parte de los ciudadanos colombianos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	19	12,7	12,7	12,7
Casi siempre	12	8,0	8,0	20,7
Algunas veces	75	50,0	50,0	70,7
Casi nunca	31	20,7	20,7	91,3
Nunca	13	8,7	8,7	100
Total	150	100	100	

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la discriminación o estigmatización de los venezolanos en Colombia, se puede afirmar que el 50 % has sido algunas veces objeto de ellas; mientras que el 20 % considera que siempre o casi siempre se siente discriminado o estigmatizado (ver tabla 21 y figura 20).

Figura 18. ¿He sentido discriminación o estigmatización por parte de los ciudadanos colombianos?



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a las condiciones institucionales colombianas, que es el segundo factor clave en la incorporación laboral del migrante, se pueden destacar los aspectos como el sistema legal, comenzando con la constitución nacional, las leyes decretos y resoluciones procuran tener los mecanismos necesarios para hacer que todos los habitantes colombianos independientemente de su nacionalidad, credo o raza, puedan desempeñarse como individuos autónomos y tener acceso a los servicios salud, educación y trabajo.

Dentro de la gobernanza institucional se encuentran varios documentos CONPES que abordan dimensiones enfocadas en el migrante, como la seguridad y la participación cívica, educativa, cultural, social y económica. Asimismo, se le han dado funciones específicas a entidades como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Salud,

el ICETEX, Migración Colombia y el SENA para tratar temas relacionados con la inmigración de venezolanos, procurando que encuentren en territorio colombiano las condiciones más propicias que le permitan resolver sus problemas básicos como el empleo, la salud y la educación.

El 38 % de los trabajadores inmigrantes cree que encuentra los medios para cualificarse y capacitarse, con el fin de incorporarse con éxito al mercado laboral. Al mismo tiempo, el 70,7 % manifiesta que tiene acceso a los servicios de salud y educación para él y su familia. Es posible que el migrante desconozca los beneficios, herramientas y ayudas que el Estado ha provisto para mejorar sus condiciones de vida y dignidad al entrar al territorio colombiano.

Se encontró que la convalidación de títulos académicos del Ministerio de Educación se realiza en línea, a través de una plataforma electrónica, siendo esta, expedita. Aun cuando para ello, el interesado deba entregar algunos soportes como el apostille de los documentos en el país de origen que certifica que los títulos académicos son reales y legales. Sin embargo, se ha encontrado que el apostille de los documentos por parte de las autoridades venezolanas tiene una gran dificultad, casi imposibilidad, por lo que los migrantes carecen de esa documentación para iniciar el proceso de convalidación en Colombia. Esta es una de las razones por las que los venezolanos se tienden que emplear por debajo de sus condiciones de experiencia, cualificación y expectativa, destacando que apenas el 25,3 % de los individuos objeto de estudio manifiestan que su empleo está completamente acorde con a capacidades.

Otra característica de la institucionalidad colombiana frente a las migraciones, es la posibilidad de naturalización o la nacionalización por adopción. Frente a esta posibilidad, el 47,3 % de los individuos encuestados consideran que tienen esa opción gracias a que poseen residencia o un pariente colombiano que por ley les puede dar la nacionalidad colombiana.

En el mismo sentido, el gobierno colombiano, al inicio del año 2021, presentó un proyecto de decreto para implementar el ETPV, que brindaría un régimen de protección y regularidad a los venezolanos que se encuentren en el país por un lapso de 10 años. Este proceso otorgaría visa de residente por el mismo periodo, lo que, a su vez, le daría el acceso a casi todos derechos que tiene un nacional.

La visa de trabajo, de residente o un PEP, son los documentos que la reglamentación colombiana le admite para trabajar regularmente, en suelo nacional, a un extranjero. Este último documento es el que le da al migrante la libertad de permanecer temporalmente en condiciones de regularidad migratoria y acceder a la oferta institucional en materia de salud, educación, trabajo y atención de niños, niñas y adolescentes a nivel nacional, departamental y municipal, quedando autorizado para ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de una vinculación o de contrato laboral. En este sentido,

el 41,4% de individuos objeto de estudio consideran que en Colombia es fácil o muy fácil conseguir trabajo, mientras que el 32% creen que es difícil o muy difícil.

La percepción del migrante respecto del acceso del empleo, en comparación con los ciudadanos colombianos, es que, cerca del 43% creen que está en condiciones desventajosas frente a los colombianos, mientras que casi el 35% contestó tener las mismas posibilidades. Finalmente, es necesario destacar que al rededor del 50% de la población considera que ha sido, alguna vez, objeto de discriminación o estigmatización por parte de la población colombiana por su condición de venezolano.

A la luz de esta información se puede afirmar que, aunque no sea la intención de la gobernanza colombiana enmarcarse un modelo migratorio, desde el punto de vista del país receptor, se considera el país asume un modelo multiculturalista, a través del cual, en la sociedad receptora predomina el pluralismo y la no discriminación por credo, raza o costumbres, y en la que los inmigrantes no renuncian a su identidad para hacer parte de la nueva sociedad, con los mismo derechos y libertades que los ciudadanos locales. La diversa normativa expuesta da cuenta del intento por proteger la diversidad con plena participación en la sociedad.

CAPÍTULO 8

LÍNEAS TEORÉTICAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INCORPORACIÓN DE LOS MIGRANTES AL MERCADO LABORAL

“Los lineamientos estratégicos son postulados fundamentales que orientan la estrategia de las organizaciones y las enfoca en su razón de ser” (Sánchez et al., 2019, p. 91), tienen el propósito de establecer los puntos clave sobre los cuales se direcciona una organización, sector o, en este caso, una política. Es así que, en este capítulo, se plantean algunas líneas de pensamiento que pueden servir para la incorporación laboral del migrante venezolano al mercado laboral colombiano, con la intención de mejorar su vida y sus condiciones, impulsando las condiciones del mercado laboral y la economía colombiana, en el contexto de la diáspora migratoria desde Venezuela.

Como se ha dicho a lo largo del trabajo, hay dos perspectivas al momento de ver la inmigración: una negativa, dado que todos los nuevos residentes demandan servicios de salud, educación y trabajo, compitiendo con los colombianos; o, una constructiva, en la que los migrantes pueden aportar su conocimiento, experiencia y educación al desarrollo social y económico del país.

Como las medidas restrictivas superan la capacidad para que el Estado las contenga, es necesario buscar de manera crítica y creativa la mejor vía para adoptar políticas que encuentren las potencialidades de los individuos que ingresen al país para insertarlos en la sociedad y, especialmente, en el mercado laboral. Así dejarán de ser una carga y se convertirán en aportantes desde el punto del emprendimiento, la experiencia y la generación de impuestos al fisco nacional.

En el año 2020, según cifras de Migración Colombia, habían 1'825.000 migrantes, que si se logran insertar adecuadamente en el sistema laboral, engrosarían el capital humano del país; pero, si por el contrario, no se aprovecha, se convertirían en un problema de informalidad y, probablemente, de ilegalidad. Los mayores centros poblados que reciben la presión en el mercado laboral son Cúcuta, Riohacha y Bogotá (Reina et al., 2018).

La literatura habla del efecto fiscal que producen las migraciones que puede ir, desde el -1 %, al 1 % en el gasto público, como en el caso de Estados Unidos o Europa (Reina et al., 2018), no obstante, ese impacto se desconoce en Colombia, ya que no se tienen cifras al respecto. Es ahí donde nace una de las líneas de trabajo en la que hay que mejorar para determinar el impacto fiscal que está causando la migración de venezolanos, recordando que esta puede ser positiva o negativa, es decir, no sólo generar gastos, sino también ingresos por las actividades económicas desarrolladas por estos. Por esta razón es necesario focalizar aquellas personas con iniciativas de emprendimiento para que puedan generar ingresos tributarios y contribuir a desarrollo económico del país.

El Estado colombiano debe incentivar la creación de empresas en la frontera y el espíritu empresarial del venezolano para que no sólo venga a buscar empleo, sino a generarlo. Para ello es necesario facilitar el acceso al sistema financiero, crear líneas de crédito con tasas de interés blandas y otorgar algún tipo de incentivo tributario. Este tipo de medidas impulsaría además la cotización en salud, la recaudación de impuestos, el impulso al consumo de la población migrante, la diversificación de la mano de obra y la productividad empresarial.

Las migraciones masivas en el corto plazo generan aumento en el gasto público en salud, educación, saneamiento básico, etc., pero, en el mediano plazo, esa inversión produce ingresos vía emprendimiento empresarial, renovación de la fuerza de trabajo y rentas fiscales de los migrantes, por lo que el gobierno debe buscar la financiación de esos costos adicionales a través de la cooperación internacional, que se ha mostrado generosa para ayudar a esta problemática que no sólo afecta a Colombia.

En el mismo sentido, los esfuerzos institucionales deben enfocarse en la estabilización del sistema político y económico de Venezuela, de manera que llegue a su fin esta diáspora y el tránsito de personas e intercambio comercial vuelvan a la normalidad.

Norte de Santander, por su cercanía con Venezuela, tiene su mercado natural en ese país, al cual se puede exportar con facilidad los productos de la región y, a la vez, los venezolanos vienen a la región a comprar. Esto aumenta en consumo y estimula la producción y el empleo. Por esta vía se reactivarían algunos sectores económicos y se generaría empleo.

A nivel de la institucionalidad colombiana se requiere el establecimiento de alianzas público-privadas entre las entidades como el SENA, el Gobierno Nacional, regional y local y la empresa privada para determinar las necesidades del mercado laboral y enfocar los esfuerzos en la inserción laboral, el impulso a la economía y el desarrollo del país. Hay que determinar las necesidades de mano de obra en los diversos territorios de Colombia para introducir a los migrantes en sectores donde se requiera. Para ello, hay que caracterizar la población, es decir, que el migrante, cuando ingresa al país, debería encontrar mecanismos que le permitan entregar información básica a las autoridades, como el nivel de educación y su experiencia laboral para que se puedan focalizar esfuerzos para su identificación e inserción al mercado laboral. La institucionalidad de carácter migratorio debe fortalecerse, optimizar la atención del migrante, racionalizar los trámites y afianzar la cultura de atención, haciendo uso de la tecnología.

Al mismo tiempo, se requiere mayor información, por lo que es necesario un acercamiento entre las entidades migratorias y los grupos de interés, dando a conocer los servicios que tiene el Estado para que el migrante se incorpore al mercado laboral y para que las empresas encuentren mano de obra calificada que requieran. En alianza público-privada hay que encontrar los mecanismos que permitan informar ampliamente sobre la normativa de contratación de extranjeros, ya que no todas las empresas cuentan con la información necesaria y eso impide los procesos de contratación. Es posible que existan capacidades y competencias en los migrantes que las empresas requieren, pero la falta de información al respecto hace que se desaprovechen o se subutilicen, dando lugar a una situación de subempleo, informalidad y tensiones con la población local.

Respecto a la protección de derechos humanos, se requiere fortalecer los mecanismos institucionales con miras a evitar la trata de personas y la sobre explotación laboral, en el marco de las normas internacionales y los tratados que ha suscrito Colombia; así como consolidar las normas que impiden la estigmatización y la discriminación de los inmigrantes independientemente de procedencia, raza o credo. Los inmigrantes y, en particular, quienes están de manera irregular, viven y trabajan clandestinamente; con miedo a quejarse; privados de derechos y libertades y vulnerables a que el resto de la población los discrimine, estigmatice o explote laboralmente.

Las zonas de fronteras no son territorios de exclusión o excepción de las obligaciones de derechos humanos, por lo que los estados deben ejercer su jurisdicción, protegiendo los derechos humanos: esta es la gobernanza migratoria. Los derechos humanos deben extenderse a las zonas fronterizas con altos flujos migratorios, como el caso de Norte de Santander.

Respecto al cumplimiento de los derechos humanos en zonas de frontera, es necesario cumplir con las directrices de la Naciones Unidas (2018), que tienen que ver

con realizar campañas informativas en medios de comunicación para proteger al migrante y luchar con la xenofobia; adecuar la gobernanza de los estados para que no se considere delito la entrada irregular de migrantes; proveer del equipamiento adecuado a las autoridades de fronteras y elaborar códigos de conducta que sean vinculantes a los organismos gubernamentales; incorporar normas que faciliten y rescates es interceptación de migrantes, a lo largo de las rutas migratorias, especialmente en aquellas que se consideren peligrosas para el migrante; proveer de asistencia médica; etc.

Otro aspecto importante en el que se tienen que ajustar la gobernanza, es el referente a la convalidación de títulos de los venezolanos, ya que estos son el principal capital de un migrante y en la práctica no funciona por dos razones principales: la primera es que, pese a que el proceso de convalidación de títulos es igual para todo extranjero o colombiano que haya estudiado en el exterior, existe desconfianza y devaluación sobre el conocimiento que pueda tener un profesional proveniente de Venezuela; y la segunda se refiere a los altos costos de apostille para el venezolano. El apostille de un título profesional en Colombia cuesta aproximadamente 166 dólares americanos y si se tienen en cuenta que el salario mínimo de un trabajador en Venezuela es de 4 dólares, resulta una cifra inalcanzable para ellos, máxime, si su migración se ha dado por motivos económicos (Universidad de Antioquia, 2020).

Por la falta de convalidación de títulos el migrante no puede insertarse exitosamente al mercado laboral, no puede entrar al régimen contributivo ni realizar aportaciones fiscales, quedando a merced de la informalidad y posiblemente de la ilegalidad. En ese sentido, Argentina, por ejemplo, ha tomado esta crisis migratoria como excepcional y de urgencia y ha eliminado el requisito de apostilla para convalidar títulos, medidas que transitorias válidas mientras se resuelve el problema de la urgencia del migrante. En este orden de ideas, se requiere una flexibilización de requisitos establecidos para la convalidación de títulos para que sea más rápida y exitosa la incorporación laboral en el mercado formal, evitando el subempleo y la informalidad.

CAPÍTULO 9

CONCLUSIONES

Colombia es un país que ha tenido muy poca experiencia en cuanto a migraciones, salvo algunos casos, en entre los siglos xv al ixx con la llegada de europeos, africanos, sefardíes, gitanos e italianos que venían acosados por los problemas sociales, políticos y económicos en sus países buscando nuevas oportunidades. Cada uno de estos flujos migratorios tuvo consecuencias como el desplazamiento de la mano de obra local, la discriminación de los indígenas, el poblamiento de algunas regiones y, especialmente, el enriquecimiento de cultura colombiana.

Por el contrario, recientemente, el país ha tenido más fenómenos de emigración, motivados por la violencia y las condiciones económicas y políticas del país. Estas migraciones han tenido como principal destino Venezuela que, por su cercanía, similitud cultural y prosperidad económica se convirtió en atractivo para buscar trabajo y huir de los problemas locales. No obstante, la situación política y económica de ese país comenzó a cambiar desde los años 80 y de la gran prosperidad y abundancia que tenía, ahora experimenta dificultades por la deuda externa adquirida durante la bonanza petrolera.

Hacia el siglo xxi sucedieron varios hechos que coinciden con el punto de inflexión de la diáspora migratoria de Venezuela con destino a muchos países del mundo, pero, especialmente, a Colombia: la elección del presidente Hugo Chávez, la crisis de gobernabilidad, el colapso de PDVSA, los diversos paros del orden político, social y empresarial, la radicalización del modelo político Socialismo del siglo xxi; la expropiación de empresas y la elección del presidente Nicolás Maduro como sucesor

del fallecido Chávez. Ante estos hechos se produce la mayor migración humana que se haya visto en la región, inicialmente, tratando de salvar sus capitales y, luego, acosados por la situación económica y social del país.

Gran cantidad de migrantes llegan a Colombia, bien sea como destino final o de paso hacia otros países. Esto genera un enorme problema, tanto para el Estado, que tiene que proveer los servicios básicos como la salud, educación, saneamiento básico y empleo; como para la sociedad, que ve amenazados sus puestos de trabajo y su statu quo. Por ello, el Estado ha tomado diversas medidas, que van desde las restrictivas cerrando los pasos fronterizos hasta las humanitarias y solidarias en las que se le brinda al inmigrante la posibilidad de incorporarse a la sociedad como un individuo más, con todos sus derechos y obligaciones.

No obstante, cualquier medida que se tome al respecto rebaza la capacidad del Estado. Mediante las medidas restrictivas es imposible contener los flujos migratorios y, mediante las medidas solidarias, tampoco se puede atender todas las necesidades que tienen la población migrante, por esto se tienen que encontrar estrategias audaces que permitan la incorporación de los venezolanos a la sociedad, a través de la incorporación laboral.

Ahora, el trabajo es una actividad que hace parte de la humanidad desde cuando fue capaz de crear sus herramientas de forma consiente y que desde el punto de vista antropológico tiene dos significados principales: la primera es negativa y se refiere a la obligación de trabajar con el fin de suplir las necesidades fundamentales, como el alimento, la residencia, la salud y la educación para el individuo y su familias; por lo tanto, todo individuo está obligado a desempeñar alguna función que le sirva de sustento económico. La segunda, tiene un significado positivo en cuanto dignifica, desarrolla personalmente la creatividad, ayuda a la superación del individuo y contribuye a la lucha colectiva por la supervivencia de humana, dándole el logro de un reconocimiento y el estatus social.

El inmigrante requiere conseguir un empleo que resuelva sus necesidades fundamentales y le dé la oportunidad de crear un tejido social que lo haga sentir parte de una sociedad donde se le valore y se le respete. Caso contrario, cuando no se logra integrar laboralmente, el inmigrante se convierte en una carga para el Estado y la sociedad, que puede generar discriminación, más marginación y xenofobia.

Respecto de las migraciones internacionales, la literatura da cuenta de cuatro modelos con respecto de la posición que asume el país receptor: a) asimilacionista, b) multiculturalista, c) de exclusión o de separación y d) securitización.

El asimilacionismo es un proceso de adaptación del inmigrante a la cultura, costumbres y modos de vida de la sociedad receptora que le permite ser igual a los demás y ser aceptado y reconocido como uno de los suyos. La adaptación recae únicamente en el migrante, quien termina renunciando a su identidad étnica, lingüística y

cultural. El multiculturalismo se refiere al pluralismo y a la no discriminación por las diferencias étnicas o culturales, no se requiere renunciar a su identidad para ser beneficiarios de los mismo derechos y libertades que los ciudadanos locales, por el contrario, se intenta proteger la diversidad e igualdad con plena participación en la sociedad. El modelo de exclusión o de separación considera que la migración es un fenómeno coyuntural y que las causas que lo originan se resolverán y todo volverá a la normalidad, por lo tanto, tomar medidas de integración social serían inocuas e incentivaría los flujos migratorios, más bien, en contraste asumen un marco normativo restrictivo para contener cualquier entrada de extranjeros al país. El modelo de securitización considera las inmigraciones son una amenaza a su territorio y, por ende, se convierte en un asunto de seguridad nacional que hay que contener a toda costa.

Desde la perspectiva del país receptor, son varios los efectos de marginalidad de los inmigrantes en el mercado laboral que se explican a través de las teorías de: a) segmentación, b) segregación ocupacional y discriminación, c) economía informal o sumergida y d) exclusión o precariedad en el mercado laboral.

La teoría de la segmentación considera que el mercado laboral está dividido, por un lado, en un sector primario que agrupa los empleos con salarios elevados, estabilidad en el empleo y desarrollo de habilidades creativas; y por el otro, uno secundario, conformado por los trabajos con salarios bajos, inestabilidad, malas condiciones laborales, rotación de personal y casi nulas posibilidades de ascenso. Los trabajadores locales siempre ocupan los cargos del sector primario, mientras que los inmigrantes van al sector secundario. Por esto, las migraciones pueden contribuir a la sociedad, ya que hará falta de mano de obra en el sector secundario que los locales no quieren desempeñar.

La teoría de segregación y discriminación considera que, al momento de requerir personas para algún cargo con habilidades bien calificadas y remuneradas, si existe demasiada oferta, puede producir algún tipo de discriminación por alguna condición de sexo, raza u origen. En este caso, los inmigrantes tendrán siempre desventajas y serán objeto de posibles descalificaciones.

La teoría de la economía informal o sumergida hace referencia a la producción de bienes y servicios de manera informal, no incluida en las cuentas oficiales y fuera del marco normativo del Estado. Esta no tributa y las condiciones laborales están por debajo de los estándares legales. Respecto de los inmigrantes, la economía informal es una opción donde pueden ir a laboral, ya que son personas que requieren con urgencia resolver un problema económico y están dispuestos a emplearse por debajo de sus expectativas y estándares.

Por último, la teoría de exclusión y precariedad en el mercado laboral considera que la exclusión no solamente se refiere a desempleo y pobreza, sino también a la

falta de derechos sociales y políticos. Si los inmigrantes han accedido al territorio nacional en condiciones de ilegalidad, es muy difícil que logren esos derechos.

En ese contexto, Colombia ha diseñado su gobernanza para hacer frente a la diáspora venezolana que ha rebasado su capacidad. Ha tomado algunas medidas de orden restrictivo, cerrando las fronteras, pero la mayoría de sus acciones están encaminadas a proteger y ser solidario con los venezolanos, proveyendo orientación, ayuda humanitaria y servicios esenciales, como la salud, educación, trabajo y transporte para desplazarse a otras regiones del país o a otros países.

Con respecto a los resultados empíricos encontrados en el estudio, el 57 % de la población trabaja en la economía informal o sumergida; el 58 % no tiene contrato laboral; el grupo etario que mayor población tiene (91,3 %) es entre los 20 años y 50 años; el 91,3 % de los encuestados tienen menos de 5 años en el país mientras que el 72 % de los individuos observados tienen menos de 3 años trabajando. Los datos encontrados coinciden con el pico del flujo migratorio, muestran que los migrantes tardan entre 1 y 2 años en conseguir un empleo, generalmente en la economía sumergida y sin contrato laboral, aun a pesar de que el 62 % de ellos tiene estudios universitarios. Es revelador que en la información encontrada, sólo el 34 % de los venezolanos regresaría a su país si la situación que dio origen a su desplazamiento se resolviera, lo que sugiere que la gran mayoría de ellos se encuentra satisfecho con su condición social y laboral en Colombia.

Con respecto de las competencias individuales para la inserción laboral, las personas objeto de estudio, en su mayoría considera que se ha adaptado satisfactoriamente y está satisfecha con su empleo, teniendo la capacidad de relacionarse con los ciudadanos locales, aunque hay una franja de personas a quienes les cuesta adaptarse y no están conformes con el trabajo que desarrollan.

A pesar de no existir grandes diferencias lingüísticas y culturales entre los dos países, un grupo importante de personas considera que no se logran adaptar a la cultura ni a las costumbres colombianas. Sintiéndose, en ocasiones, estigmatizados y discriminados. La tercera parte de los inmigrantes volvería a su país si se resolviera los problemas que dieron origen a su desplazamiento y otro tanto consideran que les gustaría ir y venir entre los dos países.

Respecto a la relación entre las capacidades y cualificaciones del individuo con su empleo, apenas el 25,3 % considera que está acorde, lo que significa que el inmigrante tiene la sensación de que podría desempeñarse adecuadamente en un mejor empleo que se equipare sus habilidades y experiencias, proveyéndole, a su vez, una mejor condición salarial. Para el 72,6 % de los inmigrantes objeto de estudio, su empleo resuelve las necesidades primarias de él y su familia, mientras que el 30 % considera que le proporciona reconocimiento y estatus social.

Como el estudio se desarrolla en zona de frontera, es importante conocer que más de la mitad de los inmigrantes estarían dispuestos a reubicarse geográficamente si encontrara una mejora oportunidad de empleo. También se resalta en el estudio que el 82 % tenía urgencia manifiesta para resolver sus problemas económicos cuando aceptó el trabajo. La gran mayoría manifiesta que pudo emplearse gracias al apoyo de sus familiares y amigos.

Respecto de las practicas institucionales colombianas, que es el segundo factor clave en la incorporación laboral del migrante se destacan siguientes aspectos: el sistema legal, comenzando con la constitución nacional; los tratados internacionales y las leyes, decretos y resoluciones, procuran tener los mecanismos necesarios para hacer que todos los habitantes colombianos, independientemente de su nacionalidad, credo o raza, puedan desempeñarse como individuos autónomos y tener acceso a los servicios salud, educación y trabajo. La percepción de los trabajadores inmigrantes es que a menos del 38 % de ellos Colombia les brinda la posibilidad para cualificarse y capacitarse para mejorar sus competencias laborales, mientras que el 70,7 % cree que tiene acceso a los servicios fundamentales para él y sus familias.

Con respecto de la convalidación de títulos, que es una de las mayores barreras para acceder al mercado laboral, se encontró que, aunque el proceso es expedido en la institucionalidad colombiana, requiere apostilla de documentos en Venezuela, lo que tiene un costo que para el migrante es imposible de pagar, además de tomar un considerable tiempo en su realización.

La percepción del migrante, respecto al acceso al empleo, es que cerca del 43 % está en condiciones desventajosas frente a los colombianos, mientras que cerca del 35 % siente que se tiene las mismas posibilidades. Finalmente, se destaca que cerca del 50 % de la población objeto de estudio ha sentido alguna vez discriminación o estigmatización por parte de la población colombiana debido a su nacionalidad.

Aunque no es el objetivo de este estudio, con base en la información recabada, se considera que la gobernanza colombiana tiene más semejanzas con un modelo migratorio multiculturalista, que con cualquier otro, ya en la sociedad receptora predomina el pluralismo y la no discriminación por credo, raza o costumbre, es decir, que los migrantes no renuncian a su identidad para hacer parte de la nueva sociedad y así tener los mismo derechos y libertades que los ciudadanos locales. La diversa normativa expuesta da cuenta del intento por proteger la diversidad con plena participación en la sociedad.

Finamente, desde la óptica de la investigación se proponen líneas estratégicas o teóricas que pueden contribuir con la incorporación del inmigrante venezolano en el mercado laboral colombiano, impulsar el desarrollo económico y social del país contribuyendo a mitigar los efectos negativos de la diáspora migratoria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abowd, J. y Freeman, R. (1991). *Immigration, trade and the labor market*. University of Chicago Press.
- Acosta, D., Blouin, C. y Freier, L. (2019). *La emigración venezolana: respuestas latinoamericanas*. Fundación Carolina. https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/04/DT_FC_03.pdf
- Aja, E., Carbonell, F., Colectivo Ioé, Funes, J. y Vila, I. (1999). *La inmigración extranjera en España: los retos educativos*. Fundación la Caixa.
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Fundación ADDI, Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, ACID-VOCA y Fundación Corona. (2019). *Inclusión laboral de migrantes, una apuesta del sector privado*. Fundación Corona.
- Appleyard, R. (1991). *International Migration: Challenge for the Nineties*. International Organisation for Migration.
- Aruj, R. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de Población*, 14(55), 95-116.
- Bahar, D., Dooley, M. y Huang, C. (2018). Integración de los venezolanos en el mercado laboral colombiano. *Brookings*. <https://www.brookings.edu/>

es/research/integracion-de-los-venezolanos-en-el-mercado-laboral-colombiano/.

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2005). *Se buscan buenos empleos: los mercados laborales en América Latina*.
- Banco Interamericano de Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Inclusión laboral para la población migrante proveniente de Venezuela en Colombia*.
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y Banco Mundial. (2018). *Migración desde Venezuela a Colombia*.
- Banco Mundial. (2018). *Migración desde Venezuela a Colombia: impactos y estrategia de respuesta en el corto y mediano plazo*.
- Barret, A. y Duffy, D. (2008). Are Ireland's immigrants integrating into its labor market? *International Migration Review*, 42(3), 597-619.
- Batalova, J., Fix, M. y Creticos, P. (2008). *Uneven progress: the employment pathways of skilled immigrants in the United States*. Migration policy institute.
- Berger, S. y Piore, M. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bermúdez, R. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*, (19), 135-150.
- Bernstein, B. (1989). *Clases, códigos y control*. Akal.
- Berry, J. (1989). *Acculturation et adaptation psychologique*. L'Harmattan.
- Blackburn, R. (1988). *The Overthrow of colonial slavery 1776-1848*. Verso.
- Blanch, J. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. PPU.
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. EDIUOC.
- Blanco, D. (2004). *La construcción social del inmigrante por la legislación de extranjería, en: varios autores, voces escondidas: realidad socioeconómica y laboral de la población inmigrante en Castilla y León*. Germania.
- Borges, L. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 13(2), 211-221.
- Bratsberg, B. y Ragan, J. (2002). The impact of host-country schooling on earnings: a study of male immigrants in the United States. *Journal of Human Resources*, 37(1), 63-105.

- Bryman, A. y Bell, E. (2016). *Research methodology: business and management contexts*. Oxford University Press.
- Burón, C. (2010). Satisfacción laboral en los asalariados inmigrantes. *Revista de Economía Aplicada*, 17(54), 33-56.
- Buzan, B. (1991). *National security and the nature of the state. People, state and fear*. Lynne-Rienner Publishers.
- Buzan, B., Waver, O. y Wilde, J. (1998). *Security: A new framework for analysis*. Lynne Rienner Publishers.
- Cancillería de Colombia. (2021, 19 de febrero). *Adquisición de la nacionalidad colombiana por adopción*. https://www.cancilleria.gov.co/tramites_servicios/nacionalidad/adquisicion
- Cancillería de Colombia. (2021). *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)*. <https://www.cancilleria.gov.co/international/multilateral/united-nations/unesco#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20de%20las%20Naciones,%2C%20las%20ciencias%2C%20la%20cultura%2C>
- Cárdenas, M. y Mejía, C. (2006). Migraciones internacionales en Colombia: ¿qué sabemos? *Working Papers Series*, (30), 30-39.
- Carrasco, C. (1998). Economía sumergida y trabajador inmigrante. *Migraciones*, (4), 9-33.
- Carrera, S. (2006). Programas de integración para inmigrantes: una perspectiva comparada en la Unión Europea. *Migraciones*, (20), 37-73.
- Caruso, H., Gómez, C. y Mueller, V. (2018). *Spillover effects of the Venezuelan crisis: migration impacts in Colombia*. Oxford Economic Papers.
- Castel, R. (1991). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Paidós.
- Castles, S., Cubas, M., Kim, C. y Ozkul, D. (1973). *Immigrant workers and class structure in western Europe*. Oxford University Press.
- Cohen, R. (1987). *The new helots: migrants in the international division of labour*. Gower.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia y Departamento Nacional de Planeación. (2009). *Documento CONPES 3603: política integral migratoria*.

- Consejo Nacional de Política Económica y Social de Colombia y Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Documento CONPES 3950: estrategia para la atención de la migración desde Venezuela*.
- Constitución Política de Colombia. (1991a). *Artículo 44*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991b). *Artículo 100*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Mercado laboral por departamentos*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>
- Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Financiamiento territorial*.
- El Periódico. (2017, 14 de abril). *Obama pide ver a los inmigrantes “como personas, no como ‘un otro’*”. <https://www.elperiodico.com/es/internacional/20170424/obama-pide-ver-inmigrantes-personas-5994340>
- El Tiempo. (2021, 25 de febrero). *Las organizaciones que reciben o dan ayuda a venezolanos en Colombia*. <https://www.eltiempo.com/mundo/venezuela/lista-de-oficinas-de-acnur-y-organizaciones-que-ayudan-a-venezolanos-en-colombia-263640>
- El Venezolano Colombia. (2020, 11 de marzo). *¿En qué consiste el PEP-E?* <https://www.elvenezolanocolombia.com/2020/03/conoce-en-que-consiste-el-PEP-e-que-sacaran-para-la-poblacion-estudiantil-venezolana-en-colombia/>
- Escarbajal, A. (2010). Educación inclusiva en intercultural. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 411-418.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36.
- Fernández, P. (2008). La inserción laboral del inmigrante: servicio de empleo del movimiento por la paz. *Papeles del Este*, (17), 84-89.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-150.
- Ferrer, A. y Craig, W. (2003). Education, credentials and immigrant earnings. *The Canadian Journal of Economics*, 41(1), 186-216.

- Ferrer, R., Palacio, J., Hoyos, O. y Madariaga, C. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrante: características individuales y redes sociales. *Psicología desde el Caribe*, 31(3), 557-576.
- Fiori, N. y Koolhaas, M. (2012). Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Población*, 11, 33-89.
- Friedberg, R. (2000). You can't take it you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics*, 18(2), 221-251.
- García, J. (2006). Migraciones, inserción laboral e integración social. *Revista de Economía Mundial*, (14), 231-249.
- Garrido, V., Adam, P., Malamud, C., Raggio, B., Sanahuja, J., Sepúlveda, I. y Suárez, G. (2009). *Venezuela y la Revolución Bolivariana*. Instituto universitario general Gutiérrez Mellado de investigación sobre la paz, la Seguridad y la Defensa.
- Glick, N., Blasch, L. y Szanton, C. (1995). From immigrant to transmigrant: theorizing transnational migration. *Anthropological Quarterly*, 68(1), 48-63.
- Gómez, B. y Dalilla, A. (2002). *Caracterización del grupo étnico rom y propuesta en relación con el desarrollo de sus derechos*. Dirección de desarrollo territorial y Departamento Nacional de Planeación.
- González, J. y Sierra, M. (2019). Frontera Colombia-Venezuela: redes de gobernanza y cooperación. *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, 5-32.
- Green, D. (1999). Immigrant occupational attainment: assimilation and mobility over time. *Journal of Labor Economics*, 17(1), 49-79.
- Guerra, P. (2011). *Sociología del trabajo*. Kolping Uruguay.
- Hammar, T. (1990). *Democracy and the nation-state: aliens, denizens and citizens in a world of international migration*. Avebury.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Izquierdo, A. (2008). *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*. Fundación Foessa.
- Kalmanovitz, S. (2007). *Economía y nación: una breve historia de Colombia*. Norma.
- Laparra, M. y Martínez, A. (2003). *Extranjeros en el purgatorio integración y políticas de integración*. Bellaterra.

- León, A. (2020). Gobernabilidad migratoria, ¿reforzando el modelo de securitización en Suramérica? El éxodo venezolano y sus retos para el Estado colombiano. *Estudios Políticos*, (57), 210-228.
- Lui, P., Zhang, J. y Chong, S. (2004). Occupational segregation and wage differentials between natives and immigrants: evidence from Hong Kong. *Journal of Development Economics*, 73(1), 395-413.
- Maira, M. (2010). Mujeres en mundos de hombres: la segregación por género y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (116), 105-134.
- Malavé, J. (2009). *Una ilusión de modernidad: los negocios de Estados Unidos en Venezuela durante la primera mitad del siglo XX*. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA).
- Malgesini, G. (1998). Cruzando fronteras: migraciones en el sistema mundial. ICARIA
- Malgesini, G. y Giménez, C. (2000). *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad*. Catarata.
- Mármora, L. (2010). Modelos de gobernabilidad migratoria: la perspectiva política en América del Sur. *REMHU*, 18(35), 71-92.
- Márquez, E. y Silva, J. (2014). *Impacto de la dinámica migratoria laboral en el contexto Cúcuta (Colombia) - Ureña y San Antonio (República Bolivariana de Venezuela)*. Análisis desde el enfoque de género en el sector textil. [Tesis de pregrado]. Universidad Libre de Colombia.
- Martiniello, M. (1995). Inmigración y construcción europea: ¿hacia una ciudadanía multicultural de la Unión Europea? *Culturas, estados y ciudadanos: una aproximación al multiculturalismo en Europa*. Alianza.
- Marulanda, C., Cubillos, H., Ulloa, J. y Prada, L. (2018). Inclusión laboral de la población migrante venezolana laboralmente activa en Bogotá. [Tesis de Especialización] Universidad Piloto de Colombia.
- Maya, I. (2009). Mallas de paisanaje: el entramado de relaciones de los inmigrantes. *Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 17(2), 273-307.
- Mejía, W. (2011). *Diseño y formulación operativa de una política integral de gestión migratoria laboral y las herramientas que peritan su desarrollo*. Ministerio del Trabajo y Centro de Investigación y Desarrollo de la Universidad Nacional de Colombia.

- Migración Colombia y Organización Internacional para las Migraciones. (2017). *Oportunidades de la migración internacional en un contexto de paz en Colombia*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/documentos/estadisticas/publicaciones/Oportunidades%20de%20la%20migraci%C3%B3n%20en%20un%20contexto%20de%20paz%20en%20Colombia%20Marzo31.pdf>
- Migración Colombia. (2020, 1 de abril). *Más de 1 millón 825 mil venezolanos estarían radicados en Colombia*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/noticias/mas-de-1-millon-825-mil-venezolanos-estarian-radica-dos-en-colombia>
- Migración Colombia. (2021, 20 de febrero). *Todo lo que tiene que saber sobre el PEP y el PEP-RAMV*. <https://www.migracioncolombia.gov.co/venezuela/PEP/preguntas-frecuentes-PEP?highlight=WyJ2aXNhIiwZGUlLCJ0cmFiYWpviIiwidmlzYSBkZSIsInZpc2EgZGUgdHJhYmFqbyIsImRlIHRyYWJham8iXQ==>
- Migración Colombia. (2021, 19 de febrero). *Abecé del Estatuto Temporal de Protección para migrantes venezolanos*. <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2021/02/08185401/ABC-ESTATUTO-1.pdf>
- Ministerio de Cultura. (2021, 24 de febrero). *Pueblo rom o gitano*. <https://mincultura.gov.co/areas/poblaciones/pueblo-rom/Paginas/default.aspx>
- Ministerio de Educación Nacional. (2011). *Decreto 4807. Por el cual se establecen las condiciones de gratuidad educativa para los estudiantes de preescolar, primaria, secundaria y media de las instituciones educativas estatales y se dictan otras disposiciones para su implementación*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-293375_archivo_pdf_decreto4807.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Resolución 010687 de 09 octubre de 2019, por medio de la cual se regula la convalidación de títulos de educación superior otorgados en el exterior y se deroga la Resolución 20797 de 2017*.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (2021, 03 de marzo). *Decreto número 216 de 2021, por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria*. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20216%20DEL%201%20DE%20MARZO%20DE%202021.pdf>

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *Circular n.º 025. Fortalecimiento de acción en salud pública para responder a la situación de migración de la población proveniente de Venezuela*. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Circular%20No.%20025%20de%202017.pdf
- Ministerio del Trabajo. (2017). *Circula n.º 0056 de 2017. Atención a población venezolana en los servicios de gestión y colocación que desarrollan los prestadores autorizados del servicio público de empleo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/circular+0056.pdf>
- Muñoz, R. y Antón, J. (2010). From sending to host societies: immigration in Greece, Ireland and Spain in the 21st century. *Industrial Relations Journal*, 41(6), 563-583.
- Naciones Unidas. (2018). *Principios y directrices recomendados sobre los Derechos Humanos en las fronteras internacionales*. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/OHCHR_Recommended_Principles_Guidelines.pdf
- Niesbet, R., Bouyat, M. y Moragas, R. (1982). *Introducción a la Sociología: el vínculo social*. Vicens Vivas.
- Nye, J. y Donahue, J. (2000). *Governance in a globalizing world*. Brookings Institution Press.
- Organización Internacional para las Migraciones y Organización de las Naciones Unidas. (2021, 29 de febrero). *Conferencia suramericana sobre migraciones*. <https://www.iom.int/es/conferencia-suramericana-sobre-migraciones#:~:text=tiene%20por%20objeto%20facilitar%20un,y%20el%20tr%C3%A1fico%20de%20personas>.
- Organización Internacional para las Migraciones, Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y Universidad Antonio Ruiz de Montoya. (2019). *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *International labour migration: a rights-based approach*.
- Ortega, A. (2005). *La situación laboral de los inmigrantes en España: un análisis descriptivo*. FEDEA.
- Ovejero, A. (2004). *Globalización, sociedad y escuela*. Universidad de Valladolid.
- Ovejero, A. (2005). *Qué es realmente la globalización y cuáles son sus consecuencias: lección de apertura de curso*. Universidad de Valladolid.

- Papademetriou, D. y Martin, P. (1991). *The unsettled relationship: labor migration and economic development*. Greenwood Press.
- Parasnis, J. (2006). Segregation in the Australian labour market. *Australian Economic Papers*, 45, 318-332.
- Parés, M., Bonet, J. y Martí, M. (2012). Does participation really matter in urban regeneration policies? Exploring governance networks in Catalonia (Spain). *Urban Affairs Review*, 48(2), 238-271.
- Pellegrino, A. (2008). Trends in Latin American migration: “brain drain” or “brain exchange”? *International Migration*, 39(5), 111-132.
- Peñafiel, L. (2020). ¿Migración venezolana: un problema para Latinoamérica? Un análisis a través de la historia y sus determinantes. *Cuestiones Económicas*, 30(1), 1-28.
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.
- Pistamaro, F. y Gehring, H. (2018). *Retos y oportunidades de la movilidad humana venezolana en la construcción de una política migratoria colombiana*. Opciones Gráficas.
- Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela. (2020). <https://r4v.info/es/situations/platform>
- Puerta, M. (2018). Venezuela: the decline of a democracy. *Valencia College*, 60(3), 2-10.
- Raz, J. (1995). Multiculturalism: a liberal perspective. *Dissent*, (41), 67-79.
- Registraduría Nacional del Estado Civil. (2016). *Circular n.º 216*. <https://www.urosario.edu.co/PortalUrosario/media/Universidad-del-Rosario-V3/Facultad%20de%20Jurisprudencia/Investigaci%C3%B3n/Feminizaci%C3%B3n/Normativas/Nacional/Circulares-216-y-3609-de-2016.pdf>
- Reina, M., Mesa, C. y Ramírez, T. (2018). *Elementos para una política pública frente a la crisis de Venezuela*. FEDESARROLLO.
- Retortillo, A., Ovejero, A., Cruz, F., Lucas, S. y Arias, B. (2006). Inmigración y modelos de integración: entre la asimilación y el multiculturalismo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (7), 123-139.

- Reyneri, E. (2006). De la economía sumergida a la devaluación profesional: nivel educativo e inserción en el mercado de trabajo de los inmigrantes en Italia. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (116), 213-237.
- Rodríguez, C., Ávila, A., González, M. y Heredia, Y. (2008). Perfil psicosocial y uso de las tecnologías de la información y la comunicación de alumnos con promedios académicos altos y mínimos de la modalidad educativa presencial en un contexto mexicano. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 10(2), 1-19.
- Sam, D. y Berry, J. (2006). *The Cambridge Handbook of Acculturation Psychology*. Cambridge University Press.
- Sánchez, J., González, J. y Avendaño, W. (2019). *El clúster cerámico: apuesta de desarrollo económico de Norte de Santander*. ECOE Ediciones.
- Sartori, G. (2001). *La sociedad multiétnica: pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*. Taurus.
- Selten, J., Cantor, E. y Kahn, R. (2007). Migration and schizophrenia. *Current Opinion in Psychiatry*, 20(2), 111-115.
- Stalker, P. (2000). *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration*. Lynne Rienner Publishers.
- Taylor, C. (1992). *The politic of recognition*. Princeton University Press.
- Trucchi, G. (2013, 12 de febrero). *La crisis desde Italia*. *Alba Sud*. <http://www.alba-sud.org/blog/es/386/la-crisis-desde-italia>
- UNICEF Colombia. (2021, 29 de febrero). *Flujo migratorio mixto*. <https://www.unicef.org/colombia/emergencias/flujo-migratorio-mixto>
- UNICEF Colombia. (2021, 28 de febrero). ¿Qué hace UNICEF? <https://www.unicef.org/colombia/que-hace-unicef>
- Unidad del Servicio de Empleo. (2020). *Entre agosto y noviembre, 4.977 personas encontraron trabajo a través del SPE*. <https://www.serviciodeempleo.gov.co/prensa/noticias/2018/mas-de-4-900-personas-han-encontrado-trabajo-forma>
- Universidad de Antioquia. (2020, 03 de noviembre). *La carrera de los venezolanos para convalidar sus títulos*. <https://bit.ly/3e2867d>
- Wabgou, M., Vargas, D. y Carabalí, J. (2012). Migraciones internacionales en Colombia. *Investigación y Desarrollo*, 20(1), 142-167.

- Waever, O., Buzan, B., Kelstrup, M. y Lemaitre, P. (1993). Identity, migration and the new security agenda in Europe. *Slavic Review*, 54(3), 839-840.
- Weiss, Y., Sauer, R. y Gotlibovsky, M. (2003). Immigration, search and loss of skill. *Journal of Labor Economics*, 21(3), 557-592.
- Zúñiga, H. (2006). *Migración y exclusión laboral: estudio comparativo de la diferenciación laboral entre inmigrantes nicaragüenses en las fronteras norte y sur de Costa Rica*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Este libro fue compuesto en caracteres Minion
a 11 puntos, impreso sobre papel Bond de 75
gramos y encuadernado con el método hot melt,
en mayo del 2021, en Bogotá, Colombia.



Maribel Cárdenas García

Doctor en Educación de la U. Pedagógica Experimental del Táchira, Magíster en Gerencia de Empresas mención Finanzas de la U. Nacional Experimental del Táchira, Especialista en Gerencia y Auditoría de la Calidad en Salud de la Fundación Universitaria de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, Contadora Pública de la U. Francisco de Paula Santander.

Docente tiempo completo e investigadora activa del Grupo de Investigación Rotã de la U. Francisco de Paula Santander seccional Ocaña. Par evaluador reconocida por Minciencias categoría Investigador Asociado. Se ha desempeñado como Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Francisco de Paula Santander seccional Ocaña y Vicerrectora Administrativa de la Universidad Francisco de Paula Santander sede Cúcuta.

Autora y coautora de 5 libros resultados de investigación, en áreas económicas y financieras y de 13 artículos científicos publicados en revistas nacionales e internacionales indexadas. Ponente en eventos científicos nacionales e internacionales.



Marlen Fonseca Vigoya

Doctora en Educación, Magíster en Planificación Global, Especialista en Docencia Universitaria, Especialista en Auditoría de Sistemas y Administradora de Empresas.

Docente de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander vinculada al Departamento de Ciencias Administrativas, en el cual se ha desempeñado como directora de planes de estudios, directora de departamento y actualmente Decana de la facultad de Ciencias Empresariales. Reconocida como investigadora Asociada por Colciencias, miembro del Grupo de Investigación GIDSE y GEDES.

INCORPORACIÓN DEL MIGRANTE VENEZOLANO AL MERCADO LABORAL COLOMBIANO

A partir de la reflexión académica, este libro escudriña, por un lado, los retos que tiene que enfrentar el gobierno colombiano para atender la diáspora migratoria venezolana y, por el otro, las dificultades que enfrentan los migrantes al tratar de incorporarse a una nueva sociedad. Esta situación no ha sido voluntad de Colombia ni de los migrantes, pero es una realidad que hay que abordar, y de acuerdo con las ideas expuestas, la mejor manera de hacerlo es mediante la incorporación del migrante al mercado laboral.

El libro se distribuye en ocho capítulos de la siguiente manera: (I) Estado de las inmigraciones en Colombia, (II) El trabajo como integrador social, (III) Modelos migratorios desde la perspectiva de los países receptores, (IV) Marginalidad de los inmigrantes en el mercado laboral, (V) Gobernanza migratoria colombiana, (VI) Método de estudio, (VII) Los migrantes venezolanos en el mercado laboral de Norte de Santander, y (VIII) Líneas teóricas para el mejoramiento de la incorporación de los migrantes al mercado laboral.

Incluye

- ▶ Un análisis sobre el estado de las migraciones en Colombia.
- ▶ Estado del arte, sustentado en la experiencia de los investigadores, sobre migración.
- ▶ Reflexiones sobre la situación laboral de los migrantes venezolanos en Norte de Santander.



**Universidad Francisco
de Paula Santander**
Ocaña - Colombia
Vigilada Mineducación



**Universidad Francisco
de Paula Santander**
Vigilada Mineducación



e-ISBN 978-958-503-095-4